

第30回鳥取地方労働審議会議事録

1 日 時 平成28年3月16日(水) 10時00分～12時00分

2 場 所 鳥取労働局 4階大会議室

鳥取市富安2丁目89-9

3 出席者

【委員】

公益代表 荒田鉄二 小林 一 白石由美子 村上俊夫 本池泰子

労働者代表 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 木村健康安全課長 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 博田企画室長補佐 伊藤機会均等指導官

4 議 題

- (1) 平成27年度鳥取労働局行政運営状況(第3・四半期)について
- (2) 平成28年度鳥取労働局行政運営方針(案)について
- (3) 鳥取県と鳥取労働局の一体的実施事業の取組状況について
- (4) 鳥取県雇用対策協定 平成28年度事業計画について
- (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(第3・四半期)
- (2) 平成28年度鳥取労働局行政運営方針(案)
- (3) 鳥取県との一体的実施(くらよし若者仕事プラザ)

- (4) 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）
- (5) 最近の雇用失業情勢（平成28年1月）
- (6) 高校生の就職内定率は95.2%
- (7) 大学生等の就職内定率は90.7%
- (8) 長時間労働等が疑われる事業場に対する重点監督を実施しました
- (9) ストレスチェック アンケート結果より
- (10) 女性活躍推進法に基づく取組の検討はお済みですか？
- (11) 「一般事業主行動計画策定支援ツール」をご活用下さい！
- (12) 平成27年度鳥取労働局行政運営状況
- (13) 行政運営方針最重点施策における平成27年度と平成28年度の対比表
- (14) 平成28年度鳥取労働局最重点施策
- (15) 青少年の雇用の促進等に関する法律（若年雇用促進法）などが10月から順次施行されます
- (16) 鳥取県と鳥取労働局が共同で推進する雇用対策（案）
- (17) 平成27年労働災害発生状況（速報）
- (18) 鳥取労働局の組織見直し（『雇用環境・均等室【仮称】』の設置）について

6 議 事

○前田企画室長 定刻になりましたので、ただいまから第30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でございます。よろしくお願いいたします。

議事に入ります前に、本会議の成立、公開の取扱いなどについて説明させていただきます。

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、労働者代表の坂本委員、公益代表委員の安延委員の2名です。委員18名のうち、現在16名の御出席をいただいておりますので、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おります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3月4日から3月11日まで傍聴の募集を行いましたところ、1名の希望がございまして、本日お見えになっておられます。また、マスコミの方々にも取材のお願いをいたしましたが、現在まで取材には

おいでになっておりません。ただ、途中でも取材に入られる場合がありますことを御了承ください。

続きまして、本日の会議資料でございますが、事前にお送りいたしました資料のほかに、本日、審議会の会議次第と資料ナンバー12から資料ナンバー18の当日資料をお手元に準備させていただいております。御確認ください。

なお、会議次第にあげております、本日の議事項目につきましては、事前にお送りしております議事の項目より追加しておりますことを御報告いたします。

それでは、当審議会の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 おはようございます。審議会の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。

私どもの行政の中身については、後ほど各部室長から今年度の取組、また来年度に向けた取組について御説明を申し上げたいと思っておりますので、私からは、冒頭、全体的な話として一点申し上げたいと思います。

一昨日、働き方改革推進本部の第3回の会合を開催させていただきました。

その中では、労使や県の方々にも御参加いただき、働き方改革についての今年度の取りまとめと来年度の取組に向けて、御意見をいただきました。加えて、今回の会合につきましては、鳥取県内の金融機関の代表の方にも御参加をいただいて、いわゆる生産性の向上ということについても御議論いただき、さまざまな御意見をいただきました。さらには、今回この審議会を開催するに当たりまして、事前の資料を皆様方にもお配りをし、またその際にも御意見も賜ったところでございます。

これらの御意見等の中で一つ共通する事項を御紹介して、我々の取組の今後についても触れたいと思います。それは何かと申し上げますと、企業としては、先ずいかに儲かるか、儲けるか、いかに発展していくかということが、第一義的に求められているということです。そのためには、やはり業務の効率化でありますとか、先ほど申し上げました生産性の向上ということに関して言うならば、残念ながら人員の削減でありますとか、そういうことを目的化せざるを得ないという現状があるというお話をいただいたところでございました。

また、製造業の分野においては、特に儲かっていくためには、新規開発ということが非常に大事であって、そのためには、官の人材も投入するようなシステムが必要ではないか

という御意見もございました。

残念ながら、当労働局の職員が個々の企業に入って新規開発に携わるということはなかなかできないわけではございますけれども、例えば、現在私どもが行っております働き方改革の中で、「トライアルチャレンジ」という事業をしております。これは、県内の5社の企業に御協力をいただいて、そこで休暇の取得促進に取り組んでいただいております。その結果を、いいところも悪いところも含めて、次の対策に活かしていこうという取組をしているわけではございますけれども、例えば、そういう取組の中で、労働局にコンサルタントがおりますので、それを企業ごとに割り当てまして、その中でコンサルティングをさせていただいております。

そういう部分で、新規開発にどこまで関与できるかどうか分かりませんが、ぜひ、各企業の中のそういう観点にも携わっていただければなというふうにも考えてございます。

昨年でございましたけれども、広島にあります中国経産局に私どもが出向きまして、彼らとも連携してやっていこうというふうに話をさせていただきました。例えば、今のコンサルティングの中でも、経産局の事業であります、新規開発をバックアップするような事業ともタイアップできないかなと考えてございます。

これは一つの例でございます、そういう観点でこれから私どもが行っていく事業においても、そういう視点も必要だろうと考えておりますので、個々の施策の中でも御意見を反映していきたいなと思っております。

また、いただいた御意見の中に、もう一つ、「官」という例示がございましたけれども、新規開発をするためにはやはり「人財」が大事だということと同時に上げていただいているのだろうと我々は思っております。

そういう面におきましては、今「人財」の確保でありますとか、「人財」の育成という観点は県と一緒に取り組んでいるところでございます。

これにも直接関連するのではないかなと思っておりますが、これも先日の働き方改革の会合でもございましたけれども、地域の好循環を確立するために、使用者の方と労働者の方が一緒になって、協力して取り組むことが重要であるし、またその取組も自らやっていこうという御発言もございました。その中で、当局への支援要請もございましたので、我々としてもしっかりと対応し、支援をしてまいりたいと考えてございます。

経済の循環という中では、会社の成長が先か「人財」の育成が先かということになるろうかと思っておりますけれども、いずれの事項も非常に重要だと考えております。我々行政といた

しましても、今、何を成すべきかという観点で行政運営をしていきたいと思っておりますので、ぜひ本日の審議会におきましても、総合的な観点からの御意見を賜りまして、私どもの行政につなげていきたいと思っています。本日はどうぞよろしくお願い申し上げます。以上でございます。

○前田企画室長 それでは、ただいまから議事に入ります。

ここからは、小林会長に審議会の運営をお願いしたいと思っておりますので、小林会長、どうぞよろしくお願いいたします。

○小林会長 皆さんおはようございます。本日もどうぞよろしくお願いいたします。

この審議会は、厚生労働省鳥取労働局における労働行政について、県民および県内の各界を代表する委員の皆様にお集まりいただき、労働行政の到達段階、その具体的な実施内容や推進方向等について検討し、忌憚のない御意見を出していただくことを目的にしています。

今、河野労働局長から鳥取県における経済振興に向けて、労働者の主体に関わる労働の質の向上、それぞれの企業における働き方、労働のより望ましい方向性について、局として全面的な支援体制を構築し、その任に当たっていくという力強い御発言、御挨拶をいただいたところであります。今日もその方向に沿って委員の皆様から積極的な御発言、御意見を頂戴したいと思っておりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

それでは、お手元に配付されております会議次第にのっとりまして進めさせていただきます。最初に、議事録署名人について指名を行わせていただきます。

鳥取地方労働審議会では、鳥取地方労働審議会運営規程第6条第1項に基づき、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。議事録は公開することとなっております。つきましては、会長のほかの署名委員といたしまして、労働者代表の田中委員並びに使用者代表の宮城委員をお願いしたいと思いますが、皆様よろしいでしょうか。

〔「異議なし」と呼ぶ者あり〕

ありがとうございます。お二人、どうぞよろしくお願いいたします。

では早速、議事に入らせていただきます。本日は、お手元の資料にありますように、行政運営に関する議題が4件用意されております。これらを12時をめぐりまして、審議してまいりたいと思っておりますので、運営に御協力くださいますようお願いいたします。

最初に、議事の1と2を一括して取り扱わせていただきますが、最初に、平成27年度

鳥取労働局行政運営状況について、次に、平成28年度鳥取労働局行政運営方針につきまして、事務局から御提案をお願いいたします。

○森本職業安定部長 おはようございます。職業安定部長の森本でございます。本日はどうぞよろしくお願いいたします。

まず、平成27年度鳥取労働局行政運営方針ですけれども、資料ナンバー12をごらんいただけますでしょうか。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、主な取組状況や取組結果を説明させていただきます。

まず1ページをごらんください。1つ目の柱でございます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4つの項目を数値目標として掲げておりました。1つ目が、雇用形態が正社員である求人数、こちらを対前年度比で2.5%以上の増加を目標として掲げております。主な取組状況としまして、1月末現在の数値ですけれども、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ですとか、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おります。

また、県等の誘致企業や創業・事業拡大企業等の求人確保を実施してまいりまして、右の矢印にありますように、正社員求人確保数、18,687人、前年同期比9.0%増加ということで目標を大きく上回っているところです。

今後の取組としましては、引き続き、県それから関係機関と緊密な連携を取りながら、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り組むことにより、求人充足等を実施してまいります。こちらにつきましては、平成28年度の最重点施策としても取り組む予定としております。

続きまして、②常用雇用の就職件数、13,300件以上という目標についてですが、主な取組状況・取組結果としまして、こちらも1月末現在の数値となっております。取組としましては、大きく3点ございますけれども、求職者担当者制による職業相談におきまして、求職者の方のニーズを的確に把握し、それに沿った求人情報の提供や、就職支援セミナー、面接対策セミナーですとか、応募書類作成セミナー等の充実を図るなどしまして、さらに個別求人開拓を実施しております。1月末の就職件数は10,298件、進捗率が77.4%ということで、今後も引き続き担当者制による求職サービスの充実、それから各種就職支援セミナーの充実、受講勧奨の強化、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。こちらも平成28年度最重点施策として取組を推進し

ていきます。

続きまして、③雇用保険受給者の早期再就職件数ですけれども、3,030件以上を目標としております。主な取組状況としまして、各ハローワークに設置しております早期再就職支援コーナーにおきまして、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うことや、各種就職支援セミナーを実施することにより、12月末現在ですけれども、2,510件、進捗率が82.8%ということで、こちらも大きく目標を上回っておるところでございます。

今後におきましても、求職者に対する各種支援と早期再就職支援コーナーの利用勧奨を図りまして、ナビゲーターによる積極的できめ細かな支援、それから給付制限のかかる受給者には制限期間中の来所を促し、またきめ細かい支援を実施することを予定しております。こちらも平成28年度の最重点施策として取組を推進してまいります。

続きまして、④の常用雇用の求人充足件数、こちらは12,730件という目標を立てておりました。取組の大きな項目としては、求人者に対する個別支援、受取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立てておりました。

まず、前者については、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の実施、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。

続きまして、受取求人のフォローアップ等求人充足サービスの充実としまして、専門的資格や経験を求める求人者に対し、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、ミニ説明会を開催しております。

1月末までの常用雇用の求人充足件数は9,901件、進捗率は77.8%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ということで、さらに工夫を凝らしたミニ面接会の開催を予定しています。こちらも平成28年度最重点施策として取組を推進してまいります。

2つ目の大きな柱ですけれども、3ページをご覧ください。若者の活躍推進・正規雇用の拡大でございます。こちらは数値目標としまして、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した。主な取組としましては、若者ステップアッププログラムの推進ということで、5つのメニューを実施しております。わかもの支援コーナー、わかもの支援窓口での就職支援ですとか、若者仕事ふらぎでのきめ細かな就職支援を実施しております。

それから、正社員実現加速プロジェクトとしまして、各種助成金による就職支援を実施しまして、右にありますフリーター等の正規雇用件数2,013件、進捗率78.1%ということで、12月末現在の目標を3.1ポイント上回っているという状況です。

こちらにつきましては、昨年成立しました若者雇用促進法の周知・実施とあわせまして、引き続き平成28年度最重点施策として、こちらも取組を推進していくこととしております。

次に少し飛びますけれども、9ページをご覧ください。安定行政の最後の項目になりますけれども、女性の活躍推進の中の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、マザーズハローワークの事業の重点支援対象者の就職数を87.5%以上にするという目標を掲げております。

主な取組状況・取組結果ですけれども、各ハローワークにおきまして、マザーズコーナーを設置しており、こちらにはキッズコーナーを設置しております。安全サポートスタッフを配置するなど、子どもを遊ばせながら再就職に向けた職業相談ができるという体制を整えております。求職者の希望にかなう求人開拓を実施するほか、仕事と子育てが両立しやすい求人情報の収集、提供などとともに、託児つきセミナー等の当該求職者の子どもの一時預かりを求職者のニーズに応じて実施しています。そういった取組を実施しまして、右にありますように、12月末現在としまして91.5%ということで、こちらも目標を大きく上回っております。引き続き積極的な来所勧奨ですとか、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、マザーズコーナーの支援策を周知してまいります。引き続きこちらも平成28年度の最重点施策として取組を実施していく予定としております。私のほうからは以上でございます。

○高橋労働基準部長 おはようございます。労働基準部長の高橋です。私からは平成27年度の鳥取労働局最重点施策3番、「安全で健康に働ける環境づくり」について御説明させていただきます。説明に当たっては、本日配付資料のナンバー12を使わせていただきますが、事前配付資料ナンバー1の3ページから7ページに詳細なデータを記載しておりますので、そちらも御確認ください。

それでは、資料ナンバー12の4ページ、労働災害防止対策の推進でございます。

労働災害防止対策につきましては、現在、平成25年度を初年度とする第12次労働災害防止推進計画に基づき、その目標達成に向けて取組を進めているところです。

資料4ページに戻りまして、上段に数値目標がございます。休業4日以上労働災害による死傷者数を424人以下に、死亡者数は減少、という目標を掲げて取組を進めてまいりました。

この目標達成のための主な取組状況につきましては、中段にまとめております。大きく3つありますが、「安全『見える化』とっとり運動」の実施、メンタルヘルス対策の推進、林業の労働災害防止対策の推進でございます。この中で特に第3・四半期におきましては、「安全『見える化』とっとり運動」の一環として、現在も多発しております転倒災害、転んだことによる骨折、捻挫などの災害が非常に多くありますので、この転倒災害防止のための集団指導を11月に実施しております。

また、メンタルヘルス対策としましては、昨年12月からストレスチェック制度が導入されておりますので、導入の促進に向けて、鳥取労働局独自でアンケート調査を実施いたしました。ストレスチェックの導入の課題がどこにあるのかという企業の率直な声をお聞きして、その中から、産業医の先生の支援が必要だということも明らかになりましたので、28年度から鳥取産業保健総合支援センターと連携して、産業医の支援制度を設けたいと考えております。

さらに林業対策でございますが、ここにありますように、講習会等実施してきましたが、この後もまた災害が続発したという状況を受けまして、12月に事業者に対しまして、労働災害防止の徹底に向けた文書要請、さらに鳥取労働基準監督署では管内の事業者への集団指導を実施したところでございます。

このような取組を進めてまいりましたが、残念ながら2月末現在の速報値で、27年の労働災害発生数が455人、また死亡者数も3人となっており、残念ながら目標を達成することはできませんでした。前年に比べて6.4%の減少はしているのですが、一方で26年は非常に災害が増えた時期でございますので、見方をすれば25年度の水準に戻ったという状況でございます。災害防止計画を達成するためには、さらなる労働災害防止の取組の強化を続けていかなければならないと考えております。

次に、資料6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。こちらは27年度における数値目標、年次有給休暇の取得率を前年または前年度以上にすることとございます。

鳥取県内の年休の取得率は全国平均に比べまして低い状況にありますので、これを将来的には全国平均程度に持っていきたいのですが、まずは前年を上回る取得率を上げていく

という取組目標を設定しております。主な取組状況は中段にまとめておりますが、特に長時間労働や過重労働が疑われる事業場に対しては、きっちりと監督指導を徹底していくということで実施をしております。

この取組に関連いたしまして、委員から事前に御質問がありましたので、その点も御説明させていただきます。

事前配付資料のナンバー1の7ページをご覧ください。欄が大きく4つに分けておりますけれども、真ん中の欄、実施事項（達成状況）という記載がありますが、丸の4番目、長時間労働抑制のための自主点検を680事業場に実施。606事業場から回答。うち59事業場から、時間外・休日労働が1ヶ月当たり100時間以上あるとの回答を得たと記載がございます。

この59事業場に対しては、どのような対応を行ったのか、またどのような業種がこの中に多かったのかという御質問がございました。この59事業場に対しては、全て監督指導の対象としているところでございます。また、業種の内訳を見ますと、59のうち28事業場が製造業と約半数を占めております。次いで卸売小売業が11事業場、教育研究業が10事業場となっております、この3業種で全体の8割以上を占めているという状況でございます。

それから、28年度働き過ぎ防止のための取組強化に加えまして、働き方改革の取組の推進も最重点として取り組む予定としております。私からの御説明は以上でございます。○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、最重点施策4番の女性の活躍推進について御説明いたします。

本日配付しました資料12番の7ページをごらんください。

まず、ポジティブ・アクションの取組推進ですけれども、数値目標としましては、301人以上規模事業主に女性の活躍推進の取組を求めるということで、平成28年2月現在で、県内におきまして301人以上の企業は43社と把握しております。

主な取組状況でございますが、まずは女性活躍推進法の周知でございます。女性活躍推進法は昨年8月に成立いたしまして、9月4日に交付され、同日施行となっております。ただし、民間企業、一般事業主に適用される部分につきましては、ことしの4月1日施行となっております。

この法律によりまして、301人以上の企業は平成28年4月1日までに、女性の活躍推進に係る行動計画等を策定し、鳥取労働局に届け出ることが義務になっております。

こちらの周知のために、「輝く女性活躍加速化とっとり会議」発足1周年記念フォーラム等を初めとしました各種会議におきまして、こちらの法律の成立について説明を行っております。

それから、義務企業となります301人以上の企業を主な対象とする説明会を12月から1月にかけて、計4回開催いたしました。

それから、女性活躍セミナーを鳥取市と共催しております。

また、2月10日に平成27年度第2回「輝く女性活躍加速化とっとり会議」がございましたが、その際に法の周知状況を説明しております。

43社に対しましては、個別に説明会の御案内を差し上げましたり、個別相談会に来ていただくように打診したり、あとそちらのほうに御参加いただけなかった企業に対しては、個別に企業訪問等を行い、43社全てに対して取組を求めています。

それから、ポジティブ・アクションの推進ですけれども、事業所訪問時にポジティブ・アクションの取組を要請しております。88社のうちには300人以下の企業も含まれております。

「輝く女性活躍加速化とっとり会議」の事業に当局も参画し、1周年記念フォーラムの共催等の取組を推進しましたが、来年度も引き続き最重点施策として取組を推進してまいりたいと考えております。

次のページをご覧くださいと思います。

女性の活躍推進のうち、次世代育成支援対策の推進でございます。数値目標としましては、子育てサポート企業、くるみん認定企業を4社誕生させるということが目標でございました。主な取組状況といたしましては、行動計画が終了する企業に対して、計画の目標の達成状況を確認して、認定の可能性がある企業には申請してはどうですかという打診を行っております。

それから、次世代法の周知を各種会合等を通じて、6回ほど行っております。今年度につきましては、くるみん認定件数7件ということで、目標を達成しております。

平成28年度は引き続き認定の推進、今年度と同じく1年度間で4社の認定を目標として、重点施策として取り組むたいと考えております。私のほうからは以上でございます。

○久野総務部長 総務部長の久野でございます。続きまして議事の2番目の平成28年度行政運営方針について御説明を差し上げたいと思います。私からは、まずは全体について御説明し、この後各施策のポイントについて担当部室長のほうから改めて御説明をすると

いうことにさせていただきたいと思います。

資料の13番をご覧ください。行政運営方針最重点施策における平成27年度と28年度の対比表となっております。まず左側に今各部室長から御説明申し上げました平成27年度の最重点施策の柱立てが挙げられてございます。また、右側に、引き続き平成28年度はどのような形で最重点施策を組んでいるかということで、並べてございます。

ご覧いただきますと、特に大きな柱立てについて変更はございませんが、この間新しく成立しました法律や制度などの関係で、より重点的に項目を立てていく部分はございましたので、そういったところを大きな変更点と考えております。

まず、「(2)若者の活躍推進・正規雇用の拡大」です。今年度はフリーターなどの正規雇用化の推進ということで大きく(ア)と(イ)に分かれて施策を組んでございましたが、来年度はこれに加えて、先の通常国会で青少年の雇用の促進に関する法律、いわゆる若者雇用促進法が新しく成立したことから、これの周知、円滑な実施を項目として設けてございます。

続きまして、資料13番の裏面をご覧ください。(3)安全で健康に働ける環境づくりということで、今基準部長からも御説明いたしました。今年度は労働災害防止対策の推進と、働き過ぎ防止のための取組強化という2本の柱立てで組んでございましたが、来年度はこれに加えて、新たにメンタルヘルス対策の推進について、一つ独立した項目として設けてございます。これについては、先ほども御説明いたしました。昨年12月から施行されたストレスチェック制度の推進を来年度も重点的に実施していくということで、独立した項目にしてございます。

あわせて、イの働き過ぎ防止に向けた取組の推進のうち、働き方改革の取組推進については、(3)とは別に新しく(4)という形で、また別途項目を設けてございます。

これは、働き過ぎ防止について、長時間労働の抑制のように、事業主に対する労働基準監督署を中心とした指導監督の部分と、それ以外に各企業で自主的に取り組んでおられる働き方改革の好事例の収集やそれについての周知であるとか、そういった取組についてそれぞれ項目を分けて設定しているものです。

この審議会の最後にまた御説明いたしますが、労働局の側でもこれらの施策の実施に当たって、組織変更なども行ってございまして、新しい体制で実施することとしてございますので、それについてはまた後ほど御説明をしたいと思います。

それから、(4)でございますが、女性の活躍推進ということで、先ほど均等室長のほ

うから申し上げました、次世代育成支援対策の推進、くるみんマークの認定でございます。

こちらにつきましては、認定件数も一定程度上がってきておりますし、また引き続き施行していくということでございまして、平成28年度は重点施策のほうで引き続きこの次世代育成支援対策を推進していくという位置づけにしております。

ここには書かれておりませんが、アのポジティブ・アクションの取組推進の中に、先ほど説明がございました女性活躍推進法の施行について、より重点的に位置づけていくということで施策を組んでございます。

簡単ではございますが、27年度と28年度の対比については以上のような状況でございます。

続きまして、個別の施策について、改めて各部室長のほうから御説明をいたします。

○森本職業安定部長 それでは平成28年度鳥取労働局行政運営方針の安定行政分を私のほうから説明させていただきます。

資料ナンバー14をご覧ください。最初の重点ですけれども、柱立ては27年度と変更等ございませんけれども、「雇用機会の確保と求人・求職のマッチングの推進」を第1番目の柱としております。県内の平成28年1月の有効求人倍率は1.29倍と、雇用情勢は改善傾向ではありますけれども、一方、正社員の有効求人倍率は0.77ということで近年では高い水準であるとはいえ全国平均0.87を下回っておりまして、地域別では東部地区が0.66、中部地区は0.63、西部地区は0.96倍ということで地域間格差が大きくなっているという状況です。

今後も我々労働行政としましては、良質求人の確保、再就職支援に全力を挙げまして、産業施策を担う県等と、さらなる連携を進めてまいりる方向で考えております。

具体的には、ア、イ、ウとありますけれども、求人の確保、再就職支援、3つ目に求人充足対策の強化という3項目を柱立てとしております。

1つ目の求人確保ですけれども、労働局、安定所総力を挙げまして、正社員求人、それから多くの求職者が希望する求人に重点を置いた求人開拓を実施していきます。

2つ目に、県・市町村産業振興施策との緊密な連携による企業誘致や創業、事業拡大企業の求人確保にも取り組んでまいります。

なお、目標値につきましては今本省のほうで数値等を調整しており、後日示されるということで、今現在、数値等が入っていないという状況になっています。

2つ目の再就職支援ですけれども、求職者ニーズを的確に把握し、ニーズに沿ったサー

ビスを提供するために、担当者制による職業相談といったものを充実させていく必要があると考えております。また、提供できる支援メニューの充実も図っていく予定としております。

3つ目の求人充足対策の強化ですけれども、求人担当者制によるきめ細かな求人充足サービスの提供、企業説明会、ミニ面接会の開催により、マッチングの機会を増やしていきたいと思っております。

こちらのイとウにあります3つの目標につきましても、後日本省から示される予定となっておりますので、今現在ブランクとしております。

1枚おめくりいただきまして裏面ですけれども、こちらは今年の審議会の間でも示させていただきましたハローワークのマッチング機能に関する業務の評価・改善の取り組み（概要）でございます。

これは総合評価と呼んでおりますけれども、今年度が初年度ということで今実施しているところでして、主要3指標ということで、先ほどの就職件数、それから充足件数、それから雇用保険の受給者の早期再就職件数につきましては毎月公表等を行っているところで、この3つの主要項目、それからハローワーク等の年度の最終の実績等が出ました段階で、真ん中下段のほうにありますが、今年の6月めどになりますけれども地方労働審議会に報告させていただくというスケジュールで考えております。

一番右にあります年度の取組、評価等が終わった段階におきまして、評価結果をもとに本省または労働局におきまして、ハローワークの状況等を踏まえて重点指導ですとか、全国のハローワーク等の好事例というものが本省から示されますので、そういったものを全国展開して、よりよい施策等、また各ハローワークの新たな取組として横展開をしていくという流れになっております。

続きまして、3ページ、こちらが2本目の柱の、若者の活躍推進・正規雇用の拡大です。こちらが柱立てとしては2本、1つ目が先ほど総務部長のほうからも話がありましたけれども、若者雇用促進法の周知及び円滑な実施と、前年度も実施しておりますフリーターなどの正規雇用化の推進ということです。

若者雇用促進法につきましては、前通常国会におきまして成立し、順次施行されております。裏面の、若者雇用促進法の概要等をご覧ください。これには幾つかの項目がありまして、適切な職業選択の支援、円滑な就職実現などに向けた取組の促進ということで、関係者の責務の明確化、相互の連携について、今年の10月1日から施行しております。そ

れから、優良な中小企業の認定制度についても、同じく10月1日から施行をしております。

これが第一段階の取組で、ことしの3月1日からは、適切な職業選択の取組の促進ということで事業主による職場情報の提供の義務化、労働関係法令違反の事業主に対するハローワークの新卒者向け求人への不受理が3月1日から施行されております。

また、概要の右側にあります職業能力の開発・向上の支援、これが職業能力開発促進法の一部改正の部分でありまして、こちらの(2) キャリアコンサルタントの登録制の導入ですとか、(3) 対人サービス分野などを対象にした技能検定制度の整備といった能力開発的な部分に関しましては4月1日の施行となっております。こちらの施行が順次というふうになっておりますので、こういった各取組の周知、広報等を徹底してまいります。

2つ目のイの「フリーターの正規雇用化の推進」ですけれども、前年度に引き続きまして、「若者ステップアッププログラム」というメニューをあわせて実施していくという形で取り組んでいく方向で考えております。

安定行政の最後ですけれども、13ページに飛びまして、全体の5つ目の柱としております女性の活躍推進についてですけれども、イの「子育て女性等に対する再就職支援の充実」ということで、こちらにも今年度に引き続き、地方公共団体等との連携を密にしまして、仕事と子育ての両立支援等に取り組む企業の情報や、保育所、子育て支援サービスに関する情報を、引き続きマザーズコーナーからも情報提供してまいります。

さらに、求職者の希望に沿う求人開拓を実施するほか、託児つきセミナー、当該求職者の子どもの一時預かりを求職者のニーズに応じて実施していくという形で取り組んでまいります。マザーズハローワークの重点支援者の就職率の目標に関しても、本省から後日示される予定となっておりますので、ブランクとしています。私のほうからは以上です。

○高橋労働基準部長　　続きまして、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。

資料の5ページをご覧ください。労働災害防止推進計画については、25、26、27年と3年間、残念ながら目標を達成することができませんでした。28年はこの目標達成に向けて、事業主の自主的な取組や安全衛生法令に関する周知・指導等を重点的に実施していく予定としております。具体的な取組をまとめております第12次労働災害防止推進計画の重点業種に対して、特性に応じた労働災害防止対策等を指導してまいります。

また、リスクアセスメントについては、事業場の導入・定着のための指導や、担当者養

成のための講習等を実施してまいります。

それから、鳥取の独自の取組である「安全「見える化」とっとり運動」が昨年一定程度の効果を得て、一昨年や昨年に比べて労働災害が減少していると私どもも今見ておりますので、この「安全『見える化』とっとり運動」を中心に各種災害運動等を通じまして、企業の自主的な安全衛生に係る取組を積極的に推進してまいりたいと思っております。

それから、労働災害発生事業場に対する指導を強化してまいります。安全衛生労使専門家会議からの提言を踏まえた指導も実施してまいります。労働安全衛生法令の一部改正の内容を周知・指導してまいります。

この取組の中で、特に28年度で追加していますのが、上から4つ目の丸になりますけれども、災害発生事業場に対する指導の強化、安全対策に問題があって労働災害が発生したところに関しては、きちっと労働基準監督署が指導をする。また安全対策等ではなくて、転倒災害など法令違反のない労働災害でも、その事業場で繰り返し災害が発生しているようであれば、事業場の安全対策に問題があるのではないかと、そういう事業場に対してもきっちり指導してまいりたいと考えております。

数値目標を定めております。休業4日以上死傷者数を410人以下とする。死亡災害の減少については、27年の死亡者数である3名より減らすという目標としております。

次に資料7ページをご覧ください。メンタルヘルス対策の推進でございます。先ほどから説明しておりますストレスチェック制度の導入が始まりましたので、この普及を確実に図っていく、また企業におけるメンタルヘルス対策をきっちり指導してまいりたいと思っております。

まず、対策の取組ですが、ストレスチェック制度の実施に係る事業主への指導の推進、メンタルヘルス対策等推進計画、これは労働局でつくっておりますので、この計画に基づいた指導・啓発を実施してまいります。

また、鳥取産業保健総合支援センターは無料でさまざまなメンタルヘルスやストレスチェックの相談を受けておりますので、こちらの利用勧奨を行いまして、県内でのメンタルヘルス対策を推進してまいりたいと思っております。

数値目標としましては、メンタルヘルス対策を実施している事業場の割合を74%以上にするという目標を掲げております。

次に9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。先ほど総務部長からも御説明いたしましたが、監督署が中心となって指導する取締りの部分と周

知・啓発の働き方改革の部分を28年度は分離しておりますので、ここでは働き過ぎ防止のための取組強化として、長時間労働撲滅に向けて監督指導等の徹底を図っていくということでございます。具体的には時間外・休日労働が100時間以上と考えられる事業場や、長時間にわたる過重労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場に対して、監督指導を徹底してまいります。また、長時間労働の抑制、過重労働による健康障害防止に係る指導を実施してまいります。

それから、過重労働解消キャンペーン、これは毎年やっておりますが、これも28年度も実施してまいります。

数値目標としては、1か月当たり時間外労働の最大時間、これはアンケートでとっておりますが、前年度以下にするという目標にしております。

次に、資料10ページをご覧ください。働き方改革の取組の推進でございます。こちらにつきましては、引き続き県内企業の長時間労働の削減、休暇の取得促進、女性の活躍促進等の働き方改革の取組を進めてまいります。具体的には、地方公共団体、経済団体、労働組合等と連携した周知・啓発の取組、それから、昨年も開催しました働き方改革トップセミナー、この働き方改革においては、やはり企業のトップが率先して企業内の働き方を変えていくという意識づけが非常に重要であると言われておりますので、トップセミナーを開催したいと考えております。

3点目が働き方改革に取り組む企業の好事例を収集・周知、冒頭、局長の御挨拶にもありましたけれども、年次有給休暇のトライアルチャレンジをしておりますので、この実施状況を踏まえまして、好事例等を県内企業に展開していきたいと考えております。

数値目標としましては、年次有給休暇の取得率を前年または前年度以上にするという目標にしております。私のほうからは以上です。

○廣瀬雇用均等室長　続きまして私のほうからは女性の活躍推進のポジティブ・アクションの取組促進について御説明いたします。

資料の11ページをご覧くださいと思います。女性の活躍推進は現政権の重要施策ということで、女性活躍推進法が今年の8月に成立しております。議事1でも御説明しましたとおり、この法律の民間事業主に係る部分の施行日は平成28年4月1日でございますので、この法律の施行を中心としましたポジティブ・アクションの取組ですとか、職業生活と家庭生活の両立、つまり次世代育成支援対策の推進を通じまして、女性が活躍できる基盤整備に努めてまいります。また、「輝く女性活躍加速化とっとり会議」等の鳥取県

独自の取組にも引き続き参画してまいります。

施策といたしましては、まず女性活躍推進法の履行確保でございます。4月1日の段階で届出がなされていない301人以上の義務企業に対しましては、早期に策定、届けを出すように促します。それから、より多くの努力義務企業である300人以下の事業主に対しては、一般事業主行動計画の策定にお取り組みいただきますよう、鳥取県等ともよく連携して策定、あるいは届出をお願いしていくこととしております。

具体的には個人企業の訪問時に働きかけるほか、女性活躍推進法に係るセミナーを年2回開催したいと思っております。また、「輝く女性活躍加速化とっとり会議」を通じまして、ポジティブ・アクションの取組促進も行っております。

次のページをご覧いただきたいと思っております。次のページは女性活躍推進法の概要でございますけれども、一番下のところにピンク色で、女性活躍推進に関する認定制度というところがございます。女性活躍推進に関する認定制度がこの法律の中に規定されておまして、取組が優良な企業につきましては、認定を受けていただくことができます。右のほうに丸いマークが3種類ございますけれども、これは認定マーク「えるぼし」というものでございます。星の数が多いほど女性活躍の取組が優良な企業ということになっております。認定を受けられました企業はこういったマークを商品ですとか広告、求人広告、名刺ですとか、ホームページといったところに御活用いただけますので、優秀な人材の確保が期待できます。こうしたことを法律の説明会等におきまして、こういったメリットがありますということを説明してまいりたいと思っております。以上でございます。

○小林会長 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、並びに平成28年度鳥取労働局行政運営方針案について、関係の皆様から説明をしていただきました。

それでは、御説明いただいた事柄に対して、委員の皆様から御質問あるいは御意見を頂戴したいと思います。

その前に、一つだけ総括的な補足をいただければと思います。資料12によって、平成27年度の重点的な活動事項について、1月末現在の達成状況数値を紹介していただいておりますが、当初計画に比べて大きく取組が遅れているというものがもしあれば、御指摘しておいていただければと思います。1月末の数値で、2月、3月についてはまだ実績が入っておりませんので100%達成の見込があるということで聞いてよろしいかどうかについて確認させてもらい、その後に、皆様から質疑をいただきたいと思っております。

○森本職業安定部長 安定部のほうですけれども、まず1ページの②にございます、常用雇用の就職件数、こちら1月末現在で進捗率77.4%となっております。こちらと裏面の④常用雇用の求人充足件数、こちらが1月末現在の数値となっておりますけれども、今現在77%台ということで、今現在1月の目標としては若干下回っておるところでして、これは、雇用の改善に伴い、求職者が大幅に減少傾向にあるということも影響しています。2月、3月と、労働局、ハローワークは積極的に取り組んでいるところですが、この2項目がなかなか厳しいという状況でございます。

○高橋労働基準部長 資料の4ページ、労働災害防止ですけれども、目標424人に対して、2月末現在の速報値は455人で、既にこの数字を上回っております。確定値が3月末現在になりますので、これは労働局へ災害発生の連絡、死傷病報告が出てくるのが毎年少しずつ遅れていることによるものです。例年ですとここからさらに上乘せされ、この目標達成はできていないという状況でございます。

それから、資料6ページ、年次有給休暇の取得率ですけれども、これにつきましては27年の同じ調査報告書の取得率が鳥取県内46.29%になっておりますので、前年を上回っているという状況になっております。

○廣瀬雇用均等室長 雇用均等行政ですけれども、7ページをご覧いただきたいと思えます。数値目標としまして、43社に取組を求めるといことですが、43社全社に求めましたので、こちらの目標は達成しております。

それから、次の8ページでございますが、くるみん認定企業4社が目標でしたが、7社認定しましたので、こちらにつきましても目標を達成いたしました。以上です。

○小林会長 ありがとうございます。

27年度の当初目標が、数値等により掲げられておりますが、その目標に対して達成の見込みの状況について補足をしていただきました。ありがとうございます。各項目についてみると十分達成できるもの、あるいは一部そうでないものが存在しているようです。それでは、補足説明をいただきましたので、委員の皆様から27年度活動状況、28年度運営方針につきまして御意見を頂戴いたします。どうぞよろしくお願いいたします。

田中委員、どうぞ。

○田中委員 皆さん、御苦労さまで。労働側委員の田中でございます。

27年度を取組、労働局さん総掛かりで一生懸命取り組まれたということは重々わかった上で御質問なり御意見をさせていただければと思います。

まず、資料14の5ページ、安全と健康についてでございます。我々労働者の立場から言えば、安全と健康というのは、心の健康も含めまして、何よりも優先する事項という気持ちはずっと持っております。その中で、12次防のことがあるのですけれども、この5ページの裏面を見てくださいと、12次防の計画が書いてございます。その右側に平成24年度からの12次防の計画が書いてあるのですけれども、3年連続目標が達成できていないというのが事実でございますし、大幅に目標を上回っているのも事実でございます。今年の場合は12月現在で455人ということになっておりまして、今年を取組を見ますと、28年度を取組計画を見ましても、昨年を取組にニアリーということだと私は見ておりますが、もっと455人の災害状況の分析強化をしない限り、この人数は減らないと思いますし、また経済が好転していると、活発になっているということは、この災害は増える傾向にあるということも事実だと思ひまして、以前お聞きしたときは、災害発生した場合は安全衛生法違反が多数あったということもありますので、もうちょっと魂を入れた施策を展開しない限り、絵に描いた餅の12次防になってしまうのではないかなという思いを持っております。

それから、6ページの左側に計画の全体目標ということで、①に死亡者数の考え方があるのであるけれども、要は12次防は11次防の15%減少するという目標なのであるけれども、今回、昨年もですが、示されたこの死亡者数の減少という目標でいいのかなのか、もうちょっと数値で示す必要があるのではないかなと。11次防で何人いて、12次防ではその15%以上減らすのだと。今の累計の死亡者数は何人だから、あと何人以下に抑えなければいけないとか、そういう表記が必要ではないかと感じましたので、御検討をいただければと思います。

それからもう一点、女性の活躍推進の話でございまして、4月1日から推進法が施行されるというのは非常に周知も努力されて、敬意を表するところでございますが、先般鳥取県が、書いてあります「輝く女性活躍加速化とっとり会議」の2020年までの計画書を、多分今月の30日に決定するという話を見ております。

その中でも女性活躍推進法に関わるようなことも書いてありますし、独自の取組もあるのであるのですけれども、県内の企業さんから見た場合、この活躍推進法のことにも来るし、「輝く加速化とっとり会議」のことにも来るし、何かうっとうしいなということになるのではないかと。もうちょっとしっかり県との整合性を捉えて行動されるべきではないかなと感じております。どの程度されておるかお聞きしていきたいと思ひます。

いずれにいたしましても、働き方改革それから女性活躍推進ということは重要なことではあるのですけれども、県内企業においては、ほとんどが中小企業でございます。冒頭河野局長からもありましたけれども、まず企業が儲かった上でないと、なかなかこの取組も前進が図れないということでもありますので、なかなか企業側に押しつけるのも難しいのですけれども、その前段で、やっぱり公正な取引を行うということも、それでないとなかなか企業、もうかる領域に行きません。また存続する領域にも行きませんので、そういうところにも視点を置いていく必要があるのではないかなと感じておりますので、引き続き業務運営のほうに活かしていただければと思ひまして、発言をさせていただきました。以上でございます。

○小林会長 それでは質問、意見は、大きく2つありますので、よろしく申し上げます。

○高橋労働基準部長 まず、労働災害防止についてでございます。

田中委員からの御指摘のとおり、災害傾向等をきちんと分析した上で細かい対策、有効な対策を講じていくということが非常に重要であります。特に私どもいろいろ分析していますけれども、今労働災害の半数が転倒災害という状況で、いわゆる法律違反のない災害になっていますけれども、やはりこの転倒災害を大きく減らしていかないと、なかなか労働災害の減少につながっていかないと、この転倒災害に対する有効な対策を講じていくということが非常に重要です。また、3次産業の労働災害が455件の中で半数を占める。産業構造が3次産業が多くなっているということもですけれども、建設、製造等の工業的業種においては、昔から労働災害対策の組織的な取組がなされていた部分があると思ひますが、小規模の3次産業ではなかなかそういう取組がまだ根づいていないこともあるのかなと思ひまして、今年度も商業や3次産業関係の組合さんや協議会とも連携しながら、災害防止対策についてきめ細かく説明してきたところですが、社会福祉、商業の事業場は数が多いものですから、集団としてそのような組合、協議会等があれば、そのような方々と連携して災害防止対策の周知・啓発を図ってまいりたいと思ひしております。

それから建設業、製造業も災害の3分の1を占めておりますし、一度災害が起きますと非常に重大な災害になります。これにつきましては先ほども説明しましたが、やはり法違反が疑われるような災害についてはきちっと監督署が事実確認をし、是正に向けて監督指導をする、再発防止対策を企業に求めるということが必要になってくると思ひますので、これは28年度特に強化して実施してまいりたいと思ひます。

それから死亡災害の目標ですけれども、12次防の計画の中では数値として掲げております。11次防中の死亡者数が5年間で34名でした。12次防の目標としましては、これを15%以上減少させるということです。目標数値が28人以下という目標にしております。現在まで3年間のトータルが11人ですので、行政運営方針では単年度目標ですので、前年より減少させるという、これを続ければ全体をクリアするという目標設定をしております。

○廣瀬雇用均等室長 女性活躍推進法の関係でございますけれども、「輝く女性活躍加速化とっとり会議」につきましては、女性活躍推進法の地域協議会ということで9月4日に位置づけられております。先ほど田中委員がおっしゃいました女性活躍推進計画は女性活躍推進法に基づく県とか市町村が推進計画をつくる努力義務があります。その推進計画のことだと思いますけれども、会議のメンバーとして労働局長が入っておりますので、当然「とっとり会議」と連携して女性活躍推進法については進めていきたいと思っております。整合性をとるべしということですけれども、来年度年2回のセミナーを行おうと思っておりますが、それにつきましては先日、県の方と話し合いをさせていただきまして、共催あるいは後援という形で一緒になってやっていただけませんかというお話をしたところでございます。

それから、昨年12月1日に301人以上、あるいは300人以下の企業を対象とする相談窓口を、鳥取労働局と県と双方に窓口を置かせていただきまして、双方で協力しあって相談対応を行っているところでございます。来年度につきましては、県のほうは、その窓口希望があった企業には、女性活躍アドバイザー、社会保険労務士の方だと思いますが、そういった方を派遣して支援するということを聞いておりますので、鳥取労働局としましては、県に対して必要な情報でありますとか、資料の提供をして協力し合ってやっていきたいと思っております。以上です。

○小林会長 田中委員、よろしいでしょうか。

県内の情勢は、総合的評価によれば緩やかに持ち直しているように紹介されておりますが、実際に労働現場に入ってみますと、このような形で労使の間には随分厳しい緊張関係がある状況が浮かび上がってきております。そういった事柄に対して、適切な指導を引き続きお願いするというので紹介をいただきました。

今日は学識経験者として、村上委員がそばに座ってくださっているのですが、今の労働災害に象徴されるような、最近の労働環境等についてどんな分析をしていらっしゃるのか、

もしよろしければ御紹介いただけるとありがたいのですが。

○村上委員 分析というほどのものは持ち合わせていません。

ただ、先ほども論議があったかと思うのですが、法令に違反するような災害もありますけれども、その企業が気をつければ、もちろん従業員も含めてですけれども、防げるという種類のものもやはりあると、そういう意味では見える化が一定の成果を上げているということは私も恐らくそうであろうというか、そういう効果があるだろうということで、期待もしていたので、その辺をこれからは従業員の意識も変えていくためにも進めていくことが必要ではないかと。

一方で法令に反するものについては基準部長が言われているように、しっかり監督して指導をすると。それは許されないのだという点を徹底する。この2つの側面が必要ではないかと。

特に「見える化」については一定の成果を上げていると言われたので、安心はしたのですが、もし具体的にこういうことかというのであれば、御報告してもらえばありがたいと思います。以上です。

○小林会長 ありがとうございます。突然の指名で申しわけございません。

冒頭、労働局長からお話がありましたが、事前資料の配付に関わって、大西委員から貴重な御意見を出していただいておりますので、せっかくの機会ですから御紹介していただきたいと思います。どうぞよろしく申し上げます。

○大西委員 的外れな話をするようなことになるかもしれないですし、そういうことで御意見を出させていただいたのですが、この会議は今回2回目ですけれども、いろんな部署の意見を伺っているのですが、当社のことだけになるかもしれませんし、同じような製造業で中小の企業が悩んでいることかもしれませんけれども、冒頭労働局長のお話にもあったと思いますが、なかなか中小企業で、製造業で人材を採用しようと思う、若しくは合理化投資をしようと思うと、どうしても人員削減ということになるのです。

それはなぜかという、要は売上がふえないということが一番の原因で、利益とか売上をとろうと思うと、どうしても新しい商品を開発したり、新しい技術をつくるということになるのですが、それについて県の方というか官の方というか、非常に我々がなかなかとろうと思ってもとれないような人材がたくさんいらっしゃるの、そういう方々の応援がいただければ、補助金とかそういうお金ではなくて、人材の能力というか、そういう形の応援がいただければ当然仕事も生まれて、企業も元気になって、雇用にもつながるだろう

ということで意見として、感想として出させていただきました。本来の議論からすると的外れかもしれませんが、根本的なところはそういうところもあるのではないかとということで書かせていただきました。

先ほど、回答をいただきまして、コンサルとか、そういう形で応援はしますということでしたので、そんな形で応援していただければ、活用もさせていただこうと考えております。

○小林会長 ありがとうございます。

冒頭の局長のお話に関わる事柄について発言を補足していただきました。

それでは、委員の皆様から御質問、御意見を引き続き頂戴したいと思います。

はい、どうぞ。福田委員どうぞ。

○福田委員 使用者委員の福田でございます。

働き方改革の取組の推進の10ページの資料に、28年度年次有給休暇の取得率について、前年又は前年度以上という形で頂戴しておるのですが、昨年の9月頃から、ネットや、報道でも取り上げられているように、年次有給休暇の強制取得といいたいまいしょうか、会社に対して5日以上取得の義務化を講じますよという労基法の改正が、2016年4月1日施行予定とありました。2月に労働基準監督署の監督官に相談してみたところ、4月1日以降から施行ということなので、労使で協議をして、70%以上の取得を目指し、管理簿の整備や、実際どう取得を進めていくのかということも協議してくださいというアドバイスも頂戴しました。実際に弊社の中では組合とも2回協議を進めております。実際4月1日から施行されるのかについて教えてください。

○高橋労働基準部長 基準部長の高橋です。

その年次有給休暇の件は、労働基準法改正案の中にありまして、既に昨年国会に提出されておりますが、現在衆議院で継続審議のままで成立しておりません。ですので、成立すれば施行日が確定しますが、現在まだ成立しておりませんので、施行が今後いつになるのかというのは、まさに国会の審議状況ですので、私どももわからないという状況です。労働基準法改正案が成立したときに施行日が示されるということになりますので、それまでの間は当面義務化はないという状況でございます。

○福田委員 わかりました。ありがとうございます。

○小林会長 まだご質問やご意見があらうかと思いますが、時間の都合がありますので、次の議題に進ませていただきます。発言される方があらうかと思いますが、後で質疑応答

の時間をとりますので、その中で対応していただければと思います。

では続きまして、議題の3番目、鳥取県と鳥取労働局の一体的実施事業の取組状況について、事務局から御説明をいただきます。

○森本職業安定部長 それでは一体的実施事業について、私のほうから説明させていただきます。

資料ナンバー3をご覧ください。こちらが一体的事業で実施しております、くらし若者仕事ぶらざについての概要、それから裏面に実施体制、事業目標と取組状況ということで資料を添付させていただいております。

裏面の事業目標と取組状況の欄をご覧ください。こちらがことしの1月末時点の取組状況、目標の達成状況ですけれども、まず施設利用者数、こちらの目標を年間16,836人という目標を立てておりまして、1月末時点で76.9%ということで、12,945人という実績になっています。それから相談件数につきましては、年間目標を2,679人という目標を立てまして、1月末現在で進捗率67.3%、実績が1,803人。就職者数につきましては年間目標620人ということで、1月末現在で進捗率が65.6%、累計実績として407人という実績となっております。

先ほどもお話いたしましたけれども、県内の雇用情勢は非常に改善傾向でありまして、倉吉の本所のほうも同様に、利用者数が減少傾向であります。目標達成に向けましては、10月以降、取組を強化しておりまして、一つが関係機関によるぶらざの周知ということで、倉吉市それから近隣市町村の市報にぶらざの周知を載せております。また、ハローワークからぶらざへの誘導ですとか、そういったことも強化をしておりますのでございます。

続きまして資料の4番です。鳥取県ふるさとハローワーク境港の最近の実績について、簡単に説明をさせていただきます。

1枚目が概要となっております、裏面が実施体制、事業目標と取組状況ということで、こちらに関しては目標としまして、施設の利用者数、相談件数、就職者数を目標として掲げております。施設の利用者数に関しましては、年間目標が13,900人に対しまして、進捗が98.9%、累計実績が13,744人。相談件数は年間目標2,850人に対しまして97.6%、2,783人という実績になっています。就職者数が年間目標500人に対しまして進捗率82.2%、累計実績411人ということで、こちらにつきましては利用者の利便性をということで、昨年7月から雇用保険業務を実施しており、実際に境港の利用者の方は、ハローワーク米子本所からこちらのほうへ移って利用していただい

いるということで、非常に利用実績等も上がっておりまして、目標を大幅に達成しているという状況になっています。こちらの施設につきましては、昨年12月ですけれども、労働者委員の田中委員、使用者委員の宮城委員に現場を視察していただいております。御意見等いただいております。

それから、1月に運営協議会を開催いたしまして、県、労働局のほか、こちらにも宮城委員、田中委員にも御参加いただきまして、直近の取組状況ですとか、来年度の事業内容を県と労働局の連携といったところに関しても御意見等もいただいております。

それから、こちらには資料としてはつけておりませんが、利用者アンケートを昨年と同様にとっております。まず、くらし若者仕事ぶらざですけれども、こちら2つの項目についてアンケートをとっております。まず全体的な満足度としては「満足」、「まあ満足」とした方が全体の97.4%。それから施設ができてよかったか否かについては、「そう思う」、「まあそう思う」とされた方が全体の92.3%でした。続きまして鳥取県ふるさとハローワーク境港ですけれども、全体的な満足度としましては、「満足」、「まあ満足」とした割合が92.5%。施設ができてよかったか否かについては、「そう思う」、「まあそう思う」とした割合が98.5%ということで、非常に高い満足度が得られているところです。

くらし若者仕事ぶらざにつきましては昨年度で3年間を迎えまして、地方分権のアクションプランにおいては、一体的実施事業を3年程度行って、その成果等を検証した結果、引き続き一体的実施事業として継続して実施すべきということで示されております。こちらに関しましては、国と地方自治体がそれぞれの強みを発揮しまして、一体となって雇用対策を進めて、住民サービスのさらなる強化を引き続き我々としても目指していくことを考えております。今後とも一体的施設の運営がよりよいものになりますように努力してまいりますので、どうかこれからも御意見等いただければと考えております。説明のほうは以上です。

○小林会長 ありがとうございます。

今一体的実施事業の取組状況について御説明をいただきました。これにつきまして、御質問や御意見をちょうだいしたいと思います。

○吉田（孝）委員 委員の吉田でございます。

資料ナンバー４の今御説明いただいた実施体制の中で、（２）事業目標と取組状況の２７年度版の中で、相談件数と就職者数という数字の部分で、１月実績の相談件数が４５６件ということで、相談件数の目標としては達成しているのですが、そこから実際の就職者数、就職に結びついたという数字だとは思われますが、５５人という実績がございますが、この実際の数字の評価というのはどのように分析されているのでしょうか。

○森本職業安定部長 この１月目標であれば６０人に対して５５人となっておりますけれども、一応達成率として９１．７％ということですので、また累計としても進捗率８２．２ということで、１月末時点としては非常に高いものと考えております。

○吉田（孝）委員 そういうことではなくて、例えば一番上が施設の利用者数がございますね。それで１月の実績で２，１０３人の方が利用されたと。その中で具体的に相談された方が４５６人と。それで、実際に就職に結びついた数字というのが５５人で、この利用率や相談の件数から見てこの５５人というのがどのような評価を、これがいいのか、それともやっぱり少ないなという、その辺の分析をどのようにされているのかと。というのは、例えば５５人しか就職に結びついていないということになると、では、何が原因なのかということ、何かのミスマッチが起こっているということが考えられるということですね。

ですから、就職率を高めるのに、このミスマッチの解消というのがやはり大きな課題であろうかなと思っているのですが、単純にその目標と実績も率ではなくて実態として、この数はどのように評価できるのかという、その辺のところを教えてくださいと思います。

○宮城委員 恐らく一人が重複している場合もあるでしょうね。

○河野局長 ええ。そういう面で行くと、まず目標設定をごらんいただくと、年間目標の相談件数が２，８００、すなわち約３，０００件です。年間目標の就職件数は５００件。我々としては、相談というのは累積でカウントしており、１回相談に来て、すぐに就職に結びつくかというとなかなかそういうわけにはいかない。その意味では、この目標設定と就職の結果について、一応先ほどの進捗率からもありましたように、９０％以上いっているということは、当初我々が想定しているレベルであろうと思われま。ただ、本当はもう少し就職に結びつけていく努力をしていく必要があると思いますし、一方で、ハローワークの行政の仕方からすると、より丁寧に行って、就職した後の定着が重要という問題もございますので、そういうことも考えれば、当該事業としては一定のレベルにあるのだら

うと理解はしております。

○田中委員 職を求める相談ばかりではないでしょう。ほかの相談も含めた相談件数ですから、でしょう。その点を説明していただきたいのですが。

○河野局長 もちろんそうです。おっしゃるとおりです。さまざまなこの施設に来られている相談という意味でございます。

○田中委員 雇用保険の相談等も、当然この件数に入っているということでしょう。

○河野局長 おっしゃるとおりです。

○小林会長 よろしいでしょうか。

では、もう一つ議題がありますので、鳥取県雇用対策協定に関わりまして御説明をお願いします。

○森本職業安定部長 安定部のほうから説明させていただきます。

資料番号16をごらんください。こちらの1枚の資料にまとめさせていただいておりますので、こちらのほうで説明させていただきます。

「鳥取県雇用対策協定 平成28年事業計画案」としております。こちらにつきまして一番上の枠組みにありますけれども、地域経済の活性化と暮らしの向上を目指し、求職者の就職の促進と魅力ある県内企業の人材育成・確保の支援を図り、鳥取県と労働局が相互に密に連携するためということで、昨年3月に雇用対策協定を結んでおります。

こちらの雇用対策に関する施策を総合的、効果的かつ一体的に今現在も実施しているところでございます。

この協定をさらなる充実ということで今回この雇用対策協定を改定するというところで、今作業を進めております。各施策の充実を今図っておるところです。主な項目としましては、こちらに枠組みがありますように、7本の柱でとりまとめております。①若者と県内企業のマッチング、②女性の就労支援、③障がい者雇用の支援、④産業施策と一体となった人材育成とマッチング⑤働き方改革の推進、⑥ふるさとハローワークで雇用保険業務を実施、⑦その他、ということで7本立てております。

先ほど各部のほうから来年度の行政運営方針について説明させていただきました。その中で県と連携するものを抜き出して、鳥取県雇用対策協定平成28年度事業計画として取りまとめたものというふうに御理解いただければと思います。その計画の中で、主たるものをポンチ絵にまとめているということでございます。

まず、若者と県内企業のマッチングについてであります。こちらにつきましては新卒応

援ハローワーク等を活用しまして、県、関係労働局、関係機関が連携し県内の魅力ある企業等の情報を発信し、若者の鳥取へのI J Uターン促進に取り組むということで、こちらにつきましては2つ柱を立てております。「インタラクティブ・ミーティングを東京と大阪で開催」とありますが、昨年につきましては「インタラクティブ・ミーティング東京版」というものを、委員であります宮城委員のほうにもいろいろと御協力をいただきまして開催をしております。次年度におきましては、大阪版を開催するというので、その中で首都圏、または関西圏に在住する学生、それから企業のトップの方に出席いただきまして、それぞれ企業の魅力、それから学生の疑問等に答えていくという形を考えています。

それから女性の就労支援につきましては、先ほど均等室長からも話がありましたけれども、女性活躍推進法、これが現政権の重要施策の1つとなっておりますので、1つの柱立てとしております。

続きまして、障がい者雇用の支援ですけれども、こちらは関係機関で構成します障がい者雇用を推進するプロジェクトリーダー会議を今、進めておるところでございます。関係機関と連携を密にしまして精神障がい者の職場定着を図る、精神障がい者の雇用率を全国トップに引き上げる鳥取モデルというもののさらなる充実を図っていくということで、昨年は精神障がい者の雇用に関する4コマまんがを作成しておりますけれども、本年度はDVD等の動画を作成すると。そういったものを作っていくということでございます。

右側に移りまして、産業施策と一体となった人材育成とマッチングということで、こちらは県・労働局・関係機関で連絡会議を開催しまして、例えば県のほうの誘致企業に関する情報ですとか、そういった部分でどういった求職者がいるのか、そういったニーズ等を踏まえまして人材マッチングといったもので連携を進めていくというものでございます。

それから、働き方改革の推進ということで、こちらでも28年度の行政運営方針の部分で基準部長からご説明したとおりです。

次に、ふるさとハローワークの雇用保険業務ということで、昨年7月からは境港で雇用保険業務を実施しているわけですが、もう1カ所、八頭にもふるさとハローワークがございまして、こちらにおきましても雇用保険業務を段階的に実施しまして、利用者の利便性を向上していこうというものです。

続きまして、その他ということで、こちらの6つ目の柱の部分と、それ以外の主要な項目、詳細な部分に関しまして、事業計画の中で詳細に計画として図っているということでございます。

こちらにつきましては今現在、鳥取県と最終調整をしておるところですけれども、来週または再来週の段階で、知事等に内容等の説明をさせていただくという方向で、今調整等しております。

以上について県と連携しました取組を御紹介させていただきました。私のほうからは以上です。どうぞよろしく願いいたします。

○小林会長 ありがとうございます。

ただいま、鳥取県との間で雇用対策協定、平成28年度事業計画について御紹介をいただきました。議題5つ目のその他にあります。その中では労働局の組織再編について、平成28年に予定されている事項が記載されていますので、それも続けて御紹介をいただきます。どうぞ、よろしく。

○久野総務部長 その他の部分について、私から手短かに御説明いたします。

資料の18番をご覧ください。鳥取労働局の組織再編でございますけれども、現在は総務部、労働基準部、職業安定部、それから雇用均等室の3部1室を柱として運営しております。このうち雇用均等室につきまして、来年度予算が成立した後ですけれども、今の総務部の企画室と雇用均等室の組織を統合いたしまして、新たに雇用環境・均等室という組織を設けることにしております。この中に、労働基準部が今中心となって実施しております働き方改革についても統合していくということで考えてございます。

こちらのポイントについては、資料18に3点ほど挙げてございますが、まず1つは総合的な行政事務の展開ということで、女性の活躍推進について、長時間労働の抑制や休暇の取得といった、いわゆる働き方改革の部分と一体的に議論していくことによって実効あるものにするという狙いがございまして、その運営も今回一つの組織として実施していきたいというものです。

それから2点目ですが、現在企画室で総合労働相談コーナーというのを設けておりまして、労働局と、県内の各労働基準監督署に総合労働相談員を配置して、労働相談を種々受け付けてございます。

実は、それとは別にセクハラやマタハラに関する相談につきましては、雇用均等室のほうで別途相談受付の仕組みがございまして、これらについて今回組織を統合することによって、ワンストップで相談を受け付けられるようにしようということで考えてございます。

それからポイントの3点目でございますが、業務実施体制につきましても、こういった女性の活躍推進、ワーク・ライフ・バランス、働き方改革などを強力に進めるために、雇

用環境改善・均等推進指導官という専門官職を新たに設けまして、現在労働基準部や均等室のほうで専門的に行っている職員を、こちらの官職に振りかえることで、事業主への指導ですとか、県内への周知についてより一体的に実施していこうと考えてございます。またこちらに明記しておりませんが、雇用均等に関する助成金でありますとか、労働基準部のほうで取り扱っております業務改善助成金、それから受動喫煙防止対策の助成金につきましても、この新しい雇用環境・均等室でワンストップで受け付けていくという仕組みで考えてございます。これは来年度予算の成立を前提として、4月1日に労働局の組織再編を行うということで考えてございまして、全国の労働局が一斉にこういった組織再編をすることにしてございます。

また、場所につきましては、現在、雇用均等室が4階、それから企画室が2階でそれぞれ業務を行っておりますけれども、当面は4階と2階にそれぞれ機能を分けた上で引き続き実施していきたいと思っておりますが、ゆくゆくは一つのフロアで業務運営ができるような形で整備していきたいと考えてございます。早足でございましたが、私の方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。

平成28年度事業計画に関わりまして、議事4番目、鳥取県雇用対策協定に関わる事項、それから5番目、その他について鳥取労働局の組織見直しに関わる計画案を一括して提示していただきました。

それでは委員の皆様から御質問、御意見を頂戴したいと思いますのですが、今日は5つ議事を取り扱っておりますので、それらについて一括して、御質問、御意見がございましたらお受けしたいと思います。挙手でよろしくお願いします。

○宮城委員 資料の14の8ページのストレスチェックの件でお尋ねします。このストレスチェックと面接指導の実施に係る流れについてですが、50人以上の事業場ということになっており、現状、労働局で把握している事業場数と、現状、既にストレスチェックを始めたとか導入したとか、進捗状況は把握されていますか。ストレスチェックは、今年の11月30日までに実施しなければいけません。10月や11月ぎりぎりになって、実施の依頼がたくさん来たら処理しきれないという問題が出ています。それで、その進捗状況を把握していただくのと、早めのストレスチェックの実施をお願いするという依頼をお考えになっておられますか。こういったストレスチェックをする担当者は、どうしても時間

外とか就労状況が、非常に厳しいものになってくると思いますので、その辺の対策は難しいでしょうけれども、指導とかそういったことについて、どのようにお考えになっているのかお伺いします。

○高橋労働基準部長

事前配付資料のナンバー9を見てください。これは鳥取労働局独自で、昨年12月に県内の把握している対象事業場453件に対してアンケートを実施いたしました。

このアンケートを実施した結果ですが、3ページ目、ストレスチェックアンケート結果をグラフにしています。ここで昨年12月現在ですが、既に導入、実施している、または準備ができているというのが、2つ合わせて12%になっております。それから55%が現在準備を進めている。それから23%がまだ準備は進めていないが、健康診断実施までには整える予定ということで、9割がここまで入っているという状況でございます。

1ページ戻っていただきまして、このアンケートにおいては導入状況だけではなくて、ストレスチェックの課題等についても自由記載等をいただいて把握しております。2ページ目の真ん中になりますけれども、自由記載内容からジャンル別に問題点を取りまとめております。事業場内に関する事項については、やはりスタッフの負担、スタッフ不足等が取り上げられております。それから事業場外に関する事項では、産業医の対策が必要であるということがございます。それからその他事項として、準備の進め方が分からない。実務的な情報不足ということも上がっております。

このため、労働局としましては産業保健総合支援センターと連携し、まずストレスチェック実施者となる産業医の先生が専門外だったりすると、なかなか実施について二の足を踏んでしまうところがあったり、厳しい面があるということから、28年度から産業保健総合支援センターで産業医からの相談窓口を開設し、ストレスチェックについて、産業医の先生が何か困ったら、センターの相談窓口で相談できるという体制を整備することにしております。

また、外部資源活用のための事業者への情報提供、検診機関や、ストレスチェックを請け負いますというところも出てきておりますので、そのような情報を把握しまして、事業主に情報を提供できればと思っております。

それから、このアンケートから見まして、今までは制度の概要について周知・指導等行ってきたところですが、今度は企業内の実務担当者の実務にシフトして28年度説明会等を開催していきたいと考えている状況でございます。

○宮城委員 このアンケートはいつ実施されたものですか。

○高橋労働基準部長 昨年12月です。

○小林会長 ありがとうございます。

宮城委員、よろしいでしょうか。

○吉田（孝）委員 ストレスチェックの実施を産業医が受けず、それでストレスチェックの実施を受けてもいいという他の医療機関に問い合わせたら、健康診断の実施と、産業医をこの医療機関に変えたら受けますといった条件もかけられて、まず実施者が見つからないという実態があります。それから仮に実施した場合に、基本的には従業員の同意があって初めて事業場として状況を把握できるということですが、まずチェックの結果、健常者であれば提出するのでしょうか、仮にメンタル不調という診断が下された、結果が出た方が、本当に自分がこういう状況ですという格好で、事業場に対して提出するのかどうかという、ここのところが非常に疑問に思っています。特に不利益変更は駄目だよということが、制度導入に当たって不安があったり、実際に本当に不調者に対して、何かケアをして行かなければいけないという状況が本当に事業場としてつかめない、実施に向けてはそのような課題があるということです。これらを解消しないと各企業も、義務だからやらなければいけないけれども、実際に実効性はどうかという疑問を抱いておるところがあるということも聞いております。その辺のところをどのようにスムーズに進めるのかということについて、再検討が必要なのかなと現段階では思っております。

○小林会長 ストレスチェックをより実効性のあるものにするための御発言だったと理解いたします。他に何かございますか。

○高橋労働基準部長 御指摘のとおり、ここのアンケートでも出てきたのですけれども、やはり産業医の先生がなかなか二の足を踏んでいるような状況があるということで、先ほども申しましたけれども、これについては産業保健総合支援センターで相談窓口を開設すると、鳥取県医師会とも連携をとりまして、産業医の先生方に理解を求めるということで進めておりますので、ぜひそのような声がなくなるように、これからも医師会とも連携して進めていきたいと思っております。

それから、いわゆる高ストレス者が出た場合の事業主の把握ですが、一方ではいわゆる事業主側がそういう高ストレス者を人事で不当に扱うことのないように、面接指導等については、この制度、実施者である産業医に非常にご負担いただいているというところでご

ざいます。

その点につきましては、制度上の問題もありますけれども、逆にこの枠の中でうまくいくように、産業保健総合支援センターとも連携しながら、さらなる制度の周知、実務にシフトしたセミナーの開催等を行っていきたいと思います。また、厚労省のQ&Aも本当に細かく改正されておりますので、これもまた周知を図っていきたいと思っております。

○小林会長 ありがとうございます。

もっと多くの方々に続けて御発言をいただきたいところではありますが、当初お約束した時間になっておりますので、今日の審議会はこの辺りで閉めなければなりません。

今回も労働局の担当の皆様、実に分かりやすい資料を整理していただき、御説明をいただいたことにお礼を申し上げます。わかりやすい資料になっておりますので、たくさんの御発言をいただいたと理解しております。

現在の鳥取県における労働市場、雇用情勢などにつきましては、緩やかな持ち直し基調が指摘されておりますけれども、今日配付されております実績資料等を見ると、労使の間には緊張した状況が存在することが浮かび上がっており、具体的には労働災害や労働相談等の側面に端的に表れていると読み取れます。

大西委員から事前配付資料に対し意見が寄せられておりますが、鳥取県の経済をたくましくけん引していくためには、企業側における新規需要の開発・促進が欠かせない要件であり、これを実現していくためには、やはりゆとり、余裕のある労働環境を確保していくことが前提条件であろうかと思えます。そういう意味では、現状にはまだまだ課題があるわけでありまして、その点について、平成28年度事業計画の中に具体的な設計等を示していただいております。労働局を中心にしながら、鳥取県における企業サイドの新規需要の開発・促進に向けて、雇用、労働に関わる環境整備が一層進んでいきますよう、平成28年度事業の実施に期待をいたしまして、本日のこの審議회를閉じさせていただきます。御協力をありがとうございました。

○前田企画室長 小林会長、円滑に議事を進行していただきまして、本当にありがとうございました。

なお、次回の審議会は今年の11月中旬の開催を予定しております。

本日御審議いただきました平成28年度の行政運営方針の上半期の実施状況を審議していただく予定でございます。よろしく願いいたします。