

第27回鳥取地方労働審議会

1 日 時 平成26年11月19日（水）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 小林一 安酸早苗 安延久美

労働者代表 五十嵐美知義 田中穂 弘中光典 吉田孝博 吉田晴美

使用者代表 奥谷誠悟 川口眞佐子 宮城定幸 山本敏憲 吉岡きよ乃

【事務局】

河野労働局長 久野総務部長 北代労働基準部長 森本職業安定部長 室谷雇用均等室長 西山総務課長 深田企画室長 森下労働保険徴収室長 直野監督課長 木村健康安全課長 西山賃金室長 藤原労災補償課長 小谷職業安定課長 野田職業対策課長 中野地方訓練受講者支援室長 仲濱主任監察監督官 前田職業安定監察官 周藤雇用均等室長補佐 森下企画室長補佐

4 議 題

- (1) 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いて
- (2) 最低工賃の改正について（諮問）
- (3) 最低工賃専門部会（鳥取県男子服・婦人服製造業）の設置について
- (4) 平成26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 配付資料

- (1) 鳥取県男子服・婦人服製造業最低工賃の改正決定について（諮問）（案）
- (2) 鳥取県男子服・婦人服製造業最低工賃

- (3) 第11次最低工賃新設・改正計画方針、第11次最低工賃改正計画
- (4) 最低工賃の決定、改正、廃止の手続き（手続きについての解説）について
- (5) 鳥取県最低工賃適用委託者数、家内労働者数の推移
- (6) 家内労働法、家内労働法施行規則（妙）
- (7) 平成26年度行政運営方針「最重点施策に係る数値目標」達成状況（上半期）
- (8) 最近の雇用失業情勢（平成26年9月）
- (9) 平成27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（広報資料）
- (10) 若者ステップアッププログラム
- (11) ハローワーク鳥取マザーズコーナーのご案内（リーフレット）
- (12) 「ゼロ災55」無災害運動（リーフレット）
- (13) 転倒災害を防ぐために（リーフレット）
- (14) 女性が輝く社会の実現に向けて（リーフレット）
- (15) 女性の活躍促進（ポジティブ・アクション）について要請を行いました（広報資料）
- (16) 女性の活躍後押し 官民連携「とっとり会議」発足（新聞記事：日本海新聞）
- (17) ポジティブ・アクション情報ポータルサイト登録状況
- (18) 「輝く女性活躍加速化とっとり会議」を発足しました！（広報資料）
- (19) ポジティブ・アクション応援サイトに取組状況を掲載しましょう！
- (20) 平成26年度「均等・両立推進企業表彰」受賞企業決定（広報資料）
- (21) ポジティブ・アクション能力アップ助成金の概要（リーフレット）
- (22) パートタイム労働法が変わります！（リーフレット）
- (23) 次世代育成支援対策推進法が10年間延長され、新たな認定制度が創設されます
（リーフレット）
- (24) 「くるみん」取組事例
- (25) 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律案の概要
- (26) 女性の活躍推進宣言コーナーに掲載しましょう！
- (27) 厚生労働省組織令（妙）、地方労働審議会令、鳥取地方労働審議会運営規程
- (28) 鳥取地方労働審議会委員名簿（平成26年11月19日現在）
- (29) 鳥取地方労働審議会臨時委員名簿（平成26年11月1日現在）
- (30) 鳥取県男子服・婦人服製造業最低工賃の改正決定について（諮問）
- (31) 鳥取県男子服・婦人服製造業最低工賃専門部会の設置について

(32) 平成26年度鳥取労働局行政運営状況について（上半期）

(33) 平成26年度労働災害発生状況（速報）

(34) 「平成26年度労働行政のあらまし」（リーフレット）

6 議 事

○深田企画室長 それでは、時間が少し過ぎてしまいましたけれども、本日はお忙しいところを御出席いただきましてありがとうございます。私は企画室長の深田でございます。

審議会の開催の前に、本会議の成立、公開の取り扱いなどについて、事務局から説明いたします。

まず、当審議会の成立要件でございますけれども、本日御欠席の委員は労働者代表の濱上委員、使用者代表の森委員、それから公益代表委員の白石委員、荒田委員、村上委員の5名でございます。委員18名のうち13名の御出席をいただきましたので、3分の2以上の出席となりまして、本日の会議は有効に成立していることを御報告申し上げます。

次に、会議の公開の取り扱いでございますが、審議会を公開として11月5日から11月12日までの間、傍聴の募集を行いましたけれども、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けれども、現在まで取材にはおいでになっておりません。なお、途中で取材に入られる可能性があることを御報告申し上げます。

続きまして、本日の会議資料でございますけれども、事前に送付いたしました資料のほか、本日は審議会の会議次第と資料28、鳥取地方労働審議会委員名簿から資料33の平成26年度労働災害発生状況と平成26年度労働行政のあらましを準備しております。

それでは、このたび新しく審議会委員をお願いいたしました方を御紹介させていただきます。資料28をご覧ください。御紹介の際には、御面倒ですが御起立くださいますようによろしくお願いいたします。

公益を代表する委員の安延久美委員です。

○安延委員 鳥取大学農学部のアナキです。どうぞよろしくお願いいたします。

○深田企画室長 ありがとうございます。

続きまして、資料29の名簿をご覧ください。このたび、臨時委員をお願いいたしました方を御報告いたします。

労働者を代表する臨時委員として石破るみ委員、福永美知子委員、使用者を代表する臨時委員として島田哲也委員をお願いいたしました。よろしくお願いいたします。

続きまして、労働局長の河野が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。開催に当たりまして、一言御挨拶を申し上げたいと思います。

まず、安延委員におかれましては今般、審議会委員ということでお引き受けをいただきまして、まず感謝を申し上げたいと思います。また、それ以外の委員の皆様方におかれましても、お忙しい中、このような形でお集まりいただいたことについて感謝申し上げたいと思っております。

さて、現在、私ども政府全体といたしまして、地方創生、また女性の活躍推進ということを中心に大きな二大テーマにして行政を推進しているところでございます。昨日の総理の御発言で、政治的にはこれからまたいろいろあるのかも分りませんが、この2つのテーマに関しましては、基本的な方針は大きく変わりはないのだろうと思っております。また、この2つの課題につきましては、私ども労働行政と非常に密接な関連がございます。昨年度のこの審議会で、委員の方々に御議論いただきましたように、私ども行政運営方針に基づいて、しっかりと行政運営をしていきたいと思っておりますし、その中に様々ちりばめられている事項だというふうに私ども認識をしているところでございます。

こういう中で本日の審議会は、ちょうど年度の中央になりましたので、行政運営の進捗状況、また、今後に向けた対応について私どもから御説明させていただいて、また引き続き委員の方々から御意見をいただき、年度末に向けてしっかりと行政を推進していきたいと考えてございます。

私のほうから議論の中のポイントを幾つかお話を申し上げたいと思います。1つ目に雇用情勢でございます。もう既に、様々なところで御案内だと思いますけれども、最近の県内の雇用情勢は、ちょうど5月でございました、1.02倍ということで、16年3カ月ぶりに有効求人倍率が1倍を超えました。8月、9月と0.96、0.95ということで、ちょっと足踏みが見られるところでございますが、いわゆる正社員の有効求人倍率は直近で0.58ということで、これは5カ月連続の増加でございますし、統計をとり始めて最高の率でございます。私どもといたしましては、経営者の皆様方、また各企業の皆様方のところを回りまして、正規社員の求人を出していただきたい、また処遇の改善をしていただきたいということをお願いしてまいりましたし、また、それに各企業の方々も応じていただいてこういう結果になったのだろうとは思っております。ただ、いずれにしても、まだこれが十分な状況ということではないと考えてございますので、私ども引き続き、正規

社員の求人確保に努めてまいりたいと思っております。

また、来年3月に卒業されます新規高校卒業予定者の就職内定状況でございます。これは9月末現在でございますが、昨年の同時期を大きく上回る47.1%という内定状況になってございます。これも大幅改善というふうに見ておりますが、ただ、全国平均が54.4%となっておりますので、まだそちらのほうに及んでおりません。今後も就職を希望する、まだ未内定の方々に対しての個別支援でありますとか、就職面接会を実施してぜひ進めていきたい、しっかりとやっていきたいと思っております。

続きまして、地域別の最低賃金の件でございます。本日御出席の委員の方の中にも私どもの最低賃金審議会の委員になっていただいている先生方もいらっしゃるところでございます。景気回復は十分とは言えない中で、過去から見れば、平成22年度に12円という引き上げがありましたけれども、それを上回る13円という引き上げ額を、しかも審議会全会一致で御答申いただいて、私どもそれを受けまして決定をさせていただいたところでございます。ちょうど10月8日に発効を見たところでございます。今後もこの最低賃金額の周知、またこれに伴います履行確保ということに努めてまいりたいと思っております。

また、労働災害の状況についても、私ども逐一いろんな場面で御報告を申し上げているところでございます。直近の9月末、詳細は後ほど御説明申し上げますが、マイナスの0.3%ということで減少にはありますけれども、私どもが第12次労働災害防止計画で上げております減少幅にはまだ至ってございません。現在、これも先般、テレビ等で見ていただいた方もいらっしゃると思っておりますが、年末の死亡災害が増加する時期を捉まえまして、現在、「ゼロ災55」無災害運動というのを実施しているところでございます。これらの運動をしっかりと実施して、今後も労働災害の防止、また死亡災害の撲滅ということについて取り組んでまいりたいと思っております。加えてちょうど11月、今月は、私ども、過重労働解消キャンペーンというのを実施してございます。この期間、過重労働防止のための重点的な監督指導でありますとか周知啓発のキャンペーンを実施して、集中的にこの期間はやっていきたいと思っております。

さっきのポイントになりますけれども、女性の活躍推進でございます。先ほども申し上げましたように、政府の大きな課題の一つでございます。社会的にも注目をされておりますし、私ども、企業が積極的に女性の採用でありますとか職域拡大ということに取り組んでいただくよう、いわゆるポジティブ・アクションを各企業の皆様方にもお願いをしておりますし、私どもとしてもそのための施策といいたいでしょうか、例えば成功例であります

とか表彰でありますとか、そのようなことを実施しているところがございます。今後も各企業さんをお願いをしまいたるるとともに、一方で男女雇用機会均等法に基づく措置がきちり行われているのかという点につきましても履行確保の徹底に努めてまいりたいと思っております。いずれにしましても、後ほど、私どもの総務部長からポイントを絞って具体的なことを御説明申し上げたいと思っておりますが、今後の行政運営のために、皆様方の御意見を賜りますようお願い申し上げます。どうぞよろしくお願い申し上げます。

○深田企画室長 では、只今から第27回鳥取地方労働審議会を開会いたします。

それでは、小林会長から御挨拶をいただき、審議会運営をお願いいたします。小林会長、よろしくお願い申し上げます。

○小林会長 御紹介をいただきました小林です。本日はどうぞよろしくお願い申し上げます。

今、局長から、最近の日本あるいは鳥取における経済、雇用にかかわる情勢について御報告をいただきましたけれども、国全体では引き続いて金融緩和政策がとられる中ではありますけれども、なかなか経済回復が思うとおりに進んでいないという状況にあります。日本の資本が海外に向けて大量に流出していく中で、日本の雇用、あるいは経済回復をどう進めていくのか。地域についても全く同様でありますけれども、日本はこういう経験をこれまでしたことはありませんので、まさに新しい挑戦が求められているという最中にあります。こういう状況にありますけれども、私どもこの委員会の役割は鳥取における経済、特に雇用問題につきましても、労働現場に即して、あるいは労働環境の状況を踏まえながら、労働行政について具体的な意見を申し述べるということで、大切な役割を担っております。今日、平成26年度の上半期にかかわります行政の実績報告、あるいは下半期に向けての方針等について御説明をいただくことになっております。忌憚のない御意見を賜りますように、どうぞよろしくお願い申し上げます。

それでは、早速議事に入らせていただきますけれども、先に議事録の署名につきましても、事務局から御説明をお願いいたします。

○深田企画室長 御説明いたします。鳥取地方労働審議会運営規程によりまして、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名が署名することとなっております。また、議事録は公開することとなっております。従いまして、会長から署名をいただくお二人の委員を御指名いただきますよう、よろしくお願い申し上げます。

す。

○小林会長 それでは、本日の審議会議事録に関わります署名委員を指名させていただきます。私のほかに2名の委員が署名することになっておりますので、労働者代表委員の田中委員と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。どうぞよろしくお願ひいたします。

○宮城委員 よろしくお願ひします。

○田中委員 承知しました。

○小林会長 それでは、お二人にお引き受けいただくということで進めさせていただきます。

続きまして、議題の1に入ります。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ひいたします。

○深田企画室長 御説明いたします。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が決められております。この部会の構成員は、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、それから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、委託業者、各3名の9名とされております。本審議会委員名簿は資料28の鳥取地方労働審議会委員名簿、それから資料29の鳥取地方労働審議会臨時委員名簿をご覧ください。このたび、労働災害防止部会公益代表委員でありました相澤委員が辞任されました。その後任について本審議会の委員の中から指名をしていただきます。また、家内労働部会家内労働者代表委員でありました西川委員が辞任されましたので、臨時委員の中から会長に御指名をいただきたいと思ひます。よろしくお願ひいたします。

○小林会長 それでは、事務局で事前に用意をしていただいておりますので、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いたしまして安延委員にお願ひします。どうぞよろしくお願ひします。

○安延委員 よろしくお願ひします。

○小林会長 家内労働部会につきましては、家内労働者を代表する委員といたしまして臨時委員の山根委員にお願ひいたします。

指名した二人の委員が入った名簿につきましては、後ほど事務局から配付がある予定です。

続きまして、議事2に進行させていただきます。最低工賃の改定決定につきまして、事

務局から説明をいただきます。

○西山賃金室長 賃金室長の西山です。よろしくお願いいたします。

本日配付資料の30、鳥取県男子服・婦人服製造業最低工賃の決定について（諮問）をご覧ください。鳥取労働局では、平成24年10月31日に開催されました第9回家内労働部会及び同年11月12日に開催されました第23回鳥取地方労働審議会におきまして承認をいただいております第11次最低工賃改正計画に基づきまして、昨年度の平成25年度は鳥取県和服裁縫業最低工賃の改正を行い、本年度は鳥取県男子服・婦人服製造業最低工賃につきまして改正審議を行うこととしております。また、平成27年度につきましては鳥取県電子機械器具製造業最低工賃の改正を予定しておりましたが、平成25年3月に廃止となりましたので、第12次最低工賃改正計画を策定することとしております。本日、御審議をお願いしたい項目につきましては、（1）の諮問、（2）の専門部会の設置、それから（3）の議決の取り扱いでございます。

最低工賃改正のプロセスについて簡単に御説明をさせていただきます。家内労働法第8条第1項及び第10条の規定に基づきまして、この後、鳥取労働局長から鳥取地方労働審議会議長に鳥取県男子服・婦人服製造業最低工賃の改正決定の諮問をさせていただきます。そして、最低工賃の金額等の審議を行う鳥取県男子服・婦人服製造業最低工賃専門部会を設置するために、会長に最低工賃専門部会委員9名を本審議会の委員及び臨時委員の中から指名していただきます。さらに、鳥取県男子服・婦人服製造業最低工賃専門部会の議決につきまして、その結果を会長に報告をし、会長は局長に答申をし、局長は答申の内容につきまして公示をするという流れになります。

それでは、局長から会長に諮問文をお渡ししたいと思います。諮問文につきましては、次の資料31の左のページにその写しを載せておりますので、ご覧いただきたいと思います。

では、よろしくお願いいたします。

○河野局長 鳥取地方労働審議会議長、小林一殿。鳥取県男子服・婦人服製造業最低工賃の改正決定について（諮問）。標記について、家内労働法第10条の規定に基づき、鳥取県男子服・婦人服製造業最低工賃の改正決定について、貴会の調査審議をお願いする。

どうぞよろしくお願いいたします。

[局長から会長に諮問文を手交]

○小林会長 確かに受け取らせていただきました。

それでは、諮問に基づきまして、議事3の鳥取県男子服・婦人服製造業最低工賃専門部会の設置につきまして、事務局から説明をお願いいたします。

○西山賃金室長 資料31をご覧いただきたいのですが、諮問がありましたので、家内労働法第21条に基づきまして、本審議会として専門部会を設置することになります。構成員は第2項にありますように、関係家内労働者を代表する委員、関係委託者を代表する委員、公益を代表する委員が同数で構成するように定められております。地方労働審議会令第7条の最低工賃専門部会の規定により、最低工賃専門部会の委員は審議会会長が指名するとなっておりますので、会長には資料28、鳥取地方労働審議会委員名簿及び資料29、鳥取地方労働審議会臨時委員名簿の中から委員の指名をお願いしたいと存じます。

○小林会長 それでは、規定に則して、鳥取県男子服・婦人服製造業最低工賃専門部会の委員の指名を行わせていただきます。

最初に、公益を代表する委員といたしまして村上委員、臨時委員の西村委員、野津委員の3名をお願いいたします。

次に、家内労働者を代表する委員として田中委員、臨時委員の石破委員、福永委員の3名をお願いいたします。

次に、委託者を代表する委員といたしまして宮城委員、臨時委員の島田委員、長谷部委員、このお三方をお願いをいたします。

なお、これらの委員につきましては家内労働部会の委員も含めて、後ほど事務局から名簿が配付される予定になっております。

では続きまして、専門部会の議決と答申の取り扱いにつきまして事務局から御説明をお願いいたします。

○西山賃金室長 先ほどの資料30をご覧いただけますでしょうか。最低工賃改正のプロセスの二重破線で囲ってある部分をご覧ください。本来ですと、最低工賃専門部会の議決の報告を受けまして、鳥取地方労働審議会において審議を行い、その議決を経て会長から鳥取労働局長に答申をいただくのですが、①、鳥取地方労働審議会運営規程第11条第1項によれば、本審議会の委員が専門部会の部会長である場合は、部会の議決をもって審議会の議決とされたとされており、答申のための本審議会は開催されないこととなります。一方、②、本審議会の臨時委員が専門部会の部会長である場合、この場合は同規程第11条第2項を適用し、この審議会において部会の議決を会長に一任することで、本審議会を開催することなく、会長の決するところをもって審議会の議決とすることができます。な

お、例年はこのような規定を適用することで答申のための本審議会が開催されていないのが現状です。鳥取地方労働審議会運営規程第11条第2項の部会の議決を会長へ一任するか否か、御審議をお願いしたいと思います。

○小林会長 それでは、今、説明がありましたけれども、臨時委員が専門部会の部会長となった場合には部会の議決の取り扱いについて会長に一任することにつきまして、御意見がありますでしょうか。（「ありません」と呼ぶ者あり）

それでは、御意見がありませんので、先に進ませていただきます。

臨時委員が専門部会の部会長となった場合には、部会の議決の取り扱いにつきまして会長の私に一任するというので、取り扱わせていただきたいと思いますが、よろしゅうございましょうか。（「異議なし」と呼ぶ者あり）

○小林会長 それでは、この場合、会長に一任するというので、事務局は事務を進めてくださいますようお願いいたします。

続きまして、議事の4番目、平成26年度鳥取労働局行政運営状況に進みます。

平成26年度も既に上半期が経過しております。平成26年度上半期の鳥取労働局の行政運営の状況、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いただきます。よろしくようお願いいたします。なお、各委員からの御質問、御意見等につきましては、事務局から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、御協力を賜りますようよろしくお願いいたします。

では、事務局から御説明をお願いいたします。

○久野総務部長 鳥取労働局総務部長の久野と申します。この4月に着任いたしました。どうぞよろしくお願いいたします。

私からは、平成26年度上半期の労働局の運営状況について御説明させていただきたいと思っております。労働局の行政運営につきましては、前回、3月の審議会で御審議いただきました平成26年度の行政運営方針に基づいて進めておるところでございます。

本日はこのうちの最重点施策の進捗状況について、まず私のほうから全体を御説明させていただこうと思っております。資料につきましては、本日お手元にお配りしました資料の32をご覧ください。行政運営方針の実施状況につきましては、事前の送付資料の中に資料7としてお送りしておりますけれども、本日お配りした資料32で、その内容をさらにポイントを絞った形にしてございます。本日はこれに沿って、それぞれの施策の要点を私のほうから御説明いたします。

平成26年度の最重点施策でございますけれども、大きく4点に分かれております。まず、1点目が「雇用機会の確保と求人・求職のマッチングの推進」、それから、2点目が「若者の雇用対策の推進」、この2点につきましては職業安定部の所管となっております。それから、3点目が「労働災害防止対策の推進」ということで、これは労働基準部の所管となっております。そして、最後4点目が「女性の活躍推進」ということで、資料9ページのポジティブ・アクション、これは雇用均等室が所管しております。また、もう一つは11ページのマザーズハローワーク事業というところで、これは職業安定部の関係でございますが、これらを女性の活躍推進というところで最重点施策の一つにしてございます。

まず、資料32の1ページ目、雇用機会の確保と求人・求職のマッチングの推進についてでございます。これについては幾つか数値目標が上げられてございますので、その目標とそれに対する取り組みの現在の状況ということで御説明できればと思います。

まず、1点目の数値目標は、雇用形態が正社員である求人数を対前年度比で4%以上増加させるということでございます。主な取組状況、取組結果につきましては、9月末現在の状況としてその下に5点ほど主なものを上げてございます。1つは正社員求人、それから多くの求職者の方が希望する求人に重点を置いた求人開拓を進めていく。これは主にハローワークでやってございますけれども、2点目では、これは県と連携した形で求人開拓を行っていくということでございます。さらに、3点目、本年5月に鳥取労働局で、求人開拓強化月間として求人開拓を実施してございます。そのほか4点目でございますけれども、雇用関係給付金の活用、これは例えばトライアル雇用の奨励金とかキャリアアップ助成金とか、そういった雇用にまつわる助成金でございますので、それを活用することで、より求人に資するものとするため、これらを御紹介しながら求人開拓を進めておるところでございます。

さらに、鳥取県のほうで企業の誘致をしてございますけれども、創業・事業拡大といった、大企業などの求人確保といったようなこともしてございます。その結果、9月末時点の状況につきましては、同じ四角の中の右側をごらんいただければと思いますが、正社員の求人確保数が1万38人、率にしますと前年同期に比べて8.6%の増加ということで、現時点で目標を大きく上回っている状況でございます。

今後の方針につきましては、その下に太い矢印が描いてございますが、引き続き良質な求人に重点を置いた求人開拓、それから助成金の制度周知、さらに県や市町村といった自治体との連携強化に努めていきたいと考えております。

続きまして、2つ目の数値目標でございます。常用雇用の就職率40.6%以上という目標になっております。就職率の横に※印がございますが、その右側をごらんいただきますと、この就職率の考え方について簡単に触れております。この就職率についてはハローワークのほうに登録いただいた新規求職者数を分母として、その期間に実際に就職された方を分子とするということで率を考えております。

その主な取組状況につきましては、またその下をごらんいただければと思いますが、ハローワークでの担当者制をしいた職業相談でありますとか、就職支援セミナーによる面接対策、応募書類の作成といったことの支援の充実、また、個別の求人開拓の実施によって就職率、マッチングを進めておるという状況でございます。その結果、現時点の常用雇用の就職率の状況は、右側をごらんいただきますと、38.9%ということで、目標に対してはあと一歩というところでございます。ただ、前年の同時期に比べますと、0.4ポイント増加しているという状況でもありますので、引き続き実績を上げてまいりたいと考えております。今後の具体的な方針につきましては一番下に矢印がございますが、担当者制のサービスの充実でありますとか、就職支援セミナーの受講勧奨の強化、また、支援者ニーズに適合した求人開拓などを通じて目標達成に向けた取組を進めてまいりたいと考えております。

次に、資料の2ページ目でございます。引き続き同じ項目の数値目標の3点目、雇用保険受給者の早期再就職割合という目標がございます。これはハローワークで受給資格が決定された方のうち雇用保険の所定給付日数を3分の2以上残して就職された方の就職割合でございます。主な取組は、その下でございますけれども、早期就職支援コーナーによる就職支援プログラムの実施、これはハローワークに就職支援ナビゲーターという相談員がおりますけれども、そのナビゲーターが作成したプログラムに基づいて支援を行っていくというものでございます。また、あわせて就職支援セミナーについても面接対策や応募書類の作成などで充実していくということで進めておまして、現時点での再就職割合でございますが、右に書いておりますとおり34.1%ということでございます。前年の同時期に比べると2.7ポイント増加をしてございます。今後も早期就職支援コーナーの利用勧奨ですとか、ナビゲーターによる積極的な支援、そういった継続的、きめ細かな支援を実施していきたいと考えております。

それから、4点目の数値目標でございます。常用雇用の求人充足率が27.7%以上という目標を設定しております。求人充足率ということで、これは求人の方から見た就職状

況の指標でございますけれども、新規求人数に対する充足の割合でございます。その主な取組状況についてはその下をご覧くださいと思いますが、一つは求人者に対する個別支援ということで、事業所に対する担当制をしいて求人充足サービスを実施しております。また、個別にコンサルティングなども行って求人充足の支援を行っております。さらに、求人を受理したもののうちのフォローアップについても充実を進めておまして、求職者情報の積極的な提供によるマッチングですとか、企業説明会、それからミニ面接会といったものの開催も進めてございます。その結果、現在の充足率の状況でございますが、右側にありますとおり29.4%となっております。これについても引き続き担当者制の実施強化ですとか、応募者が集まる求人票作成の支援、具体的には仕事内容の記載などについてのコンサルティングといったものも進めながら、また、求人事業所訪問の実施強化なども進めながら、引き続き年間を通して目標を達成できるように進めていきたいと考えております。

また、資料の3ページをごらんください。次に、最重点施策の大きな2つ目の柱でございます若者の雇用対策の推進でございます。これについても、大きく2つに分かれておまして、1つは新卒者・既卒者対策、もう一つは次のページのフリーターへの就職支援ということでございます。まず、1つ目の新卒者・既卒者の就職支援でございますが、数値目標としましては、新規高卒者の内定率を平成27年3月卒業予定者分98.8%以上ということで目標設定をしております。これまでの取組としましては、その下にございますが、新卒求人の確保としまして労働局長、それから鳥取県の平井知事、県の教育長などの関係者が集まりまして、経済4団体への訪問求人要請というのを6月にやらせていただいております。今年は、例年よりも1カ月前倒しした形で進めてございます。そのほか、各ハローワークでの個別企業訪問による求人開拓ですとか、新規高卒者の求人事業所説明会といったことも開催しております。その他の就職支援ということではその下にございますが、新卒者就職応援本部、これは労働局のほかに鳥取県や教育委員会、労使団体などで構成して、新卒者に対するきめ細かな就職支援を行うための検討の本部ということでやっておりますけれども、その本部の活用による連携でありますとか、ハローワークの学卒ジョブサポーターによる個別支援なども行ってございます。その結果、冒頭、局長からも御説明させていただきましたけれども、9月末時点での就職内定率は47.1%ということで、前年が37.8%ということでしたので、前年同時期の値に比べると大きく増加しております。これも年度末の目標達成に向けまして引き続き取組を進めてまいりたいと考

えております。具体的には先ほど申し上げた個別求人開拓ですとか、就職面接会の実施、それから学卒ジョブサポーターや、これから御紹介します新卒応援ハローワークガイダンスなどの就職支援を進めていきたいというところでございます。

数値目標のもう1点でございますが、新卒応援ハローワークの正社員就職者数を579人以上ということで設定しております。この新卒応援ハローワークというのは、鳥取でいますと鳥取駅前の若者仕事ぶらざの中にございまして、主に新卒者の就職支援を重点的に行っております。現時点での正社員就職者数その横にございますが、242人ということで41.8%の進捗率でございます。これも目標達成に向けまして、引き続きこの新卒応援ハローワークについて、学卒ジョブサポーターによる積極的な利用勧奨であるとか、その他各種会議やイベントなどでの周知を図ってまいりたいと考えております。

次に、資料の4ページ目をごらんください。同じ若者の雇用対策の推進としまして、もう1点、フリーター等の就職支援でございます。これについては、目標といたしましてはフリーター等の正規雇用者数を1,867人以上としております。※印に注意書きがございますけれども、3月時点、今年度の初めの設定では1,537人以上としておったところ、その後、全国的に目標を引き上げておりまして、現在では1,867人以上としております。これについては、その下に主な取組状況を上げておりますけれども、全国的に進めております若者ステップアッププログラムに沿って実施しております。具体的にはハローワーク鳥取にございますわかもの支援コーナーやハローワーク米子のわかもの支援窓口、それからわかもの応援企業宣言事業というのを実施しておりますが、そういったものを実施、推進しているという状況でございます。

また、先ほども少し御紹介しましたが、トライアル雇用制度ですとかキャリアアップ助成金といった各種助成金制度の活用による就職支援を進めております。そのほか、ハローワークとは別組織になりますが、若者仕事ぶらざにあるジョブカフェや、とっとり若者サポートステーションといった若者支援の機関との連携による就職支援、併設するハローワークによる就職支援をやってございます。その他、職業能力開発機会の提供としましては職業訓練の紹介や、ジョブカード制度の活用などを進めております。この結果、現時点でのフリーター等の正規雇用者数は、右側でございますが、1,028人ということで、目標との関係で進捗率を申し上げますと55.1%という状況でございます。これも引き続き対象者の的確な選定ですとか、ナビゲーター等による積極的な個別支援、助成金の活用等々によるフリーター等の支援を進めてまいりたいと考えてございます。大きな目標の2

点目としては以上になっております。

続きまして、資料の5ページ目をご覧ください。労働基準行政の関係でございますけれども、労働災害防止対策の推進ということでございます。これにつきましては平成26年度施策実施の背景を5ページの冒頭に上げておりますけれども、まず初めに御紹介しておきますと、平成25年度から5カ年間、第12次労働災害防止推進計画、いわゆる「12次防」に基づいて、現在取組を進めております。その詳細につきましては、6ページに12次防の内容と進捗状況について御紹介しております。簡単に御説明しておきますと、計画の全体目標として、まず死亡者数について、12次防の5カ年の間に、前回の5カ年計画、第11次の計画期間と比べて15%以上減少するという目標と、それから死傷者数につきましては、平成24年度の状況と比べて平成29年、この計画の終了年次に15%以上の減少ということで進めております。このうち平成26年の目標としましては、平成24年に比べて6%減少、数字でいいますと438人以下を目標として進めてございます。

そういったことで12次防に基づく計画を進めておりますけれども、平成25年の状況は、さっき申し上げた施策実施の背景の1ポツ目をご覧いただければと思いますが、平成25年の県内の労働災害につきましては死傷者、死亡者ともに減少はしておりますけれども、12次防の初年度としての目標値には及ばなかったというところがございます。一部の業種、いわゆる第3次産業の飲食店、小売業で災害が増加したという経緯がございました。それを受けて、平成26年度は12次防の2年目ということで、先ほど申し上げた死傷者数438人以下という目標を達成するとともに、災害が増加した業種に対して特性に応じた災害防止対策を講じるということで考えております。その下に今申し上げた数値目標を書いてございますが、休業4日以上労働災害による死傷者数を438人以下とする。また、死亡者数については昨年が5人ということでしたので、それを下回る数とするということで設定してございます。

主な取組状況につきましては、同じ5ページの中段に紹介してございますけれども、まず1つが災害増加業種に対する緊急対策の実施ということでございます。同じ四角囲いの横にグラフがございましたけれども、これが平成25年に対する26年度の各月の労働災害の増加率となっております。このグラフの4月の部分をご覧いただければと思いますが、4月末時点で労働災害の発生が著しく増加しており、前年同期に比べて21人増加しました。特に、西部地域の被災者数が13人増、増加率21.3%と、増加が著しかったということもございまして、そういったことを受けて、1ポツ目にご覧いただけますけれども、

西部地区の関係団体31団体を召集した鳥取西部地区緊急労働災害防止対策会議という会議を5月30日に開催し、労働災害防止に対する注意喚起を行っております。具体的には、鳥取西部地区労働災害多発警報を労働局長が発令をしております。あわせて、同じ5月30日から7月7日までの間、鳥取西部地区緊急労働災害撲滅運動を実施しております。具体的には安全の「見える化」運動などの取り組みを実施しまして、7月までの間に西部地域での増加幅を2.4%まで減少させることができたという状況でございます。

また、大きな丸の2つ目でございますが、その後の8月には労働災害のない職場づくりに向けた緊急要請を行っております。これは7月末時点で県内の休業4日以上災害が前年に比べて5.5%増加したということもございまして、これを受けて各災害防止関係団体に対して緊急要請を行わせていただいたというものでございます。

さらに、今申し上げた緊急要請の1つ上の段に鳥取県建設工事関係者労働災害防止連絡会議とございますけれども、これを9月8日に行っております。建設業に関しては転落災害や墜落災害などが非常に多くなっております。そういったことを踏まえまして、特に建設、工事関係者というところに絞り込んだ災害防止連絡会議を発足させたということでございます。

そのほか、3つ目の丸のところでございますが、第3次産業等対策といたしましては化学物質等による健康障害防止対策、それから改正労働安全衛生法に関する説明会、これは先ほどの国会で労働安全衛生法が改正されまして、メンタルヘルス対策としてのストレスチェックの義務化、受動喫煙の防止であるとか化学物質に対するリスクアセスメントなどの改正項目がございましたので、そういったことに関する説明会を行っております。そのほか、労働災害を未然に防ぐ職場づくりの講習会を実施させていただいたということでございます。実績としましては、9月26日から10月2日の間に講習会を東、中、西部で計6回、動員数は400名ということで実施しております。

取組結果としましては、5ページの一番下をご覧くださいと思いますが、9月末現在では休業4日以上労働災害による死傷者数が313人ということで、前年の同時期に比べますとマイナス0.3%という状況でございます。また、死亡者数につきましても9月末の時点でゼロ人と、これも前年同期に比べると2人減少ということでございました。

次に資料の7ページをご覧くださいと思いますが、その後の10月も含めた現状と課題、それから今後の方針を上げてございます。まず、現状でございますけれども、実は、10月8日に、東部の林業の現場で死亡災害が1件発生いたしました。その結果、9月末

現在の死傷者数はゼロ人でしたが、現時点では1名ということになってございます。1つ飛んで3つ目のぼつに、第12次推進計画の目標達成のためには対前年比マイナス5.8%以上の減少が必要ということでございますので、これに向けた取組を引き続き進めていかなければならないと考えております。

課題といたしましては3点ございますけれども、1つは災害が増加している製造業、建設業に対する災害防止活動の強化、それから労働災害の中で発生する転倒災害への対応、特にこれからの冬の時期に多発するというので、また業種については第3次産業が特に注意しなければいけないということで、そういった対応を進めていかなければならないということでございます。

また、死亡災害についてもこれ以上起きないように発生防止に努めていかなければいけないということでございまして、今後の方針といたしましては、5点ほど挙げてありますが、まず、「ゼロ災55」無災害運動を、今年度は例年より1カ月前倒して11月7日から展開しております。これは昨年の10月から12月にかけて死亡労働災害が多発する傾向がございましたので、本年度は1カ月前倒しで行っております。特に製造業や建設業を中心に災害防止活動を強化してございます。

また、第3次産業の転倒災害防止につきましても注意喚起を促すリーフレットの配布ですとか、安全推進員の配置の指導を行っております。

また、先ほど申しあげました死亡事故がございました林業については、事業者に対して死亡再発防止対策の徹底を進めてまいりたいと考えております。

そのほか、リスクアセスメント担当者の養成セミナーであるとか安全の「見える化」運動ということで自主的な災害防止活動の推進を進めてまいりたいと考えております。

1枚おめくりいただきまして、御参考でございますけれども、安全の「見える化」について1枚おつけしております。具体的には8ページにございますとおり、職場に潜む危険など視覚的に捉えられないものがあるということで、これを可視化し、またそれを活用することによる効果的な安全活動を行っていくということでございます。具体的には下のところに写真がございまして、建設工事現場に置いてある分電盤ですが、誤った操作を防止するために電気の行き先を文字と画像でわかるようにするといったものを一つの事例として挙げております。

労働災害防止については以上でございまして、最後に大きな4点目、女性の活躍推進について御説明したいと思います。

9ページをごらんいただければと思います。女性の活躍推進ということで、まず、大きな1つ目のポジティブ・アクションの推進ということでございます。これについては、取組項目が幾つかございますので、それを中心に御説明したいと思いますが、まず1つ目の取組項目としましては、経済団体、それから個別事業主などに対して労働局長などがポジティブ・アクション取組の要請を行うこととしております。数値目標といたしましては、ポジティブ・アクションの取組の働きかけを行った個別事業主の取組実施率が60%以上ということで設定しております。9月末現在での取組状況でございますけれども、局長等による個別の取り組み要請を上半期では2団体、それから5社に対して実施しております。

そのほか、労働局のほうから男女雇用機会均等法第29条に基づく報告徴収というのを行っております。それとあわせて企業に対して調査を行っており、その中でポジティブ・アクションが必要であると判断した50社に対して取組をお願いいたしました。その結果、ポジティブ・アクションを実際に取り組んだと報告をいただいたところが20社ございました。ということで、現時点ではポジティブ・アクションの取り組みの実施率は40.0%となっております。取組を求めてから日が浅いケースもございますので、まだ40%という水準ではございますが、これは目標値を目指して引き続き取り組むように必要な助言を行うこととしております。

それから2つ目の取組項目としまして、ポジティブ・アクションの促進のための経営トップへの啓蒙というのを挙げております。具体的にはトップセミナーの開催ですとか各社会合での説明などを行ってございます。取組状況をご覧いただければと思いますが、1つは経済4団体、それから労働組合、鳥取県、その他市町村と連携をしまして、女性の活躍推進を図る基盤づくりということで、7月10日に「輝く女性活躍加速化とっとり会議」を発足させております。現在、この会議の中で地域で女性活躍を進めるための取組を検討しております。また、同じくこの7月10日に発足式を行っておりますが、この発足式の後に女性活躍促進トップセミナーを開催しております、その中で女性活躍推進に特に先進的に取り組んでおられる高島屋の事例をお聞きするとともに、地域で取組をどのように進めていくかということはこの高島屋の執行役員、人事部長の中野様から、それから鳥取商工会議所の藤縄会頭、鳥取県の平井知事、当局の河野局長によるシンポジウムを開催しております。あわせて、この中で男女雇用機会均等法施行規則の改正概要についても説明をしております。さらに、こういった会合のほかに、その他助成金の説明など、労働局のほうで行わせていただく際にもこういったポジティブ・アクションの考え方については周

知を進めておりまして、今のところ22回、延べ2,500名を対象に説明をしております。

次に資料の10ページをごらんください。ポジティブ・アクションの関係の取組項目の3つ目といたしまして、女性の活躍の推進状況について、外部に対する「見える化」というのを進めております。情報開示の促進を取り組み項目としておりますけれども、具体的には厚生労働省のポジティブ・アクションの情報サイトというのがございまして、この中で情報開示を働きかけております。ポジティブ・アクション宣言コーナーというのがございます。ここに新規登録7社以上という数値目標上げておりますけれども、9月末時点で新規で10社、それから応援サイトへの登録ということで1社の登録がなされておりますので、現時点で数値目標については達成できたと考えております。

それから、同じくポジティブ・アクションの取組項目の4つ目でございますけれども、女性活躍推進を進めておる企業の好事例の周知ということで、女性活躍の推進に取り組んで他の企業の模範となっている企業についての表彰として、均等・両立推進企業表彰というのをやらせていただいております。これについては今回9月末時点で、鳥取労働局長優良賞ということで株式会社井木組、株式会社鳥取銀行の2社に表彰決定いたしました。

それから最後に、ポジティブ・アクションの関係で、ポジティブ・アクションに取り組む事業主さんを支援するための能力アップ助成金というのがございます。これについて、先ほどご説明した、各種会合の中で資料配付や説明などを実施しております。

以上のような取組を通じまして、ポジティブ・アクションということで進めておりますけれども、この半期を見ていきますと、以前に比較してポジティブ・アクションに取り組む企業は増加しているのではないかと考えております。ただ、女性の管理職層が少ないことですか、営業や研究開発などの一定の職務分野ではまだ男性のみの配置が見られる企業、そういった企業の実情や課題が個別にございますので、そういったところに応じた取組を引き続き進める必要があるのではないかと考えております。

今後の見通しということで申し上げますと、ポジティブ・アクションの取り組み成果はなかなか一朝一夕には具体化されない、現れないところもございますので、数年先にそれが結果として現れるということもございます。ですので、現時点での取り組み結果はあくまでも経過段階と捉えております。その意味では、今後、ポジティブ・アクションにどれぐらいの企業が取り組むかというところの見込みや期待値は具体的な数字でなかなかお示しできないところではありますけれども、取り組む必要性、それから取り組んだ企業に対す

るインセンティブについては引き続き周知をしながら、1社でも多く取り組みを進めていきたいと考えてございます。

そのほか、同じページの一番下にその他ということでございますけれども、次世代育成支援対策推進法に基づく「くるみん企業」への認定というのも行っております。これについては平成26年に入って株式会社いない、それからシャープ米子株式会社を認定させていただいております、現時点で鳥取県内で累計11社となっております。そのほか、パートタイム労働法であるとか、次世代育成支援対策推進法の改正内容の周知なども行っておるという状況でございます。

資料の最後の11ページをごらんください。最重点施策の最後の項目になりますけれども、マザーズハローワーク事業の関係でございます。これについては、各ハローワークの中にマザーズコーナーがございますけれども、そこでの重点支援対象者、これは就職に向けた緊要度ですとか、早期再就職を希望される方などを特に重点支援対象者として支援しておるところでございますが、その数を730人以上、その就職率を87.5%以上と設定しております。この87.5%という数字につきましては、これも年度当初は87.0%という目標だったのが、これも全国的に引上げがございまして、現在は87.5%という目標で実施しております。具体的な取組といたしましてはその下にございますけれども、子育てする女性等に対する再就職支援ということでマザーズコーナーでの事業推進、特に地方公共団体などの子育て支援制度に係る情報提供をしたり、特に保育や子育ての関係でございますけれども、そういった情報提供ですとか、それから保育行政と連携して、保育サービスの動向や施設入所に関する手続もあわせた就職支援セミナーというのを実施しております。その結果、現時点での状況といたしましては、まず、重点支援対象者については367人ということで、目標値に比べて進捗率でいうと50.3%となっております。また、重点支援対象者の就職率については84.5%ということで、これも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確保、情報収集などを通じまして目標の達成に向けて進めてまいりたいと考えております。

以上、今年度の最重点施策の上半期の状況ということで、私からの御説明とさせていただきます。

○小林会長 ありがとうございます。

平成26年度上半期の労働行政につきまして、最重点施策4つを中心に引き上げながら御説明をいただきました。前回からこのような形でスライド資料に取りまとめでいた

きまして、非常にわかりやすい形で実績を提示していただいていることにお礼を申し上げたいと思います。事務局の皆さんはさぞかし大変だったと思いますけれども、私たち委員は大層見やすい資料になっておりまして、お礼を申し上げたいと思います。

それでは、以上の説明を受けまして、質疑及び意見交換に入りたいと思いますが、先に委員の方々から御質問を文書でいただいておりますので、その件につきまして事務局から回答をお願いいたします。

○深田企画室長 御説明いたします。事前にお電話等で連絡いただきまして、質問がございましたけれども、先ほど、総務部長が説明いたしました中に盛り込ませていただきまして、御説明申し上げておりますので、改めて回答させていただくものはございません。以上です。

○小林会長 ありがとうございます。

それでは、これから少し時間を取りまして、委員の皆様から御質問、御意見を頂戴したいと思います。特に指名はいたしません、挙手で発言をしていただきますようにどうぞよろしくお願いいたします。

どうぞ、田中委員。

○田中委員 労働側委員の田中でございます。どうぞよろしくお願いいたします。私からは、局長の御挨拶も含めまして何点か御質問なり御意見を述べさせていただければと思いますので、よろしくお願いいたします。

まず最初に、今月、過重労働防止キャンペーンということで、長時間労働の抑制等に取り組んでおられることにまず敬意を表したいと思いますし、必ずや実効が上がるように、実効性が高まるように取り組みを強化していきたいと考えております。その中で、現在、国会でも労働者保護ルールの規制緩和が何点かに分けて、今臨時国会では労働者派遣法等もあったと思いますけれども、政局によって流れたという状況でございます。労働者保護ルールの中の長時間労働の働き防止のための取組強化について、今日は提起をさせていただきたいと思います。

私の所属するところでは労働相談も受けておりまして、その中には不払い残業であるとか有給休暇が取れないとか、有給休暇を取るとボーナスを下げるとか、査定を下げるとか、また、タイムカードの一括打刻とか、そういうような相談があるのも事実でございます。そういう視点から言えば、政府の再興戦略の改訂2014においても指導強化を徹底する

ということが謳われております。この県内の状況を余り把握はしておりませんが、労働基準監督官が20数名と聞いておりますけれども、そういう姿勢ならば、そういう監督官の増員も含めて施策として展開していく必要があるかと思っておりますので、それについてのお考えをお聞かせいただければと思います。

2点目、最低賃金についてでございますけれども、使用者側の皆さんの御理解もいただきまして、今年13円、鳥取県の最低賃金が上がりました。そうはいつでも、日本最低賃金の677円でございます。この上がる前、何県あったかといいますと、664円が9県ございました。今回は最低賃金677円が7県になりました。具体的には佐賀県が14円、それから隣の島根県は15円上がって、この9県から良いほうに離脱されたという結果になりました。最低賃金の審議会でも意見はあったかと思っておりますけれども、やはり鳥取県の経済の好循環を生み出すためにも生産性向上を初めとする中小企業、それから小規模事業者に対する地場での支援というのが必要かと思っております。私が想像するのに、いつか鳥取県だけが残されるような状況になりはしないのか、非常に危惧しております。再度言いますけれども、中小企業、小規模事業者への支援の拡充に向けて格段の努力をお願いしたいと思います。

次に、労働災害でございます。9月末においては昨年とほぼ同じということになれば、必然的にこれがそのまま行けば12次防が達成できないという状況でございます。今後、天候が不順になってきまして、そういう災害が発生する可能性もリスクが高まってくるということが想定されます。お聞きしたいのは、313件災害が発生しておりますけれども、この中で労働安全衛生法等々に違反したことによって、安全対策等に違反したことによって災害が起きた事例があるのか無いのか。あったならば、どういう対応をされたのかということをお聞きしたいと思います。

最後に、女性の活躍促進でございますけれども、政府でも大きな旗を振っておられまして、非常に喜ばしいことではございますけれども、私が所属する連合でいろいろ調査しておりまして、やっぱり全国的に妊娠とか出産、育児と仕事の両立をしながら働きたいという女性は非常に増えております。しかしながら、その権利を知らなかったり、周りの理解不足、これらがあるがために仕事を辞めてしまうという状況もございます。鳥取県も輝く女性加速化とっとり会議を立ち上げておりますけれども、特にこの県内の事情、もっと言えばマタニティハラスメントであるとかセクシュアルハラスメント、パワーハラスメントあたりの実態をしっかりと把握して、それを除去しない限り、いくら良い旗を振っても

前進されないのではないかなと思います。働く女性の実態ということをまず調査検討して前に進むべきであろうかと思いますので、そこらの取り組みについても、ポジティブ・アクションももちろん重要なことではございますけれども、実態把握をするということが非常に重要かと思っておりますので、よろしくお願ひしたいと思っております。

以上、たくさん述べて大変申しわけございませんが、発言とさせていただきます。どうも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。

4点にわたりまして御発言をいただいております。順を追って、事務局から回答をいただければ幸いです。よろしくお願ひいたします。

○北代労働基準部長 それでは、労働基準部長の北代のほうから最初の3点について回答したいと思います。

まず、過重労働の関係でございましてけれども、11月は、過重労働解消キャンペーン期間として精力的に監督指導を行っているところでございます。監督官の人数の話もありました。この定員の確保につきましては、当局としましても非常に重要と考えております。いただいた御意見につきましては、本省に伝えるとともに当局におきましても不断の業務の効率化に努めてまいりたいと思っております。

それと、最低賃金の関係でございましてけれども、中小企業への支援ということでございました。本年度の最低賃金審議会の局長への答申文の中に中小企業の支援についての意見を盛り込んでいただきました。これにつきましても厚生労働省に上申をして、予算の中小企業支援対策の拡充に努めてもらうように申し上げているところでございます。

それと労働災害の関係でございまして。9月末現在で313件の災害ということでございます。お示ししている統計は労働安全衛生法に基づきます休業見込み4日以上労働災害が発生したときに、所轄の労働基準監督署長に提出されます労働者死傷病報告、様式第23号を集計したものでございます。この報告書では労働災害の発生状況や原因、略図などを記載して提出を受けていますけれども、なかなかその内容だけでは違反の有無といえますか、判断できないものでございます。その内容は発生状況とか怪我の程度は把握できますので、そういったもので軽視できないものにつきましては必要な対策を講じております。例えば災害調査などの臨検監督を実施しております。そういった臨検監督の中で、安全衛生法等の違反というのは8割程度あるということでございます。その内容を幾つか申し上げますと、主立ったものは、例えば切断機械などの刃の接触防止が設けていないというも

の。あるいは機械の掃除をする場合に当該機械の運転を停止していないというもの。あるいは高さが2メートル以上の高所作業時、墜落防止の手すりを設けていない、そういったものが散見しているというのが現状でございます。当然ながら、監督等した際には、指摘の上、改善させていますし、同種災害防止対策についても指導をしております。監督の対象にならないような災害もございませうけれども、そういったものは事故の型とか、今日の資料にもありましたけれども、業種などを分析しております、注意喚起用の啓蒙のリーフレットを作成して、再発防止対策を講じております。一例としましては、転倒災害が非常に多いということがございましたので、転倒災害防止のための「転ばぬ先のつえ」という、資料ナンバー13のようなリーフレットを作成して、関係機関、関係団体のほうに配布して注意喚起を行うという取り組みを行っています。引き続き対応していきたいと思っておりますので、よろしく申し上げます。

○小林会長 続きまして4点目の回答をお願いします。

○室谷雇用均等室長 いわゆるマタニティハラスメントについてのお話だったかと思えますけれども、妊娠等を理由とする不利益取り扱いというものにつきましては、これは女性が希望を持って働くことを妨げるものでありまして、決して許されるものではないということでございます。こうした妊娠を理由とする不利益取り扱いの実態につきましては、現在、厚生労働省のほうで雇用形態別に把握をできる調査を実施したいと考えておりますけれども、調査方法ですとかあるいは内容につきましては現在検討中であると聞いております。

また、先ほどおっしゃられたとっとり会議ですが、この鳥取地域で女性の活躍推進を進めるために、現状はどうかということにつきまして、現在アンケートをとっているところでございます、その中にマタハラについての項目も取り入れているところがございます。いずれにせよ、妊娠を理由とする不利益取り扱いが起こらない社会の実現に向けまして、しっかりと取り組んでまいりたいと思っております。

○小林会長 ありがとうございます。

一応、田中委員から出されました4点につきましては回答いただきましたけれども、田中委員、回答内容につきましては、いかがでしょうか。

○田中委員 すみません、1点だけ。女性の活躍促進ですけれども、政府がうたっている施策、例えば300人以上の企業においては1人以上の取締役を配置しなさいとか、それはそれでいいかと思えますけれども、この鳥取県内99%が先ほど言いました中小、小

規模事業所でございます。その事業所の皆さんは限られた要員で最大限の利益を追求された取り組みをされているわけでありまして、この鳥取県バージョン的な促進策を立てていかないと、中央だけの旗振りで終わってしまうのではないかということですから、働く女性の現状をしっかりと調査研究した上での施策の展開が必要だということを申し述べたかったということも含みおきいただければと思います。よろしくお願いいたします。

○小林会長 今の点は意見としてお聞きいただければ幸いかと思います。

それでは、田中委員に皮切りをしていただきました。他の委員の皆様からも御発言をお願いしたいと思います。どうぞよろしくお願いいたします。

○弘中委員 では、いいですか。要望的な感じで。

○小林会長 弘中委員、どうぞ。

○弘中委員 弘中です。よろしくお願いいたします。

資料32の1ページ目、雇用機会の確保と求人・求職のマッチングの推進ということで、ここでは非常に実績も上がって、就職率も非常にアップしてきているということで、いい傾向ではないかなと思っておるところですけれども、ただ、その裏返しに定着率とか、実際に企業に就職されても、今、法的に試用期間というのが半年という非常に長い期間になっていて、それまでは試用期間ということで、本来、ハローワークに申請された賃金を素直に支払ってくれない企業もあると聞いております。最初は試用期間ということも必要だとは思いますが、実際に定着がちゃんとされているのか、そしてハローワークに申請された労働条件でみんな雇用されているのか。そういったところのフィードバックといいますか、こういったことも必要ではないかなと、実際にはやっておられるのかもしれませんが、また、こういったところでこういう実績がありましたという御報告もいただければありがたいかなと、思っているところがございます。以上です。

○小林会長 ありがとうございます。

御回答いただけますでしょうか。

○森本職業安定部長 安定部長の森本です。

今の御意見の中で、「定着支援」ということでいきますと、県、と定住機構と連携しまして、まず、高校生、若手社員向けの、それから事業主側（人事管理者）に向けても各種セミナーを実施しています。これは、早期離職の防止、職場定着の促進を目的としたセミナーでございます。今年度も3回実施しています。

それから、先ほどお話がありました採用されたときの賃金などが求人票と違うという場

合ですが、ハローワークは、求人受理時には、求人票の記載内容が実際の労働条件と異なることがないように、原則対面で求人条件をひとつひとつ点検しております。このため、求人受理時の適切な確認及び指導を行うとともに、受理した求人は全て求人事業所に送付して、記載内容の確認を依頼していますし、受理した求人の記載内容と面接時や就職後の労働条件が異なる旨の申出・苦情等が求職者等からあった場合には、速やかに事実確認の上、指導を行っています。以上です。

○小林会長 いかがでしょうか。

○弘中委員 余り突っ込んでも、私自身がまだ良く分かってない訳ですが、ハローワークのお立場というのは、企業に対して採用していただくということで、いわゆるハローワークさんからすると企業は応募者ですよね。ですから、ハローワークさんのほうで幾らチェックをしようと思っても、チェックが十分ではないというふうに私は認識しております。ですので、ハローワークと労働局とのチームワークできちっとサポートできるというのですか、そこでこういった企業に就職できたといったところで、抜き打ちでもチェックをしていただくとか、そういう流れになっていくと、歯どめがきいてくるのではないかなと私自身が感じております。私の今の言葉が通じているかどうか分かりませんが、そんなイメージを持っておりますので、ひとつよろしくお願ひしたいと思ひます。

○森本職業安定部長 今のチェック機能ということですが、学卒で申しますと、ハローワークの窓口で学卒ジョブサポーターを配置し、特に、今年度におきましては、「就職後の定着支援」に力をいれており、採用された者の実際の定着の状況等を事業所に電話等で確認するとか、そういったことも実施しています。また、学卒以外の者においても、就職後の職場定着の相談等について、窓口において、「しごと応援カード」を配布するなど職場定着支援に力を入れております。また、相談等があれば局と連携し、双方でチェックし、フォローアップしていくという形で整備等しているといった状況になっております。

また、直接、労働局のほうにも相談等ありましたら、それを実際、ハローワークにフィードバックして、現状等確認するといった形で体制づけています。以上です。

○小林会長 よろしいでしょうか。

それでは、ほかの委員から御発言をいただきます。

どうぞ。

○安酸委員 安酸と申します。私からは女性の活躍推進について要望といたしまししょうか、お願ひをしたいと思います。女性の活躍を阻害する要因はたくさんあると思ひますけれど

も、その中でもやはり長時間労働というのが女性にとっては直接的、間接的、間接的というのは、夫が長時間労働で家庭を顧みないといったような場合も含めて、大きな阻害の要因になっていると考えております。長時間労働に関しましては、労働基準監督署の是正勧告ですとか指導、それから安全衛生の面では心身の健康に与える影響などで周知を図っておられますけれども、雇用均等室におかれましても、是非ともワーク・ライフ・バランスという視点で長時間労働の抑制を図っていただきたいと思っております。

以前、私、ワーク・ライフ・バランスのアドバイザーということで、企業さんを回らせていただいたことがありました。その際に、ワーク・ライフ・バランスを実現するためには、会社と従業員が一体となって、業務の見直しをして無駄を省いて効率よく仕事をする。そして、また一方では従業員同士のコミュニケーションを深めることによって、お互い様まだという企業風土を作りながら、働きやすい職場作りをします。その結果が男女問わずそれぞれの能力を発揮できるということで、生産性も上がって定着率も高まるということから、事業主にとってもメリットが生まれる制度です。ということをお話ししておりました。戦略的にこういう仕組みを取り入れてやっていかれたらどうですかということで回っておりました。最近、その当時に比べて、ワーク・ライフ・バランスという取組を進めるということがちょっとトーンダウンしてきているのではないかなと感じております。女性の活躍というのは、やはりワーク・ライフ・バランスの実現がなくてはできないと言ってもいいぐらいの大きな課題だと思います。均等室さんにも、先ほど田中さんもおっしゃったように、国からいろんな施策がやって来るわけで、次々と新しい施策を実行なさらないといけませんので、なかなか継続的に取り組むということは難しいかもしれませんが、地道に取り組まないといけない課題につきましては今後とも取り組んでいただいて、是非女性の活躍推進の本当の基本、基礎となるような施策だと思いますので、お願いしたいと思っております。

○小林会長 ありがとうございます。要望ということではありますが、もし、御回答いただける部分がありましたら、よろしく願いいたします。

○河野局長 只今いただいた意見は、雇用均等室にということだったと思いますが、もちろん女性の活躍を後押しするためには、まさに長労働時間をできるだけ抑制していくという、それがひいてはワーク・ライフ・バランスということになっておりまして、今、私ども、局全体としてそれに取り組もうとしております。例えば、労働基準部の施策でいくなれば、働き方の見直しということを進めております。その延長線上に労側、使側が一緒

になって働き方を見直して、労働生産性を上げて、労働時間をできるだけ短縮していこうというところで労働基準部も、今、取組をやってございます。ワーク・ライフ・バランスという名前が以前ほど聞かれなくなりましたけれども、施策としてはいろんなところに盛り込まさせていただいて、私ども実施をしていると認識しております。ただ、おっしゃられるとおりに十分かと言われると、まだまだ不十分なところはあるかと思っていますので、どうにかして継続してしっかりとそういうところの見直しもやっていきたいと思っています。以上でございます。

○小林会長 よろしいでしょうか。

○安酸委員 はい。

○北代労働基準部長 追加で、最近の広報といえますか、県と連携してワーク・ライフ・バランスの周知用のリーフレットを作成しています。その中には、いろんな分野の助成金とかもあって、均等行政のほうの助成金もありましたら、労働基準のほうもありましたら、ハローワークのものも。そういったものを作成しまして、今現在は啓発しているという状況で、今日は資料を用意しておりませんが、また後ほど、参考としてお渡ししたいと思いますので、よろしくをお願いします。

○室谷雇用均等室長 次々補足で申しわけないのですが、雇用均等室にというお話がありました。非常に縦割りで恐縮ですが、ワーク・ライフ・バランスといったときに基準部の施策みたいな形になってしまうのですが、ただ、局長が申しあげましたように、働く男女にとって長時間労働の解消というのと、あと女性の活躍促進とか、あるいは仕事と家庭の両立といったところはもう一緒の問題、表裏一体の問題となっていますので、私どもは私どもで仕事と家庭の両立支援に取り組むと同時に、長時間労働の解消ですとか、あるいは年次有給休暇の取得の促進とか、そういったことも図られると、それがひいてはこういう問題につながっていきます。ということをあわせて説明はさせていただくようにはしております。どちらかというと、県とかあるいは市とかの男女共同参画のほうの視点の会議に出ますと、どうしても仕事、家庭の両立支援という側面だけしか物事が捉えられていないケースが非常に多いものですから、私のほうからはそういった場面でも、長時間労働の解消とかそういった問題がやはりあるということをそういう場でも広く皆様方にはお話をさせていただいているところです。今後につきましては、また、労働基準部と雇用均等室と連携しまして、両面から施策を展開しようかなと、御意見をいただきましたので、また検討させていただければと思います。ありがとうございます。

○小林会長 ありがとうございます。それでは、ほかの方からの御発言を。奥谷委員。

○奥谷委員 奥谷と申します。質問とかそういうのではなくて、労働災害について教えていただきたいという側面でございますけれども、現在、労働基準協会と申しますか、そういうことで活動をしているわけですが、この統計によりますと、以前から感じていたのですけれども、いわゆる3つの管内と申しますか、労働基準監督署の中で、いわゆる米子署管内、西部地区というのが、今回は率にしたら倉吉のほうが高いのですが、実数としても鳥取県内の半分以上起きているということでございまして、その要因は事業所、企業が多いのか、それとも法を守っていないが多いのか、そのあたり、なぜ西部地区と申しますか、米子署管内は多いのでしょうか。その辺の感想と申しますか、お聞かせいただけたらと思います。

○木村健康安全課長 健康安全課長の木村と申します。よろしく申し上げます。

最近の労働災害の発生状況につきまして、県西部の発生率が高いということについては極めて残念な気持ちでございまして、行政としても頑張っていきたいとまず思っております。なぜ、西部地区に労働災害が多いかということでございますけれども、企業の数につきましては、県内で言われておりますように県内4対2対4という割合でありまして、決して西部だけに企業数が多いという状況ではないと考えております。また、違反が多いのかという御質問でございますけれども、これにつきましても決して西部地区の企業の方に監督指導をしたときに、違反が多いという状況ではございません。そのようには考えておりません。ただ、災害が西部地区に集中しているという傾向は、実は今年だけの傾向ではございませんで、以前から同じような状況ではございます。単純な比較はできないかもしれませんが、有効求人倍率を県内、東部、中部、西部で比較しますと、西部地区の有効求人倍率が高い状況でございました。以前から、西部地区につきましては商業都市と言われております。新しく起業される例も多いかと思っておりますし、また、島根県との交流も盛んなところがあるかと思っております。また、観光地も多いということもございまして、いわゆる観光産業に携わられる方の季節的な労働力の出入りというものもあるのではないかなと考えますと、労働力の移動が多いのかなというふうに思っております。そういうところで災害が多い原因の一つはあろうかなとは考えております。従いまして、短期で雇用される方の数が多い実態もあろうかと思っておりますので、そういうところにつきましても重点を絞った指導をしてまいりたいと考えております。

○奥谷委員 そうしますと、極端な言い方をすれば、いいか悪いかは別に、経済活動は

県内の中でも活性化しているという側面があるということなののでしょうか。

○北代労働基準部長 まさにそのとおりで、西高東低そのものではないかなとは考えられると思います。

○小林会長 よろしいでしょうか。

○奥谷委員 はい。

○小林会長 他に御発言いただける方。

吉田委員、どうぞ。

○吉田（孝）委員 委員の吉田です。2点ほどお伺いしたいと思います。

1つはポジティブ・アクションに関してですが、私、事前に電話でお聞きしたいことがあるということで連絡させていただいたのですが、説明の中で触れていただけなかったので、質問させていただきたいと思います。

先ほど、各企業の中でやはり女性に対する差別だとか不利益等の実態をきちんと解消しなければなかなか進まないよというお話もあつたらうと思いますが、一つ、いろいろ行政のほうで各事業所に要請をされている中で、女性の活躍促進が実際に進んでいない、あるいは事業主さんが取り組めないのか、取り組まないのか、その辺のところの実態としてはどうなのでしょうかと。取り組まないのであれば、その理由は何なのか。あるいは取り組めないということであれば、その中身は何なのかという、その辺がもし分かればということで、どのように状況をつかんでおられるのかお示しいただければということ、事前に連絡させていただいたのですが、その辺のところはもし可能であればお示しいただきたいと思います。

それから、労災の防止の問題ですが、私は、メンタルヘルスの事業所内での相談員ということで研修に出てみましたら、規模が小さい事業所から担当者の方が出ておられて、二、三十人でしょうか、その中でいろいろ意見交換をする中で、職場の中で安全委員会とか衛生委員会は設置してあると思うけれども、実際に機能していないという事業所が結構ありまして、規模が小さければ小さいほど機能していないと。やはり、今日もありましたが、「見える化」の問題は非常に良い取組だと思いますが、今までもKYT、危険予知のトレーニング、事業所の中でどういう危険が潜んでいるのか、それを事前に洗い出して、繰り返し繰り返しそこを把握して、従業員が共通の認識で持っていくという取り組みを私のところも安全衛生委員会などでやって、各職場に広げているのですが、これを1回や2回やったから、それで労災が無くなるということにもならないと思うのですが、こういった取

り組みをやはり事業所で進めていただくような働きかけをやっぱりやらなくては、なかなかその安全衛生委員会を月に1回やらなくてはいけないから、その実績だけが出ましたということではやっぱり、その辺はなかなかスタッフが不足の中で細かい指導というのも難しいかも知れませんが、そういった実態もあるということをお認めいただきたいなと思います。

それからもう1点、長くなって申し訳ないのですが、若者の就職の関係で、雇用の正社員の確保で1万何件という格好で数字が上がっていましたが、先ほど弘中委員のほうからもありました、求人票の中に出ている賃金とかその他の労働条件が実際に適用されていないという問題もありました。この1万何件の求人の中で正社員といっても、正社員の定義は何なのかという問題もあるのですが、例えば正社員でも一時金が出ない正社員もありますし、それはそれぞれ事業所で、従業員の資格、身分についてそれぞれ規則で定められているということで、そこまで深く介入等はできないと思いますが、やはり正社員といってもそういった条件が全然違いますよという実態は求人のそれを確保する中で、行政として実態把握はどの程度までできているのか、もし分かれば教えていただきたいなと思います。以上です。

○小林会長 ありがとうございます。

3点にわたって御発言をいただいております。時間も限られておりますけれども、ポイントを絞って回答していただける部分をお願いしたいと思います。

○室谷雇用均等室長 では、まず、女性の活躍促進につきましてですけれども、進んでいるか進んでいないかというのを端的になかなか申し上げられないところはありますけれども、例えば女性の管理職割合というのは活躍推進の一つのメルクマールとはされておりますけれども、平成22年の国勢調査では女性雇用者を100とすると、管理的職業に従事している割合はどれぐらいですかという項目がありまして、鳥取の場合ですと0.9、全国では0.8、全国よりも進んでいるからそれが良いのかと言われると、非常に微々たる話なものですから、そこを進んでいるというふうにはなかなか捉えにくいとは思っています。

私どもが平成25年1月にポジティブ・アクションに関するアンケートを行っております。その中で女性を活躍推進する上での問題点は何ですかという問いかけをしております。家庭責任を考慮する必要があるとか、あるいは時間外労働、深夜業をさせにくいという、そういう項目で多くの回答がありました。これにつきましては、厚生労働省が全国規

模で行います雇用均等基本調査でも同じような傾向がうかがわれています。全国に比べまして、鳥取の特徴は特に問題がないというふうに回答している企業も多いという状況にありますし、あと、顧客、取引先を含めた社会一般の理解ですとか、あるいは中間管理職、男性同僚の意識、理解が不十分である、あるいは女性の職業意識が低いとするような割合、意識面の割合が非常に高かったというのもこのアンケートにおいては特徴的なことになっております。ですので、先ほどの長時間労働のお話とあと意識面から来る男女の固定的役割分担面の話と、そこの2つが進めにくいところの問題かなと考えております。

○小林会長 それでは、続きまして2点目です。

○木村健康安全課長 健康安全課の木村です。

「見える化」の取組について御意見をいただきました。ありがとうございます。本日お配りいたしております資料32の7ページをご覧いただきたいと思います。方針と書いております枠の一番下をご覧いただきたいのですが、「見える化」運動による自主的な災害防止活動の推進を今後の方針として上げさせていただいております。お話しいただきましたKYTにつきましては危険を気づく取組でございますが、この「見える化」につきましては危険が見える、可視化にするという、こういう取組でございます、非常に有効な手段であると考えております。今年前半、5月に西部地区で労働災害が多発しているということで、集中的な取組をする中で、この「見える化」運動につきましても西部地区で集中的に取り組みまして、その成果は現われていると考えております。今後は、西部地区で取り組みました「見える化」運動を県内でも広めていきたいと考えているところでございます。

また、このほかに毎年、年度当初に30人以上の企業の方にリスクアセスメントに関するアンケートを実施しておりまして、その中でリスクアセスメント担当者の方で、ステップアップのための講習を希望される方につきましてはリスクアセスメント担当者要請セミナーを開催いたしまして、そこでさらに深いリスクアセスメントの実施方法について説明させていただいているところでございます。このように、「見える化」の取組、あるいはリスクアセスメントのステップアップのための講座、こういうものを通じて担当者の方より深い理解を求めていき、それが最終的には安全衛生委員会の活性化にもつながるのではないかと考えております。以上です。

○小林会長 ありがとうございます。

それでは、3点目、正社員確保にかかわる活動ということでお願いいたします。

○森本職業安定部長 「雇用形態が正社員」の定義ですが、パートタイムを除く常用のうち、勤め先で正社員、それから正職員などと呼称されている正規労働者ということとなっております。実際、求職者は正社員を希望しており、ニーズは高いということ。具体的にやはり、魅力のある企業というところに求職者は引かれるわけで、雇用管理改善を通じた採用、定着というものを推進していかなければいけないということで、今年度は、例えば勤務時間、休日、給与等ですとか、職場環境の改善を推進し、職場の魅力アップを図るための「雇用管理キャンペーン」を打ち出したところす。そういった取り組みを我々と県と協力しまして取り組んでいるところでございます。こちらに関しては引き続き実施していく形で考えております。（補足）委員の言われるとおり、正社員求人でも処遇面での差がありますので、魅力ある求人となるよう、事業所に依頼しているところです。以上です。

○小林会長 吉田委員には、まだ御発言されたいことがあるかも分かりませんが、申し訳ございません、時間が押しております、もう一つ議事がございますので、先に進ませていただきたいと思います。

大勢の方からたくさんの意見をいただいております。働きやすい職場環境をどうして作るのか、その中で労働者の皆さんには働きがいを持った業務をいかに推進していくか、そういったことでたくさんの意見を出していただきました。これらの意見を下半期に向けまして、行政運営に反映させていただきましますように、どうぞよろしくお願いいたします。

では、最後の議事5番目に進んでまいります。事務局から説明をお願いいたします。

○深田企画室長 では、会議冒頭に会長から御指名をいただきました労働災害防止部会、家内労働部会、最低工賃専門部会の委員名簿を皆様にお配りいたします。

それでは、名簿の御確認をよろしくお願いいたします。

それから、本日、質疑、意見交換でいただきました貴重な御意見及び私どもから御回答させていただきました内容につきましては、後日文書にまとめさせていただいて、委員の皆さんに郵送させていただこうと思っておりますので、よろしくお願いいたします。

それと、次回の審議会は来年の3月10日から20日の間で日程を調整していきたいと思っております。議事の内容につきましては、平成26年度の行政運営状況の報告と平成27年度の行政運営方針の案、それから平成27年度鳥取県雇用施策実施方針案などについて御議論いただく予定としております。改めて日程調整の連絡させていただきますので、よろしくお願いいたします。事務局からは以上でございます。

○小林会長 ありがとうございます。

議事5番目に関わります事項は、以上取り扱わせていただきました。本日予定しております議事につきましては、以上全て取り扱わせていただきましたが、委員の皆様からそれ以外に何か御発言がありましたら、いただきたいと思いますが。よろしいでしょうか。

それでは、本日の審議会をこれで閉じたいと思いますが、繰り返しになりますけれども、委員の皆様からたくさんの御発言、御意見を出していただきました。これらを平成26年度、あと4カ月ということになってきておりますけれども、労働行政の上に反映させていただきますようお願いをいたしまして、本日の審議会を閉会させていただきたいと思えます。皆さん、御協力をどうもありがとうございました。

署 名

会 長 印

委 員 印

委 員 印