

第32回鳥取地方労働審議会議事録

1 日 時 平成29年3月16日(木) 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 安延久美

労働者代表 坂本智津子 田中穂 西條由紀 弘中光典 吉田孝博 吉田正

使用者代表 大沢忍 大西寛朗 川口眞佐子 福田好延 宮城定幸

【事務局】

内田労働局長 岩崎総務部長 河野労働基準部長 喜多見職業安定部長 廣瀬

雇用環境・均等室長 前田総務課長 野田総務企画官 高田労働保険徴収室長

津田監督課長 木村健康安全課長 平井賃金室長 深田労災補償課長 長谷川職

業安定課長 岡本職業対策課長 福田地方訓練受講者支援室長 久保田監察監督

官 藤田雇用環境改善・均等推進監理官 今井雇用環境・均等室長補佐

4 議 題

- (1) 平成28年度鳥取労働局行政運営状況について
- (2) 平成29年度鳥取労働局行政運営方針(案)について
- (3) その他

5 配布資料

- (1) 平成28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) 鳥取県との一体的実施施設 説明資料
- (3) 平成29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
- (4) 平成29年3月新規大学等卒業予定者の求職・就職内定状況
- (5) 最近の雇用失業情勢(平成29年1月)
- (6) 鳥取労働局行政運営の基本方針(案) H29.3.13

- (7) 平成29年度鳥取労働局最重点施策（案）[PP資料]
- (8) 平成28年度労働災害発生状況（速報）
- (9) 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 [プレスリリース資料]
- (10) 労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン[パンフレット]

6 議 事

○野田総務企画官 失礼いたします。おはようございます。

それでは、定刻になりましたので、ただいまから第32回鳥取地方労働審議会を開催させていただきます。

私、総務課の野田と申します。どうぞよろしく願いいたします。

それでは、議事に入ります前に、本会議の成立、公開の取り扱いにつきまして御報告を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でございます。本日は、使用者代表の英委員一方が欠席でございます。委員18名のうち17名の御出席をいただいておりますので、本会議が有効に成立しておりますことを御報告させていただきます。

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おりますところ、2月24日から3月10日までの間、傍聴の募集を行いました。1名の方の御希望があり、本日お見えになっておられます。また、マスコミ各社に取材の依頼を行いましたところ、現在のところ1社お見えいただいておりますので、皆様へ御報告をさせていただきます。

次に、資料の関係でございます。本日の資料は事前にお送りいたしました資料ナンバー1番から6番までの資料、もし本日お手元にございませんでしたら、おっしゃっていただければお届けをしたいと思います。事前配付の1番から6番、それから本日の資料といたしまして、会議次第と資料ナンバー7番から10番を新たにお手元にお届けしております。また、事前にお届けしました資料ナンバー6番の資料につきまして、本日、最新版を、お手元に6番ということで改めて準備させていただきましたので、お手数ですが、差しかえという形で御了解をいただければと思います。

それと最後に、資料がまた今回も皆様方のお手元にお届けしますのが非常に遅くなりまして、大変申しわけございませんでした。先だっこの会の際にもなるべく早くという御意見をいただいておりますけれども、重ねておわびを申し上げます。

それでは、開会に当たりまして、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 おはようございます。労働局長の内田でございます。

皆様方におかれましては、日ごろから労働行政の運営につきまして、御理解、御協力をいただきまして大変ありがとうございます。

本年度は、10月に鳥取県中部地震が発生いたしましたし、年明けには2度にわたる大雪被害が発生しておりまして、災害が例年になく起きました。被害に遭われた皆様には改めてお見舞いを申し上げます。労働局といたしましても、特に労働災害の防止、それから雇用対策、これに万全を期すよう取り組んでまいりましたが、引き続き状況を把握して、適切に対応をしたいと思っております。

さて、雇用情勢でございます。御案内の方もいらっしゃると思いますが、1月の有効求人倍率が1.47と、大体1.5倍に迫る状況になっておりまして、特に留意すべきは有効求職者、分母になるところが、仕事を探されている方が大体、鳥取県は分母が1万人と覚えておいてもらおうと今までは言っていたのですけれども、それをちょっと割り込んでいまして、9,000人台の、9,000に近いほうなのです。ちょっと簡単に1万人と言えないなという感じと、それから新規求職者が2,000人も割り込んでいまして、有効というのは大体最長3カ月と、申し込んだ月と翌々月の末までを有効と言っていて、大体最長3カ月なのですけれども、新規が2,000人ということは誰ひとり就職をしないで計算しても、3カ月積み上がっても6,000人という、非常に求職者が少ない状況になっていまして、これは、こういう職業紹介の場面だけではなくて雇用保険もそうでした、被保険者数、いわゆる仕事についている、保険を掛けている人たち、この方々が大体16万人、これは過去最高です。ところが一方、実際に失業して保険給付を受けている方々も、これもまた2,000人を割り込む1,921人ということで、ずっと探したのですが、この水準よりも少ない人数の年がなかったのも、これも過去最低、近年になく最低ということでありました。業種とか職種のばらつきはありますけれども、大都市圏とは異なって、例えば（茨城県の）取手市から（千葉県の）柏市に人の労働移動があるとか、大都市圏の労働移動と、他地域とやっぱり鳥取県の事情を考えますと違いますので、なかなか簡単に他地域から労働力が流入してくるということもなかなか期待できない中で、今後とも人手不足基調が続くのではないかなと考えています。

このような状況を踏まえますと、今働いていらっしゃる方、この方をやっぱり大事にして、働きやすい環境を整備するとか、それから人材育成などを通じて、いわゆる労働生産性を

上げる、それから、これまで労働市場に出てきていなかった女性、あるいは高齢者、障害者など全員が参加できる社会をつくる、こういったことを同時並行的に進めることがこの鳥取の地域では大変大事なことかなと考えております。

このためには、一億総活躍の国づくりといいますか、地域づくりということをやったり進めることが大事ではないかと。現在の内閣でも最大のチャレンジと言われておりますけれども、働き方改革、これをこの鳥取の地域のニーズ、それから特性に応じたものとなるよう実行することが大事だと思っております。現在、関係機関あるいは労使団体等を構成員といたしました鳥取働き方改革推進会議、これにおいて何をどう取り組むか、目標と役割分担を明確にした推進計画の策定を進めておるところでございます。これをしっかりと実のあるものにしたいと思っております。

それから、働き方改革を進めるに当たって、もう一つ、特に長時間労働が是正されるということがどうしても必要なわけございまして、これにつきましては、この鳥取におきましても監督指導の対象を月80時間を超える残業が行われているであろう全ての事業場に監督指導の対象を拡大していきまして取組を行っております。それから過労死等をゼロにするという、この緊急対策、これも進めておりますし、それから企業による労働時間をいかに適正に把握するかというのが非常に大事ですけれども、これのガイドラインが改定されたものが来てございまして、これをしっかりと周知して、長時間労働の是正にいろんな角度から全力で取り組んでいるところでございます。

それから、昨今、報道によく出ておりますけれども、三六協定のあり方を含めた実効ある時間外労働規制のあり方、これについていろいろ議論がなされておりますけれども、ちょっとまだ本省から情報が来ておりません。現在、官邸なり内閣において法改正に向けた準備が進められていると聞いております。同じように同一労働同一賃金の関係につきましても、正規と非正規の間にどんな待遇差があって、何が不合理なのかということを示したガイドラインの案というのは出てきているのですけれども、まだ法律が今、改正に向けての準備が本省で進められていると聞いておるところでございます。これも連絡を待たなければなと思っておりますが、状況としてはそのようなことでございます。

それから、企業の労働生産性を上げるということについて我が労働行政で何ができるのかということでもあります。労働関係助成金につきましても、労働生産性を要件に設けて、この労働生産性が上がったところは手厚く補助する、そういった試み、それから金融機関との連携を強化しまして、そういった人材育成とか成長産業の支援を進めるといったことも

取り組んでいかなければと思っております。

なお、こういったことに関連して、雇用保険法等の改正案が現在国会で審議中ということでございます。

それから、雇用対策の関係ですけれども、移住対策とか誘致企業の対策、これらを中心に職業紹介を、マッチングを進めるということで、県立ハローワークの設置検討、これが県庁を中心に進んでございます。これは地域経済の活性化に非常に資するということでもありますので、やはりこれに対しても労働局としてしっかり、労働力の需給調整機能を強化して、国と地方が連携していろいろな地域経済の課題に正面から向き合うと、立ち向かうことが重要だなと考えてございます。

ちょっと長くなりましたけれども、仕事と子育ての関係も今重要な法案が出ておりまして、実は育児休業期間の延長に係る改正案が国会に提出されております。現行、原則1歳になるまで育児休業で、そこで保育所に入れなければ1歳6カ月までは延長しますという制度なのですが、1歳6カ月になった時点でもう1回、保育所に入れないということになれば、再度申請することにより最長2歳まで、お子さんが2歳までの育児休業期間が付与、延長できると、それに合わせて雇用保険の育児休業給付の支給期間も延長するという改正案が国会で今審議されているところでございます。

高齢者の関係でございますけれども、もう焦点は65歳以降のほうに当たっております。65歳を超えた方々の継続雇用、あるいは雇い入れを行う企業に対する支援、これの取組の強化を今後進めていかなければならないということでもあります。

最後ですけれども、障害者雇用率につきましては、鳥取県としては過去最高の2.1%まで上がったということではありますが、今後、精神障害者の関係で法定雇用率が算定基礎に編入されるということで、雇用率も恐らく引き上げが見込まれるということでもあります。企業の皆様方にはさらなる取り組みを期待しているということでもあります。

以上、概括的に申し上げました点も加味しまして、当局の来年度の行政運営方針等、今回提出してございます。委員の皆様方におかれましては、この後の各部室長の説明もお聞きいただきまして、よりよい行政運営となるよう、本当に忌憚ない御意見をいただきますようお願い申し上げます。当職からの御挨拶とさせていただきます。ありがとうございます。

○野田総務企画官 それでは、議事に入らせていただきます。

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

ございます。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います。

それでは、小林会長、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。12時までということで時間予定されておりますので、効率的に運営をしてみたいと思います。御協力を賜りますようにどうぞよろしくをお願いいたします。

今、内田労働局長から、現在の労働行政、それから国内の労働環境等について御紹介をいただいたところであります。鳥取県内の状況を見ますと、御紹介ありましたように有効求人倍率はかつてない高さを続けておりますし、また新規求職者に対する求人倍率も非常に高い比率を占めております。全国ほぼ同様な状況を示しておりますけれども、つまるところ人手不足、使用者側においては労働時間が限りなく欲しいと、こういう状況にあるわけであります。そういう中で、労働行政にかかわっては現在働き方改革ということで国会レベルで検討が行われておりますけれども、こういった労働市場の状況が出ておりますので、働き方改革で検討されております内容が実質のある形で改善、改正に結びつくように期待をしているところであります。

本日も、今年度、平成28年度の鳥取県内における労働行政にかかわる実績を紹介していただきますし、また、来年度に向けた運営方針等についても御紹介をしていただくことになっております。国政レベルで議論されております働き方改革等にかかわる事項もたくさん盛り込まれておりますので、事務局からの報告を受けまして委員の皆様と熱心な討議を進めてまいりたいと思います。どうぞよろしくお願いいたします。

それでは、ルールにのっとりまして、最初に議事録署名人の指名を行いたいと思います。地方労働審議会は、地方労働審議会運営規程第6条第1項に基づきまして、審議会は議事録を作成して、その議事録には、会長と会長が指名するところの委員2名の計3名により署名を行うことになっております。そして、この議事録を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、会長のほか署名する委員といたしまして、毎回ではございますが、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、このお二人をお願いしたいと思います。よろしゅうございませうか。（「はい、承知しました」と呼ぶ者あり）

では、お二人、御協力を賜りますように、どうぞよろしくお願いいたします。

では、本日、皆様のお手元に配付されております資料を使いながら、早速議事に入らせていただきます。本日は、資料にありますように、行政運営に関する議題、その他を含め

まして3件用意されております。これから事務局から報告をいただきますが、議事の1番目、平成28年度鳥取労働局行政運営状況について、そして、2つ目の平成29年度鳥取労働局行政運営方針（案）につきまして、これらを一括して報告を受けたいと思います。そして、その後、これらをあわせまして質疑応答の時間を確保したいと思います。

それでは、事務局から2つの議案につきまして、連続して説明をお願いいたします。

○喜多見職業安定部長 職業安定部の喜多見と申します。本日はよろしく願いいたします。

それでは、早速説明させていただきます。平成28年度行政運営方針重点目標につきまして、委員の皆様にも事前にお送りしております事前送付資料を手元に御用意ください。私からは、こちらのインデックス資料1、A4横置き資料の（1）及び（2）、それと（5）の一部につきまして、取り組みの状況と結果について御説明を申し上げたいと思います。私からは合計で6点の説明となります。いずれもハローワークのセーフティーネットとしての基本機能に関する指標、実績でございます。それでは、資料に沿って御説明をさせていただきます。

まず、1つ目でございますが、数値目標、①ハローワークで雇用形態が正社員である求人数、これはハローワークで正社員求人を平成28年度中に2万1,155人以上確保するという目標の設定をしておりました。1月末現在の実績でございますが、右側にある太い大きい矢印のところに記載しております、2万403人の求人を県内3カ所のハローワークにおいて確保しております。進捗率のほうは約96%ということで、今年度の目標がほぼ確実という状況でございます。昨年度のこの場でも御説明申し上げたのではないかと思います、昨年同時期での正社員求人数というのは約1万9,000でしたので、前年度比で1割近く正社員の求人数がふえているということになります。今年度は、県内3カ所、東・中・西、鳥取、米子、倉吉のハローワークにおきまして、さまざまなイベントとか、さまざまな行政ツールなどを駆使しつつ、かなり正社員求人にかかわった求人開拓というのを行ってまいりました。予想以上に企業、事業主の皆様意識が非常に高まっているということ、正社員求人の意欲が高まっているという実感を本当に感じるころであります。そうしたことがこのような実績につながっているのだと私ども考えております。

ですが、この裏側には、先ほど局長も申し上げた、いわゆる人手不足に対する問題というのがより深刻化しているのではないかと、そういう実情もあるのではないかと私どもは考

えております。求人内容の量から質というテーマにつきましては、ここ最近の重要な論点、視点でありますけれども、このあたりは来年度、29年度の取り組みでまた強化していく中身でもあると考えております。

続いて、2つ目でございます。数値目標、1ページの②でございます。常用雇用の就職件数1万2,670件以上ということで目標の設定をしておりました。これは県内3カ所のハローワークにおけるフルタイムでの就職につなげる件数目標1万2,670件を目指すということでありますけれども、同じく1月末の実績ですと、右側の矢印に記載しましたとおり9,579人で、こちらについては進捗率が約76%程度ということで、求人と比べると目標の達成というのは非常に危うい実績という状況でございます。こちらの常用雇用の就職件数、フルタイムの就職件数というのは、昨年同期の数値が1万をちょっと超える1万300ぐらいでしたので、やはり7%ぐらい減少しているということでございます。目標設定に対する評価ですけれども、やはり求職者の減少というのが非常に影響として大きいというのは実感です。求職者自体もやはり昨年同期で、例えば新規で2割弱、有効求職者だけでも昨年比で1割ぐらい減っているという状況ですので、ハローワークでは、要は求職者の数もここ数年減少傾向が続いていて、特に2割弱、1割等の傾向というのは続いているわけですけれども、その分、一人一人じっくりと職業相談とか、カウンセリングということに軸足を置けるということでもありますので、そういったことを特に今年度、軸足を置いて求職者の方々に対してはハローワークの窓口で行ってきたわけですけれども、担当者制、いわゆるマンツーマンでの求職カウンセリング、職業相談ということを特に重点を置いてやってきましたけれども、あとは、ハローワークにお越しになっても、ハローワークで求人の情報だけを見て後は相談を受けずに帰ってしまう方というのが一定程度いらっしゃる、特にそういう方に対してこちらからお声をかけて、今はどうでしょうかと、ぜひ相談を受けてみませんかとこちらからアウトリーチ的な形で対応したりとかということを大分やってきて、それなりに好評であるということはいただいておるのですけれども、求職者の減少というのは鳥取に限らず全国的な傾向ではありますけれども、なかなかこの要因について分析が難しいところはあると思っています。

ハローワークに求職の登録をしている方々のうち、仕事に今ついていない人についている人、いわゆる在職者と我々は言うておりますが、ハローワークに求職をしている方々の在職者の割合というのは、実は大体4割前後でございます。実はここ七、八年、この4割前後という傾向は全く変わっておりませんで、ともすると、在職者の割合というのは、こ

こ数年高まっているのではないかという話もよく聞かれるのですが、実はここ七、八年だけで見ると4割前後、4割を超えたり4割未満であったり、月によって変動はありますけれども、ほとんど変わっていないという実情です。要は、単純に求職者としての数だけが減っているということで、これは単純にここだけ見ればよいことだと思っておりますけれども、今後これがどうなっていくのか状況を注視していく必要というのは非常にあると思っておりますし、鳥取県内の状況にあつては、ハローワークのあり方、職業相談、カウンセリングとか、そういったあり方について今後、労働局として考えていく必要が十分にあると思っております。

続いて、3点目でございます。ページをお捲りください。資料1の1枚目の裏面でございます。③雇用保険受給者の早期再就職件数ということで、3,132件以上ということで28年度の目標ということで取り組んでまいりました。③の雇用保険受給者の早期再就職件数というものは、失業されて雇用保険の資格を持っている方については雇用保険がもらえると。失業をして雇用保険を受給している人が雇用保険の給付をもらい切る前に、具体的には雇用保険の給付日数の3分の2以上を残して再就職してもらう人の数というのは、3,132人以上を目指して就職につなげていこうということで目標を設定しております。こちらの指標のみは12月末現在の数字でございますが、3,132人を目指して就職につなげようということでやってきましたけれども、今年が2,481件ということでございます。昨年が2,510件ということで、ちょっと減っております。進捗率79.2%とありますが、大体8割ぐらいの達成度ということですが、昨年の同時期が8割、83%ぐらいの達成度ということで、これも申し上げたとおりハローワークの基本的な機能、役割として非常に重要なパラメーターであると思っております。特に自己都合でやめた場合は3カ月間の給付制限というのがありまして、この期間は給付がもらえないということがあるのでございますけれども、この3カ月の間に雇用保険に頼ること、雇用保険の給付を待つことなく一日でも早く再就職をしてほしいという気持ちで、ハローワークは、個々の求職者に対してきめ細やかな相談、カウンセリングを行うという体制でやってまいりました。

続きまして、4点目でございます。その下の④番、常用雇用の求人充足件数でございます。1万2,200件以上、これは非常に重要な指標でして、ハローワークでいただいた求人に対する充足、どれだけいただいた求人を埋められるかということで、数値の目標を決めて頑張ろうということで今年度やってきました。今年度1万2,200件以上、いわゆるマッチングに関する目標指標ということでございます。こちらは1月末現在でして、

9, 228件、76%ぐらいの達成度ということになっております。昨年同期が9, 900件、1万弱でしたので、やはり7%ぐらいちょっと減っているという状況です。こちらは、先ほど申し上げた就職件数と同じぐらい昨年度比で減少がありまして、マッチングというのは、正社員求人も含めて魅力ある求人内容であったり、求職者の方への意識への訴求であったり、あとは求人であったり、仕事の内容に対する理解というのをいかに求めていくかというのは、求人者の質の向上、マッチングの鍵だと思っております。

労働局、ハローワークですけれども、マッチングについて特効薬というものはないと思っています。いかにお互いが歩み寄って理解を深めるか、求人者の方々には、ハローワークに日々来られる求職者へのニーズというのをハローワークから求人事業者のほうにお伝えしまして、求人内容であったり、仕事そのものの理解というのをどうやって求めていくかということと、あとは求職者の方に対しましても、求人事業者、いわゆる事業者の方とじかで接する機会というのは、例えば産業体育館であったり米子のコンベンションであったりというところで毎年定期的に複数回、就職フェアということで、そういう接点を、場所を設けておりまして、そういった多分大きなイベント以外にも、実はハローワークの中の会議室で随時企業説明会や面接会をやっておりまして、こういったところで直接話を聞いていただいて意識や理解が変わったということはよくあるということですのでけれども、こういったことを地道にやっていって、求人者や求職者の理解を深めていくことがマッチングの向上、ひいては人手不足の解消にもつながるのだと私どもは考えて取り組んでおります。

先ほど局長も申し上げたとおり、特に求職者が減少しまして求人がふえているという状況では、なかなか求人に対する充足のハードルというのは非常に高くなる傾向が最近あると思っております。

ちょっと話がそれるのですが、今年の7月に鳥取県のほうで県立ハローワークとこのを始めるということで、報道で、今回の県会でも予算案が審議されておりますし、皆さん御承知かと思われましてけれども、この中で、鳥取県が実施する県立ハローワークのセールスポイントとしてうたわれているのは、誘致企業であったり人手不足分野に対する就職マッチングというのを米子を中心とした西部地区で重点的にやっていくということとあります。確かに西部地区は正社員に限定した求人倍率というのが県内で唯一、東・中・西で1倍を超えているという地域でもありますし、確かに西部地区は人手不足感というのは、特に卸、小売であったり福祉分野であったり運輸であったりとか強い地域であります。

現在、求職者がこれだけ減少している状況で、県立ハローワークが売りであるマッチングをどういった方法で進めていくかということで、労働局のほうでも県立ハローワークにこれから従事する方に対して研修をやるとか、求人情報を提供していくということで、さまざまな面で支援をしていく予定でありますけれども、要は、これだけ仕事をしている人が少ないと、マッチングに重きを置くのであれば、いわゆる転職支援、在職者の方に対する働きかけというのをしないと相当難しいのではないかなと思っています。仮に誘致企業に対して在職者の誘導を強力に図るということであれば、それはそれでハローワーク、労働局が目指すところとは少しベクトルが違うということが考えられます。

ちょっと話がそれまして申しわけありませんが、いただいた求人に対する充足というのはハローワークの基本機能でありますし、特に現在求められて最も期待されている機能だと思っております。県立ハローワークとの連携を含め、効果的な方法というのを模索して、私ども国立のハローワークとして地道にやることはやっていくというスタンスで頑張っていこうと考えております。

続いて、5点目でございます。ページをお捲りください。資料1の3でございます。フリーター等の正規雇用件数、フリーターの正社員化ということで、2,510件という目標件数を掲げてやってまいりました。こちらについても12月末現在の進捗でございますが、7割弱、去年同期が8割の進捗であったことと比較しますと大分低い実績となっております。正社員誘導への道筋がなかなかつけにくい若者がふえているとか、フリーターの若者そのものが減っているのかとか、窓口感覚で話というのはあるのですが、具体的な分析は私どもこれからの課題でございます。数字的には昨年度と比較して低くはなっておりますけれども、一人でも多くの若者が正社員に就職、鳥取県内でできるように、あらゆるツールをハローワークは持っておりますので、引き続き支援が必要な若者に対してはあらゆるサポートというのは行っていきたいと考えております。

最後でございます。ちょっと資料が飛びまして、資料1の最後のページをご覧くださいませでしょうか。右下に10と打っております。女性の活躍推進の関係でございまして、子育てする女性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というのは鳥取県内、東・中・西、鳥取、米子、倉吉のほうに設置しております。これに対する重点支援対象者の就職率88.5%以上ということで目標を設定しておりました。昨年目標が87.5%ということで、ことしは目標を上げていますけれども、このマザーズハローワークというのは何かといいますと、お子さんを連れた方でも安心して就職の相談や紹

介が受けられるような、いわゆる託児施設の機能をつけた専用の職業相談窓口というのを県内3カ所に用意しております。こちらで取り扱います求人も、子育てをされる方とか、子育てをされる女性に配慮のある求人というのを特に開拓して紹介させていただいたりとか、あとは仕事関連以外の情報、例えば県内の各自治体で保育支援情報というものを集めて提供したり、特に子育て中、お子さんをお連れの方が利用しやすいような環境整備、体制というのを整えております。利用されている方からの声というのも非常に好評でして、実績も目標の9割以上ということで、こちらを利用された子育て中の方は、多くの方がここで就職先を見つけて就職されていくということで、非常に施設としての評判も高いものがあります。この評判を維持できるように引き続きしっかりとした運営をしていきたいと思っております。

私からは以上です。

○河野労働基準部長 労働基準部長の河野でございます。よろしくお願いいたします。

インデックス1番の右下に4と書いているところからになります。安全で健康に働ける環境づくり、1つ目が労働災害防止対策の推進という項目でございます。資料は事前に配付されているということでございますので、少しはしょった形にはなりますけれども、数値目標といたしましては、12次防の項目にもある死傷者数410人以下というところ、それと、死亡者数について平成27年の3名よりも減少させるというところでございます。死亡災害につきましては、平成27年と比較いたしましても2名減少いたしまして、3年連続で過去最少の数値となり、達成したというところではございますが、先ほど局長の説明にありましたとおり、大雪の関係で今年に入りまして既に2名の方が亡くなられている、1件は当局管内のカウントではないのですが、痛ましい事故が発生している状況にあるということでございます。

休業4日以上死傷者の数でございますが、このページの一番下には書いてはいるのですが、本日お配りしている配付資料8番のインデックスがついているところの資料でございます。これが現在、平成29年2月末現在での平成28年の労働災害の発生状況の最新値となっております。平成28年2月末現在では死傷者数が458名となっております速報値ですが、こういう状況でございます。前年同期の455名と比べまして3名増加するという状況になってございまして、この数値目標では12次防の数値というのが達成できていないと、大きく及ばないという状況になったところでございます。死傷災害が増加傾向にあります。その他の事業のところが増加傾向にあるというところでございまして、こう

いうところにおきます労働災害を防止するための取組といたしまして、現年度におきましても、安全「見える化」とっとり運動の推進であるとか、特に転倒災害の防止等についての集団指導を中心に実施しているという状況でございます。

インデックスの1番に戻っていただきまして、次に6ページでございます。これは(2)番、働き過ぎ防止のための取組の推進の項目でございます。これにつきましては、平成27年度、昨年度でございますが、これは時間外労働や休日労働につきまして、月100時間以上であると考えられる全ての事業場に対する監督指導等の取組を実施したところでございます。今年度につきましては、これをさらに強化いたしまして、休日・時間外の労働が月80時間を超える全ての事業場に対しまして監督指導を実施しているという状況でございます。そのような取組を実施しているところでございます。実際、労災請求を行った事業場はもとより、長時間労働が行われていると考えられる全ての事業場に対して監督指導を実施するというところでございまして、長時間労働の抑制や過重労働による健康障害の解消に向けた指導等を行いまして、労働災害の減少等も含めまして取組を強化してきたところでございます。

次に、7ページでございますが、(3)メンタルヘルス対策の推進というところでございます。このメンタルヘルス対策の取り組みにつきましては、特にこれは一昨年(2015年)の12月から施行されてございますストレスチェックという制度、これがまず我々としては強化すべき点であろうということで取組をしてまいりました。常時50人以上の労働者を雇い入れる企業におかれましては、これは義務化されているということでございます。先般、昨年の11月の審議会でも、この点を御説明いたしましたけれども、ちょうどこの制度が発足して1年たっており、アンケート結果等を踏まえますと、県内50人以上の事業場のうち56%が既に実施するという方向でございますが、残り43%につきましても、まだ日時は決まっていなくても取組をするという結果です。

このストレスチェックを初めとするメンタルヘルス対策につきましては、我々行政機関とともに、鳥取産業保健総合支援センター、県医師会、各地区医師会様の御協力などを得ながら、さまざまな機会を捉えまして周知・広報等をしてまいったところでございます。今後は、さらにこの状況等を来年度になります。アンケート等を実施しまして、そういう結果は監督署のほうに提出いただくようになってございます。そういう状況の中において未実施であろう、もしくは未報告であろうというところもありますけれども、引き続きこのストレスチェックの実施等を含めた状況についての周知、また、その結果の指導等を

行っていきたいと考えてございます。

目標といたしましては、30人以上の労働者を雇入れる事業場におきまして、このメンタル対策を実施している事業場の割合を平成28年におきましては74%以上となっておりますが、それを確保できるよう、また来年度も引き続きこの数字を80%以上になるように取り組んでまいりたいと考えているというところでございます。

私からは以上でございます。

○廣瀬雇用環境・均等室長 雇用環境・均等室長をしております廣瀬と申します。よろしく願いいたします。

私からは、働き方改革の取組の推進と女性の活躍推進について御説明いたします。資料は、今、基準部長が説明しておりました資料ナンバー1の8ページをごらんいただきたいと思っております。

働き方改革の取組の推進ですが、数値目標は、年次有給休暇の取得率の向上ということで、前年または前年度以上という目標でございます。27年度に当局が調査いたしました結果は43.9%でしたので、それを上回るようにということで1年間やってきたところでございます。現在、県内8,000社を対象にまたアンケートを実施中でございますが、その期限が3月31日なものですから、申しわけございません、まだちょっと集計ができておりませんで、4月以降なるべく早い時期に集計をして検証したいと思っております。

主な取組状況・取組結果ですが、労使団体への要請ということで、合計14団体に対して要請を行っております。それから事業場への要請ということで、局長を初めとする幹部がリーディングカンパニーを10社訪問いたしました。また、職員とか専門のコンサルタントがおりまして、それらによります個別企業の訪問を50社しております。また企業トップを対象といたしますセミナーにつきましては、東・中・西部、3カ所で開催いたしました。

それから、先ほど局長の挨拶の中でもございましたが、鳥取働き方改革推進会議というものを設立いたしまして、これは地方公共団体、労使団体、大学、あるいは金融機関といったところを構成員としまして、鳥取県全体の働き方改革を進めていくということで設立されたものでございます。第1回を12月6日、第2回を2月20日に行いまして、第3回は3月27日に開催する予定でございますが、鳥取働き方改革推進会議の行動計画をそこで策定しようということで、現在準備を進めているところでございます。それから各種会議、いろいろなところで行っている会議で時間をいただきまして、働き方改革につつま

して20回ほど説明をしております。働き方改革については以上でございます。

次に、女性の活躍推進ですけれども、9ページをごらんいただきたいと思います。数値目標につきましては、女性活躍推進法の努力義務である300人以下規模事業主を対象とするセミナーを年2回行うという目標でございました。結果につきましては、第31回でも御説明しましたが、東・中・西、3カ所で働き方改革に係るトップセミナーとあわせて開催しております。

それから、女性活躍推進法の施行状況ですが、義務企業というのは301人以上規模の企業ですけれども、41社全社から行動計画策定届が提出されております。それから各種会議の場をおかりしまして、女性活躍推進法ですとか、女性活躍加速化助成金という助成金がございます、それについての説明を16回行っております。

それから、ポジティブ・アクション、女性の活躍促進に積極的に企業がお取り組みいただきますように、事業所を訪問したときにそういった取組を要請、93社いたしました。また輝く女性活躍加速化とっとり会議等を通じまして、関係機関、団体等と協力しまして女性の活躍推進に取り組んでいるところでございます。

引き続きまして、平成29年度の最重点施策について御説明したいと思います。資料7でございます。本日配らせていただきました横広の資料です。

私のほうからは、最重点施策の1番について御説明いたします。地域の実情に即した働き方改革の実現と女性活躍の推進ということでございます。もともと働き方改革の、今年度につきましては働き方改革は最重点施策の4番目、女性の活躍推進につきましては最重点施策の5番目だったのですけれども、こちらにつきましては、来年度については最重点施策の1番目ということでさせていただいております。

働き方改革に向けた取組といたしましては、先ほど申し上げました鳥取働き方改革推進会議の運営を通じました働き方改革の取組の強化、行動計画の実行ということでございます。それから2番目は、鳥取県とか県内の各市町村、あるいは労使団体等関係団体との緊密な連携・協力関係の構築と県立ハローワークへの協力、各種セミナーの実施を通じたIJUターンの促進でございます。3点目が無期転換ルールの周知強化と多様な正社員制度の普及促進による非正規労働者の待遇改善ということでございます。この3つの最重点施策ですけれども、上の2つは関係機関、団体等との連携を通じての取組でございますが、3つ目につきましては労働局単体での業務ということになっております。労働局単体で行うもので最も最重点と思っておりますのは、実はこの3つ目の無期転換ルールの周知でござ

ございます。この無期転換ルールといいますのは労働契約法に基づくものでございまして、有期労働契約が反復更新されて通算5年を超えたときに、労働者の申し込みによって企業などの使用者が無期労働契約に転換しなければならないというルールでございます。このルールが本格化しますのは、改正労働契約法18条の施行後5年が経過する平成30年4月、つまり、あと1年でございますので、平成29年度におきます重要かつ迅速、喫緊に行わなければならない課題だと考えております。

また、最重点課題、あと3つほどありますが、改正育児・介護休業法の周知徹底、仕事と家庭の両立支援に取り組む事業主に対する助成金等の支援、それから仕事と生活の調和の周知・啓発と推進、こちらの3つにつきましては、今年度につきましては重点課題でございましたが、働き方改革ということで一つのパッケージということで、働き方改革の中に盛り込ませていただいております。

それから、目標につきましては、本来でありましたら、無期転換ルールの関係で無期転換した社の数、あるいは無期転換ルールに基づいて社内の制度を整備した企業の数といったものをお出しできれば一番よろしいのですけれども、なかなかそういったものを把握するのも非常に困難なものですから、今年度と同様に、平成28年度の調査結果以上という取得率の目標値を立てております。

次のページをごらんいただきたいと思っております。女性の活躍推進でございますが、今年度と同様、輝く女性活躍加速化とっとり会議と連携しました関係機関、団体と連携いたしました取り組みの推進を進めていくこと、それから努力義務企業にいかに関係機関、団体と連携いたしました取り組みの推進を進めていくこと、それから法律そのものの周知、それから一般事業主行動計画策定の取組の推進ということで、企業にお伺いしまして、そういったことを促していきたいと思っております。今年度もしているのですけれども、来年度についても引き続きしたいと思っております。目標につきましては、101人以上規模の事業主の一般事業主行動計画の策定率100%というものを入れさせていただいておりますが、こちらにつきましては2026年までの長期目標でございます。ニッポン一億総活躍プランの全国目標から引用しておりますが、もちろん100人以下の企業に対しても取組を促していきたいと思っております。

私からは以上でございます。

○喜多見職業安定部長 続きまして、インデックス7の平成29年度鳥取労働局最重点施策の2、A4横、左上、最重点施策の2というところをごらんいただきたいと思っております。

この2につきましては（1）から（3）まで3本の柱がありまして、それについて私のほうから説明させていただきます。

重点施策の2、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のさらなる推進ということで、3つの柱を盛り込んでおります。先ほども申し上げましたとおり、ハローワークの基本機能であります求人と求職のマッチング機能の向上、人材確保対策、そして正社員就職にこだわった支援という3つの柱が今、ハローワークと労働局に対して特に期待をされている機能だと私ども考えております。マッチングであれば個別支援をしっかりと基本機能としてやっていく、職場定着のための支援というのもますます重要ということですので、ハローワークのほうで紹介して採用してそれだけというだけではなくて、その後のフォローというのを定期的にやっていくということは本当に重要だと思っています。いわゆる定着支援と私ども呼んでおりますけれども、この定着支援といいましても若者と障害者では全く手法が違いますし、そのほかにも例えばメンタル不調な従業員の方の継続とか、最近ですと、がんや糖尿病などの疾患を抱える従業員の方の就労継続とか、あとは育児・介護をされる方の就労の継続とか、働き方改革の中でもとても注目されているテーマであります。可能な限りきめ細やかにやっていきたい、人手不足対策という意味では非常に重要でありますし、私はハローワーク担当ですけれども、労働基準とか雇用均等による指導監督分野というのも重なる部分がありますけれども、職場の定着というのは、私ども職業の安定に非常に重要な項目ということで、労働局一丸でやっていく必要があると思っております。

（1）効果的なマッチングということで、目標数値ですけれども、フルタイム就職、常用就職件数と上げていますけれども、1万1,500件、求人充足は1万1,200件、雇用保険受給者の再就職人数、先ほども御説明申し上げました3つですが、3,000件という形を目指したいと思っています。昨年度より少し目標数値は落ちておるのですが、これは求職者数の減少傾向は変わらないという見立てです。過去数年の推移をベースに、頑張れば達成が見込める数値ということで設定をしております。

ページをお捲りいただきまして、（2）、人材確保対策でございます。先ほど申し上げましたけれども、これは特効薬というのではないと思っています。人材確保対策の3本柱としてよく私ども申し上げているのは、1つ目が潜在的労働力の掘り起こしで、2つ目が人材育成、これは公的職業訓練に限らず、在職者の会社での適格者の育成ということを含めての人材育成、いわゆるトレーニングです。3つ目が企業内での労働生産性、労働者1人

当たりの付加価値を高めるということと、あと雇用管理改善、潜在的労働力の掘り起こしと人材育成をして生産性を高めること、それと雇用管理改善と。この中で労働者の定着というのは、応募者が集まるような魅力ある職場づくりの取組、魅力ある職場づくりというのを進めないと、なかなかもはや人材の確保というのは立ち行かない、定着もできないという局面までできているのではないかと個人的には考えております。

雇用管理改善の基本的な考え方ですけれども、一言で言うなら、企業、事業主の方のニーズに応えつつ、行政として望ましい方向へ誘導とか助言をすることというスタンスで考えております。現実的にハローワークや労働局の私ども担当者が担当1人で各企業の方々の雇用管理にどれだけ助言ができるかということ、実際のところ余り現実的ではないし、非常に限界があるということです。事業主の方とハローワークの、私ども労働局の方々と皆様初めとする事業主の方と接する際に、おおよその方向性というのを助言させていただき、その後、各分野への専門家の方へつなげるというのが基本的な考え方ということで私ども意識をしております。

続きまして、ページをお捲りください。（3）番でございます。正社員就職の促進、正社員就職支援ということです。雇用の質の改善にこだわっていくということで、これは非常に重点的に取り組んでいきたいと考えています。直近の状況ですと、1月の有効求人数というのは、大体県内全域で1万5,000ぐらいであります、1万5,000弱です。うちフルタイムが1万2,000ちょっと、パートで3,000ぐらいという内訳です。1万5,000のうち、いわゆる正社員の求人というのは大体6,000件ちょっとあるというのが直近の状況でして、ハローワークで取り扱う求人のうち正社員の求人というのは4割ぐらいということで御認識いただければ齟齬はないと思っています。この割合を増やしていきたいということが私どもの思いです。正社員求人にするということで採用可能性、求人の充足は高まるということについて求人事業者の方へのPRというのはちゃんと進めていきたいと思っておりますし、例えばフルタイムで、いわゆる1年単位、6カ月単位の有期雇用とか、例えば1年限定など、こういった求人に対して期間の定めのない求人への転換というのを来年度は強力的に働きかけを進めていきたいと思っています。こういう地道な取り組みというのは非常に重要なので頑張っていきたいということと、あとは正社員を希望する求職者、県内で直近だと大体6,000人ぐらいいらっしゃいますが、この方々に対する応募の働きかけや相談、紹介を能動的にやっていくということはもちろんですけれども、これに加えて、ハローワークで求職登録されている方で、正社員というのは

積極的に希望するものではないけれども阻害要因がない人というのがいらっしやいまして、かつ就職可能性が高い方がいらっしやいます。こういった方に対して正社員で働くこと、正社員求人の特長というのを説明しまして、応募の働きかけを進めていくということの強化を図っていくことを特に重点的にやっていこうかと思っています。

なお、目標設定で、一部「●」とさせていただいておりますが、こちらの現在、厚生労働本省が協議中でありまして、未定でございます。人材確保ですと、先ほどのページに戻りますと、介護・看護・保育の就職件数というのが平成28年度は1,600件というのを目指してやってまいりました。進捗が今1,300ちょっとということで、1月末現在で8割ちょっとの達成率という感じでございます。同じく建設分野は450件、これは1月末現在で8割弱の達成率という状況でございます。正社員求人のほうは、先ほど申し上げましたとおり2万1,155件、正社員求職は5,510件という目標で、1月末現在で8割弱程度の達成率という感じでございます。

私からは以上でございます。

○河野労働基準部長 引き続きまして、私から説明させていただきますけれども、その次のページ、1枚捲っていただきますが、重点施策の3でございます。

来年度につきましては、安全で健康に働ける環境づくりとして、1つ目に、アといたしまして働き過ぎ防止のための取組強化、この中でも平成28年度に比べまして、まず筆頭に持ってきております。これにつきましては、今年度の対応は時間外・休日労働が月に80時間を超えるような事業場への監督、また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を行った事業場に対しまして監督指導を徹底するという内容につきましては、来年度も引き続き徹底して取り組んでまいりたいと考えております。

次のページでございますけれども、2番目にイといたしまして、労働災害防止対策の推進というところでございます。これにつきましては先ほど申し上げましたが、現在、12次防の4年目でありまして、今年が5年目、最終年度となっております。この数値目標を見ていただきますと、396人以下の死傷者数にするという目標があるとおり、非常に厳しい労働災害の発生状況ではありますけれども、これに向けて全力を尽くしていきたいと考えております。死亡災害につきましても減少させる、昨年が1名でございますので、先ほど申し上げましたが、既に1名の方が亡くなられておられますので、これから先は死亡災害ゼロということを目指すと、これは当然のことでございます。そのためには、これも先般の11月の審議会でも申し上げたところではありますけれども、鳥取県の中

エリアにおきます地震への復旧・復興等の工事等が本格化してまいります。そういう中でけがが起きないように、死亡事故が起きないようにというのが我々の望みでございますので、安全衛生パトロールを引き続き徹底していきいたいというところ。先ほども数値目標は申し上げましたけれども、死傷災害が増加しているような業種、業態、事業場の皆様方に対する防災対策の指導、もしくはその周知・広報等に向けても取り組んでいきたいと考えているところでございます。

また1枚めくっていただきますと、3番目の項目といたしまして、ウ、メンタルヘルス対策でございます。これにつきましても、来年度につきましても、まずアンケート調査を実施するとか、監督署での個別の指導も当然やってまいりますし、周知・広報にも引き続き強化していきいたいということです。平成29年はメンタルヘルス対策を実施している事業場の割合、これ県内30人以上の事業場に対してでございますが、29年は80%以上とするというところを目標にさせていただきたいと考えてございます。メンタルヘルス制度を初めまして、あと衛生委員会での調査審議、労働者や管理監督者、皆様方へのメンタルヘルス教育研修の実施など、何らかのメンタルヘルス対策を実施していただきまして、この目標が達成できるように周知・広報などを含め、積極的に取り組んでまいりたいと考えております。以上でございます。

○小林会長 ありがとうございます。コンパクトな報告に御協力いただきまして、どうもありがとうございます。とはいえ、随分やっぱり内容が豊富だけに時間かかりますよね。

以上、平成28年度鳥取労働局行政運営の状況並びに平成29年度鳥取労働局行政運営方針（案）につきまして、職業安定部長、労働基準部長、そして雇用環境・均等室長から御説明をいただきました。

それでは、少しこれから時間を確保いたしまして、以上説明をいただきました事柄につきまして御質問、あるいは御意見を頂戴したいと思います。特に働き方改革等につきましては今、国政レベルで盛んに議論も行われているところですので、こういった場に出される意見を本省のほうに上程していくということで取り組ませていただきたいと思います。どうぞよろしくお願いたします。

○田中委員 いいですか。

○小林会長 田中委員、どうぞ。

○田中委員 田中でございます。

まず、28年度の鳥取労働局の行政運営状況につきましても、雇用情勢が改善されてい

中であらゆる施策を展開され、総じてよくやっておられるのではないかなとお聞きをしたところでございます。労働局長が総合点、何点と評価されているかは知りませんが、私はそう感じたというところでございます。その上で、29年度の行政運営方針含めまして、2点、意見なり質問をさせていただければと思います。

1点目は、やはり労働基準監督官の増員についてであります。今年度の重点施策を見ても、監督指導の徹底という項目が入っております。特に働き方改革ということになれば、現行の労働安全衛生法であるとか、労働基準法あたりにのっとった進め方がされるのが当たり前でありますけれども、何分この鳥取労働局管内には労働基準監督官が少ない、実動できる方は多分1桁ではないかなと思っております。そこらをしっかり受けとめて上申したいということが1点。

それから、12次防でございますけれども、これも労働基準監督官の話でございますけれども、既に12次防が出されて4年経過して、この鳥取労働局においても4年連続目標達成ができていないという憂慮すべき状況ではないかなと考えております。労働災害で2月末で458件ですか、この中を分析していただいて、どのくらい労働安全衛生法違反によって災害が起きているのか、後ほど労働基準部長から答弁をいただければと思いますし、また最低賃金についても、先ほど人手不足ということが多々言われておりますけれども、先般、ちょっと大手の外食チェーンに昼食を食べに行ったのですけれども、やはり人手不足のようございまして、アルバイトの求人表が張ってありました。当然800円とか850円とかありますけれども、一番下に高校生は700円と書いてあるのですね、大手外食チェーンで。お金を払うときにちょっと忠告して出たのですけれども、そういうようなことがまだまだある、また、高校生は何にも知らないから700円で雇ってしまうという状況がこの鳥取市内でもあるという状況でありますので、まだまだそういう対応が不足しているのではないかなと思っております。

それから、これは今後の動きでございますけれども、先般の報道を見ますと、規制改革会議あたりで労働基準監督官を外部委託していくという報道もなされております。外部委託については施策の一つとして受けとめますけれども、そのやり方として、やはり労使双方で中立性が担保されるような方に監督官の業務を委託するというのが大前提だと思いますので、これも提起をさせていただきたいと思っております。1点目の質問長くなりましたが、以上でございます。

それから、2点目、くるみの認定後のフォローについてお伺いをしてみたいと思いま

す。くるみんといいますと次世代育成支援認定マークということで、企業として社会的責任が果たせる企業に厚生労働省が責任を持って付与するライセンスといいましょうか、認定マークでございます。皆さんも御承知のとおり、あの電通もくるみん認定企業でありました。やはり過去に監督是正指導がないとか送検事例がないからブラック企業ではないというのは、今もう通用しない状況でありまして、鳥取労働局で今くるみんを認定されている企業、またプラチナくるみんもあろうかと思えますけれども、認定後のフォローを、フォローとチェックをどのようにされておるのか、これについてお伺いをしたいと思います。以上でございます。

○小林会長 ありがとうございます。

2つ出されておりますが、1点目は労働基準監督官のことに付随したものが複数ありますので、あわせて回答していただければ幸いです。よろしく申し上げます。

○内田労働局長 ありがとうございます。

労働局長でございますけれども、概括的に答えるところが何点かございました。

1点は、28年度の最重点課題の取り組みについて労働局としては何点と考えるのかという、100点を目標して頑張っておるのですが、地震が起きればやっぱりそちらのほうに注視して1カ月間通常業務が止まったり、様々なこともございましたので、何点が合格水準かはわかりませんが、合格水準を超えるようにしっかり頑張っていきたいと思っております。ただ、やっておると、今までここまで100点だと思ったのがどんどんハードルが今上がって奥行きも出ておりまして、仕事の難易度が上がっております。しっかりそれについていけるように頑張っていきたいと思っております。

それから、労働基準監督官の増員につきまして御指摘ございました。国全体としても実は増えたらいいのですよね。そこでいろんな御支援を皆様方にもいただきたいと思っておりますし、我々もしっかり本省に体制についての上申をしまいたいと思っております。

個別の件につきましては、各部長から説明します。

○河野労働基準部長 労働基準部長の河野でございます。

12次防の取り組みについてですが、非常に厳しい御指摘でございますけれども、私どもといたしましては、災害の発生状況等つぶさに検証、検討はしております。まず災害が発生している企業に対しまして、その内容につきまして法違反が疑われるものにつきましては、当然、監督指導等を相当数、数字でいうと81件という数字になるのですが、監督指導を行っているという状況でございます。

しかしながら、労働災害の発生状況は、法律の違反があるなしというものはあるのですが、長期的には減少傾向にはありますが、12次防の目標も非常に高いハードルの中で実施していることも事実でございます。死亡災害などの重篤災害は確かに減少傾向にあるものの、軽微な災害が減少していないということについては非常に難しいところではあると考えています。企業におかれましては、やはり業種間格差があるだろうとは考えているところでございますし、逆に重篤災害が発生していないところの業態、特にその他の各種事業などが中心にはなるのですけれども、そういう業態におかれましては法規制が行われていないような作業であるとか、設備機械等というのは非常にあるということ、また産業構造の変化も当然でございますし、人手不足の問題であるとか、労働者の高齢化等も非常に要因としてはあるのだろうと考えております。逆に法規制が行われてきていた、特に強く行われてきました一般的にいうと製造業であるとか建設業であるという、いわゆる製造的な業態においては、非常に整備はしてきてはいるところではあるのですけれども、逆に、先ほど申し上げましたが、その他の各種事業のような新しい産業形態も非常に多い中で、発生している業態には、例えば社会福祉施設であるとか商業、飲食業などが一般的にはなるのですが、結果的には、そのようなところの業態での災害が増加しているという状況にあります。

この背景等を我々といたしましては、課題として言えるのは、やはり第3次産業を中心とした非製造的な業態に対する対策が必要だろうと。また業種横断的に、特に転倒災害であるとか高齢者対策、また交通労働災害も当然労働災害に含まれますが、交通労働災害の防止対策であるとか、非正規労働者に対する安全衛生教育のあり方であるところについてもやっぱり問題があるのであると考えているところでございます。

特に、第3次産業を中心としました業態におきましては、重篤の災害が起きていない状況ではあるのですけれども、やはり高所作業であるとか、そういう問題であったり、資格がなくてもできるような仕事ということで、法規制がかかっていないというのは当然あるのですけれども、そういう業態においては、我々行政としての反省点でもあるのですけれども、やはり指導、教育や周知・広報がし切れなかった部分というのがあるのだろうと考えておりますし、そういう業態ではやはり小規模な事業場も多いこと、そのために安全衛生に携わるスタッフがなかなか充足されていないという問題も当然あるだろうとは考えているところでございます。そういう事業場におかれましては、そういう災害の要因を労働者個人に委ねられるというものも当然ありますし、組織的な再発防止対策というのも講じられ

ていないというのも事実でございます。そういう業態では特に有期である雇用者も当然多いところでございまして、そのために作業環境等に不慣れなことも要因ではあると思っております。そうなりますと危険に対する意識も当然高くはないという状況もございまして、定着率が低いとなりますと新規の労働者も当然入ってくる、その雇入れ時の教育も徹底されていないということも要因だろうと考えております。今後とも引き続き、そういう業態についても指導徹底をして取組をしていきたいと思っております。

実際には、我々といましては、具体的な方法として来年度、特に取り組んでまいりたいと思っておりますのは、法違反を原因とする労働災害や、またはそういう背景に法違反の疑いあるような労働災害を発生させた全ての事業場に対する監督指導を実施したいと考えています。当然、個別の指導も含まれますけれども、そういうアクションや、アプローチをしていきたいと思っております。2つ目には、労働災害が増加していると言われている業態におきましては、特に、余り個別には出しづらいのですが、一般的にいう社会福祉施設であるとか、小売業などの多店舗展開を行われているような企業への本社、本部等を中心とした法人全体、企業に対する接触、アプローチ等についても取り組んでいきたいと考えています。これは現年度も同じでございますが、安全「見える化」とっとり運動の取組を推奨していく、これも当然のことでございますし、安全衛生教育を徹底するための我々としての支援を行っていききたいと思っております。また、その業態によりましては、今年度は例えば林業の業態においては安全大会を実施するなどの取組もありますし、そういう機運が必要だろうとも思っておりますので、業界全体の労働災害防止の意識を啓発して、そういう取組が必要だろうということについては、それについてもアプローチをしていきたいと考えております。

それから、最低賃金の関係でございますけれども、田中委員が御指摘のとおり、最低賃金は年齢もしかり、パートも学生アルバイトなど含め、どのような働く形であろうとも必ず守っていただかないといけない最低限の賃金でございます。これは賃金の最低額、当然保障するものでございますので、我々といしても積極的に周知に取り組んでいるところではございます。実際に、今年度におきましても労働局のホームページでの公表や紹介の周知、報道機関の御協力を得ながら広報等もさせてもらっておりますし、地方公共団体の皆様方の御協力も得まして、県や市町村の広報資料等にも載せていただくようお願いをしたところは全て載せていただきましたし、業界団体の皆様方、事業者団体の皆様方、金融機関やスーパーマーケットなども周知をお願いして載せていただきましたし、派遣元事業

場への周知なども実施しているというところでございます。

そういう状況ではあるのですが、やはり我々労働局、労働基準監督署におきましては、最低賃金というのは当然、特にここ近年引上げ幅が非常に大きいというところもありますし、最低賃金を守られていない、もしくはまだ認識をされていないような事業場に対しましては、最低賃金の履行確保、これは当然必要なこととございますので、監督指導を既に強化しておりますし、徹底しているところでございます。その賃金額が最低賃金を守られていない事業場に対しましては、そういう意味での是正指導等も行っているところでございますし、今後とも周知・広報も当然そうとございますが、監督指導も徹底していくことを考えているところでございますので、もし何らかの形で最低賃金を下回るような情報がある場合には、我々にも情報提供、我々だけではちょっと見切れない部分があるのかもしれないので、そういう意味での御支援、御協力をいただければと考えているところでございます。

○小林会長 ありがとうございます。

田中委員からの発言に対して、これからの指導方針の内容も含めて説明をしていただきました。

補足していただくことはございますか。

○廣瀬雇用環境・均等室長 くるみの関係でございますけれども、現在、鳥取県内でくるみを持っている企業は20社でございます。うち3社は2回とっております。プラチナくるみにつきましては、まだ残念ながら1社もございません。そういった状況でございます。

現行の認定基準について申し上げておきますと、くるみの認定基準の中に、法及び法に基づく命令その他関係法令に違反する重大な事実がないことという基準がございます。次世代育成支援対策推進法ですとか、労働基準法等に違反する重大な事実が申請時にある場合にはもちろん不認定になりますし、認定後にそういったような事実が発生したという場合には認定取消しということになります。認定企業に認定マークを付与する際に、そういったことを必ず御説明するようにはしております。

一方、今回、先ほど田中委員がおっしゃったように、過重労働問題が発生した企業がくるみ認定を受けていたということが問題になりましたことを受けまして、現在、くるみ認定基準を見直すということでパブリックコメントを募集中でございます。公布は恐らく3月中になされて4月1日から施行されるということですが、主な見直し内容と

しましては、くるみんの認定基準の中に新たに労働時間についての基準を設けるというものがございます。それからくるみん等につきましては、労働基準法等違反については書類送検を不認定ですとか認定取消しの対象としておりましたが、その範囲を拡大いたしまして、是正勧告を受けて是正していないといった場合も不認定ですとか認定取消しの対象となるといったことが盛り込まれております。こういったことで認定基準の見直しが現在なされている状況でございます。

フォローにつきましてですけれども、現在のところは一般事業主行動計画、企業がつくりました行動計画が終期を迎えます二、三カ月前ぐらいに、個別企業に電話ですとか、あるいは文書で御連絡いたしまして、御社がつくっている行動計画はいつ付をもって終了しますよということ、それから次期の行動計画が必要ですよということを御連絡しているのですが、あわせて行動計画に定めた目標の達成状況ですとか、育児休業制度等の利用状況、あるいは多様な働き方に資する制度、労働時間に関するような制度もそうだと思うのですが、多様な働き方に関する制度の導入状況をお尋ねするようしております。ただし、あくまで子育てサポート企業としての取組状況を現段階ではお聞きする性格のものでございますので、今後、認定基準が変更になりましたら、認定基準等につきまして定期的にフォローすることを検討したいと存じております。具体的には、当室には働き方・休み方改善コンサルタントとか指導員、あるいは職員がおりますので、そういった者が計画的に個別企業訪問をするということも考えております。

それから、企業全体での問題ですので、他県にも事業所がある企業さんもございます。そうした場合には当局だけで対応できるものではございませんので、厚生労働省本省に対して方策を考えるように伝えていきたいと考えております。

それから、労働基準部の関係になりますが、重大、悪質な労働基準関係法令違反につきましては、労働基準監督機関、労働基準監督署ですとか当局の労働基準部監督課におきまして、司法処分に付するなど厳正に対処しております。以上でございます。

○小林会長 ありがとうございます。

田中委員からの発言に対して、労働基準監督にかかわる事項、そして、くるみんにかかわる事項として丁寧に御説明をいただきました。

ほかの委員から御発言をいただけますでしょうか。

○宮城委員 よろしいですか。

○小林会長 宮城委員、どうぞ。

○宮城委員 きょうの資料の中で資料9ですけれども、先ほどの内容にも関連するのですが、説明の中でもあったのですけれども、いわゆる時間外と休日労働時間数が80時間を超えると考えられる事業場、これについて25事業場に立入検査を実施したと。その中でかなりの割合で法令違反があったということで、内容的にも特に問題となる事例として4つ記載してあります。

それで、お伺いしたいのが、例えば事例の1では月157.6時間の時間外・休日労働が行われていたということで、物すごい時間外・休日労働ですけれども、これが検査の結果わかったのですが、いろいろな監督署の対応、その後の対応も記載してあるのですが、お伺いしたいのは、一旦、是正勧告等しましたと、では、その次にそれが、是正した内容が直っているかどうかということがやっぱり必要だとは思っているのですけれども、具体的な確認の周期とかは答えられないと思うのですけれども、どういった方法で、方針でこういった是正勧告をしたとか、企業に対してフォローをどういうふうにしているのかというのを確認させていただければと思います。会員企業にも、こういう方向ですよということで周知もしたいと思う部分もありますので、確認のために教えていただければと思います。

○小林会長 どうぞ。

○河野労働基準部長 労働基準部長の河野でございます。

個別の企業に対する監督のことでございますので、企業における法律違反等、我々がどのような形で接触するかというのはあるのですけれども、結果的に監督指導という、結果として載っているものでございますけれども、この例の1つ目については違反がありましたと、この内容については時間外・休日労働の違反が協定を超える時間を実施していた事実を把握したので、それについては是正をいただく旨の御指導を申し上げたという例でございます。

御指摘のとおり、どういう形で改善を確認するかといいますと、そこの指導をしたときの方法によりさまざまな方法はあるのですが、失念していたとか、ボーンヘッドである場合もあるでしょうし、ちょっと悪意がある場合もありますので、ケース・バイ・ケースではあるのですけれども、これは、この例について回答するのはちょっと差し控えたいところではあるのですけれども、一般的には監督署の対応、この場合には専用の指導文書というペーパー上で、いつまでに改善してくださいとか、即刻直してくださいとか、当然法律違反で残業手当が払われていないものがあるのであれば、当然すぐにお支払いしていただき

いというところがございますし、そういう方法で改善を求めるということでございます。全てこういうふうにしてくださいね、これがルールですよというのがあるわけではありませんが、是正が確実に改善されて悪意がないと考えられる場合には、そういう対応をしているところがございます。直せない内容等がもしあるのであれば、もう少し強い権限を使うといった方法での改善を求めていくというものもありますので、一概にこうしたほうが良いということで会員事業所の皆様方にお伝えいただくという形ではなく、我々としたしましては、そういうことがないように周知しておりますので、その周知の形で御認識いただくような、会員企業の皆様方や我々県内の企業の皆様方には御対応いただきたい。当然、まずは法令を守ってくださいねというお願いではあるのですけれども、そういう形の御対応をお願いしたいと思っているところがございます。

○津田監督課長 補足させていただきます。具体的な対応を、うちの監督署の監督官が長時間労働が疑われる事業場に監督指導を行うわけですけれども、その結果、これは全国斉一的に行わなければいけないものがございますし、労働基準でございますから、鳥取であろうと東京であろうと、最低限のラインとして守られていなければ同じ指導をするということがございます。

具体的な事例をここに挙げておりますけれども、法違反、長時間労働に絡むものであれば三六協定、事業場の労使において締結された三六協定の上限を超えた時間働かせていれば労働基準法違反、32条違反となるのですけれども、法違反ですよということで、その是正を求める指導になってまいります。一般的に申し上げれば、違反を直していただく指導でございますので、違反しない範囲まで労働時間を短くしてくださいという指導を申し上げることになります。この方策、そのためにどういうやりくりをしていただくか、これは企業の方々、あるいは企業の労使の方々にお考えいただかなければいけないことなので、さまざまなやりくりを私どもの指導の直後から御検討なさるところでございますけれども、そのやり方まで私どもからとやかく言う立場にはございませんが、その結果として、少なくとも過重労働が疑われる、ここで言うところの例えば月100時間を超えるとか、2ないし6カ月平均して80時間を超えるといった過労死が疑われるようなおそれがあるようなラインは下回るような形での実績が最終的に確認できる、あるいはそれが見込めるような状況になることを実際に確認できれば、私どもとしてはわかりましたということで、是正された、改善されたということを確認するというところがございます。

具体的には、各企業様、既に御経験された場合もあるかもしれませんが、指導の

後、いろいろやりとりした結果、時間がかかったかもしれませんが、最終的にこういう実績になりましたということを確認させていただいて、私どもとして改善した状況を見届けるといふ動きになります。実際には、各企業様で具体的な労務管理で使われている労働時間の記録そのものの比較状況とか、あるいは直近の状況を確認させていただいて、短くなりましたねということが目で見てわかれば、それをもって私ども監督署の監督指導の安心材料とさせていただいて、一旦は指導をそこで終了すると、これが一般的な流れでございます。以上でございます。

○小林会長 宮城委員、よろしいでしょうか。

○宮城委員 関連して、もう一つ。

○小林会長 はい、どうぞ。

○宮城委員 済みません。資料ナンバー9番は、ニュースリリースで定期的にお出しになっておられると思うのですが、こういう重点監督結果のポイントということで記載してあるのですが、それとこの下の指導例というのは連動したものではないのですか。

○津田監督課長 連動しています。11月が過重労働解消キャンペーンという1カ月間でございます、その中で取り組んだ25件の監督結果が1枚目のこの数字でございます、その中の事例の4つという位置づけでございます。

○宮城委員 では、これは公表されているということですね。

○津田監督課長 はい。

○宮城委員 それで、お伺いしたいのが、こういう事例については労働局のホームページとかにももう既に掲載されていますか。

○津田監督課長 取りまとまった直後でございます、きのうの午後には掲載したところでございます、あわせてマスコミ等にも投げ込ませていただきました。

○宮城委員 ありがとうございます。

○小林会長 よろしいでしょうか。

それでは、もう少しほかの委員から御発言を。

○白石委員 白石でございます。

私のほうからは、女性の活躍推進についてお伺いをお願いをしたいと思います。鳥取県は労働者の多くを女性が担っているのですが、まだまだ厳しい労働条件の中で働く女性が多いと思っております。

資料の7の2のところですが、一般事業主の行動計画で301人以上の企業には

策定や公表が義務づけられ、策定済みであるという報告を受けました。女性活躍推進のための施策として非常にすばらしいネーミングであると思うのですが、輝く女性活躍加速化とっとり会議というものが設置され、検討をしておられる。そこと連携した取組を労働局では推進していると伺いました。この働く女性活躍加速化とっとり会議におきましては、どのような構成と、どのような議論がどれぐらいの頻度で行われて、労働局のほうにどのような提案がなされたのかということをお伺いしたいと思います。

そして、お願いといたしましては、2番の、今後は努力義務企業、つまり鳥取県は301人以下の企業で働いている女性がほぼ、たくさんあると思うのですが、このところに対して、ぜひ今年度は一般事業主行動計画を推進していただいて、女性がよりよい条件のもとで働けるように、ぜひぜひ進めていただけたらと思います。たくさんの方の女性労働者を代表いたしまして、お伺いいたします。

○小林会長 よろしくお願ひします。

○廣瀬雇用環境・均等室長 それでは、雇用環境・均等室のほうから説明させていただきたいと思ひます。

輝く女性活躍加速化とっとり会議は、平成26年の7月10日だったかと思ひますが、鳥取県ですとか、労使団体、それから各市町村等、もちろん当局もそうですけれども、構成員として立ち上げされたものでござひます。現在は、鳥取県内の大学ですとか、あるいは金融機関等も入って、非常に大きな会議体となっております。とっとり会議の本会議自体は年間二、三回ぐらい非常に大規模な会議がござひまして、当局の局長も参加させていただきまして、当局の取組ですとか国の新しい動きですとか、そういったことについて説明をさせていただいております。

とっとり会議のほうでは、いろいろな事業をされていまして、セミナーの開催ですとか、女性の関係のヒアリングを行うキャラバンですとか、それから男女共同参画推進企業の認定審査ですとか、あるいはその一歩進んだパワーアップ企業の認定制度というのもござひますので、そうしたときの認定審査の御協力をしたりしております。

それから、鳥取県は女性のストレスが全国で最も少ない県だというお話がござひまして、県がストレスオフ拡大事業というのをしているのですけれども、それは公募されるのですけれども、いろいろな民間企業さん、あるいは個人の方、団体の方からいろいろな御応募があるのですが、その内容についての審査といひますか、意見の提出等もさせていただいております。

県のほうから当局に対する御要望等ですけれども、とっとり会議が行います大規模ないろいろなセミナーがございますが、2月にもしましたし、今度3月25日土曜日ですが、そちらでもセミナーを行います。そういったときの周知・広報の協力依頼があるといったこともございます。以前はパネルディスカッション等で局長が登壇したようなこともございました。そういったことで種々連携協力をしているところでございます。以上です。

○小林会長 白石委員、いかがでしょうか、よろしいでしょうか。

○白石委員 ぜひ、はい。

○小林会長 それでは、もう少し御発言をいただきましょうか。

吉田委員、どうぞ。

○吉田（孝）委員 委員の吉田でございます。

3点ほど質問等させていただきたいと思えます。

1点は、一番最初にありました求人に対する充足率等の数字目標を上げられて、達成率ということでありましたが、私、思いますのに、なかなか充足率が上がらない、それからマッチングの度合いが上がらない、この原因は何なのかということをもどのようにまず分析をされているのかということをも、もし具体的に御説明が可能であればお願いしたいということです。まず、そこからなぜ紹介した方が就職に至らなかったのかという、これは企業の側が断られたのか、はたまた条件が合わなかったのか、その辺のところをもし分析があれば教えていただきたいと思えます。

それから、もう1点は、監督行政のほうですが、この資料の事前配付、本日配付もあります。4ページに労働条件の確保、それから改善対策の推進という、6のところにございまして、その中に（3）、不適切な解雇とか雇い止め、労働条件の切下げ等の予防等のための啓発指導だということを書いてございます。具体的な実際に私どもに寄せられました相談の中の事例でいきますと、企業の中に、その人をとにかく解雇であるとか雇い止めをさせるためにわざわざ就業規則を変えていくということで、それを従業員さんには周知されていないという状況の中で、東部のほうの監督署でも、先だってどのように就業規則が変えられて届出があるのかという、その確認を本人さんとともに行っても、監督署のほうはなかなか対応していただけないと、見せてもくれないということです。非常に従業員さんは困っているのに、不当な解雇だということですが、その辺のところの対応といたしますか、この辺をもう少し、労働者側の立場に立ったような、杓子定規な、要するに手続をしるとかそういったことではなくて、その場で確認できるような格好になぜできないのかな

ということをおっしゃっています。要するに、本人さんが自己都合でやめる届けを出したのに、直前になってから、おまえは懲戒解雇だということを平気で出してくるという事業所もあるということです。

それから、中部のほうの事業所でも、これも私どもが相談を受けて今、対応しているところですが、わざわざこれも就業規則をでっち上げて、それで懲戒解雇だということです。要するに初めにその排除、どうしてもやめさせたいということで、わざいでっち上げて、これを堂々と出して、従業員さんは中身も全然知らない、では、そうなのですかということと泣く泣くといった事例がある中で、監督署、それから労働局も含めてですが、相談に行ってもその対応がたらい回しになったりということです。非常に働く者にとってせっぱ詰まった問題であるのに、どうしたらいいのかという状況がありまして、せつかくここに、重点施策の中にあるわけですが、この辺の具体的な対応と申しますか、改善と申しますか、そういったことをもう少し進めて検討していただけたらなということです。

それから、もう1点、ストレスチェックのことがございました。今申し上げた事業所でも、パワハラの問題でストレスチェックをすれば高ストレスという結果の従業員さんが何人もいたということです。ただ、それはもうそこどまりで、それ以降の対応というのはもちろん事業所もやらないし、どこにどうやってそれを持っていったらいいのかということも従業員さんもわからないし、原因はわかっているけれどもどうしようもないと。ただストレスチェックをやったという、それだけのことに終わっているという、こういった実態もございますので、その結果の後のフォローをどうしていくのかという、そのところのもう少し仕組みと申しますか、対策はないのかなというようにおっしゃっていますので、その辺がもしあればお願いしたいと思います。以上です。

○小林会長 3点出されました。会議の時間がいささか詰まってきておりますので、かいつまんで回答をしていただければと思います。御協力ください。よろしく。

○喜多見職業安定部長 職業安定部でございます。

ただいまの吉田委員から御指摘、お問い合わせのありました1点目、求人充足に対する評価、分析ということでお答えをさせていただきたいと思っております。求人充足率に対していまいち、8割を切っているという状況ですけれども、最近、皆様も御承知のとおり、若者の就職というのは非常に売り手市場だと言われていて、これは若者に限らず、全体的に見て、労働局長も申し上げましたけれども、特に求職者が少なく、鳥取の場合、東・中・西と経済圏域というのは3つに分かれていて、それに対応したハローワークというのも3

つ、東・中・西に置いています。例えば米子なんかですと、松江とか安来とか島根のほうも含めて労働市場としてのエリアができたりするわけですが、例えば中部であったり、ここ鳥取であったりすると、広域的な市場というのがなかなか形成されにくいというのがあるのと、とにかくやはり求職者の減少が大きくて求人が増えているということ。具体的な分析ということになると、また職種ごとによって個別に異なるのはありますが、やはり求人の充足でうまくいってないところというのは、いわゆる人手不足分野、福祉分野であったり建設であったり運輸であったり小売、卸であったりというのが、幅広い分野で特に足りないと言われていまして、実際、充足が難しいというのがあります。それぞれに応じて要因があって対策というのは行っていく必要があるのですけれども、とにかく求職者が少なくて、それに反比例して求人が増えていると。求職者側からすると非常に選べる求人というのは多くなっている、それに対してやはりいいところにいいところにということで、どうしてもなかなか埋まらないところが出てくると。分析と言われると難しいのですが、これは我々の課題でもあるのですけれども、やはり求人に対して求職者が増えていない、求職者が鳥取の圏域以外からなかなか他のエリアと違ってやはり流入しにくい、供給が難しいということがあるのかなと思っております。求人充足に対しては以上です。

○小林会長 では、2点目、労働監督行政について。

○津田監督課長 2点目、就業規則の取扱い、解雇の不適切な取扱いですが、就業規則自体は、その効力は労働者の方に周知しているかどうかのみによって決まるところです。監督署に届けられているものは労働基準法によって事業主に届け出なさいとなっているから届けられているものですがけれども、これは本来であれば、その直近の最新の有効のものが届けられなければならないところなのですけれども、それがそのような程度の事業場であれば、本当にそうなのか疑わしいところであります。

今おっしゃられたような事例を一般的に答えるのであれば、効力を持った就業規則にのっとって解雇なり、取り扱われているかどうか、そこは判断される場所なので、監督署に届けられた就業規則だけで判断できないというところが1点目ございます。

2点目は、就業規則の開示を監督署に求められた場合ですけれども、本来であれば就業規則は、事業場内において事業主が労働者に周知しなければならないものでございますので、その就業規則の内容がどうであるか、正しいものか、現行のものがどうであるか確認する必要があるのであれば、まずは、申し訳ないのですけれども、事業場側に求めていくことを御協議させていただいています。その中で事業場側がきちんとした周知をしていな

いという事実があれば、まさに労基法違反そのものでございますので、御申告をいただき、そのことについてしっかり指導させていただいているところでございます。

ただ、就業規則の開示につきましては、当該事業場の労働者の方に限り開示することを認めているところでございますので、御家族の方であれ、労働者の本人以外の方に御開示できない性質の情報であるところは御留意賜りたいというところでございます。

いずれにしましても、不適切な解雇等であれば、本来であれば、その当、不当、効力の有効、無効は民事でなければ判断できないところでございますけれども、私ども労働行政におきましても、民事だから放置するわけではございませんで、言葉は拙いですが、民事に半分、片足突っ込むような形かもしれませんが、不適切な解雇、雇い止めがないような形で啓発指導を行っているところでございまして、その旨、行政運営方針に今年度引き続き来年度も掲載していきたいと考えているところでございます。以上でございます。

○小林会長 では、3つ目、ストレスチェックの結果利用についてということで。

○木村健康安全課長 ストレスチェックにつきましては、御承知のとおり、平成27年12月1日から義務化されたものでございます。ストレスチェックの実施につきまして義務化されたものでもありますし、また、その結果、高ストレスとして判断された労働者が面接指導の申し込みをした場合、面接指導を実施するということにつきましても、事業主に義務化されたものでございます。

ただいまの御質問いただきました内容は、ストレスチェック後の面接指導への誘導といえますか、勧奨、こういうことがなかったということだろうかなと理解しておりますが、面接指導の申し込みがあれば、それにつきましても事業主の義務と定められているものでございます。今回、何せ初めての取組であったということもあるのかもしれませんが、取り敢えずストレスチェックの実施をしたというのが実態であるのであれば、それ以降の件につきましても、新たな課題として取り組まなければならないと考えております。

具体的には、先ほどの高ストレス者の面接指導の申し出ができる環境の整備づくりでありますとか、この制度そのものの労働者への周知というもの、あるいは職場環境改善につなげる方法、また50人未満の事業場に対する取組の促進、こういうものも新たな課題として考えられるのではないかと考えております。

取り敢えず、これまでにつきましては、労働局としましてもストレスチェックの実施の周知に努めてきたところでございますが、実際に義務化された後でございますので、法律にのっとりたストレスチェック制度の実施につきましては、個別の監督指導において適正

にされていなければ違反として指摘をして改善するということとあわせまして、新たな課題として考えておりますような項目につきましても、来年度におきましてもセミナーを開催して、少しでも多くの方々に御理解いただくということを考えているところでございます。

○小林会長 ありがとうございます。

吉田委員にはさらに関連して御質問や御意見あろうかと思いますが、申し訳ありません、残された時間が限られておりますので、これで打ち切らせていただきます。

今、平成28年度の労働行政実績、そして平成29年度の運営方針につきましても、いろいろ委員の皆様から御意見を頂戴したところであります。本日は、鳥取県の労働現場に即して労働災害、あるいは長期労働、過重労働等を素材にしながら、現場の実態を反映した労働基準監督行政にかかわる意見がたくさん出されたところが特徴的ではなかったかと思えます。また職業安定につきましても、求人、雇用のマッチングについて強い要請が出されたところでありますし、加えて、政府が強く打ち出しております女性活躍社会というところ、その具体的な推進方策について実質のあるものにとということで、強い要請が出されているところであります。いずれも鳥取県内の労働実態に沿った個別具体的なものばかりでありますので、これらの意見を丁寧にフォローアップしていただければと思えます。

あと5分しかありません。もう一つ本日用意している議題がございまして、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ということで、事務局から御説明が用意されております。大変申しわけありませんが、かいつまんでよろしく願いいたします。

○喜多見職業安定部長 事前送付資料の資料2番、インデックスの2番をご覧ください。鳥取県と労働局のほうで一体的実施事業というものをやっております、これについては地労審の皆様方に御説明をする必要があるということで、今回、時間をいただき説明させていただきたいと思えます。

まず、倉吉に設置しています若者仕事ふらぎ、そしてページをお捲りいただきまして、ふるさとハローワーク境港及び八頭の3つの施設について御説明をさせていただきたいと思えます。この3つで鳥取県との協定に基づきまして労働局、鳥取県、一体的に連携して地域に密着した就職支援を行っております。倉吉、境港、八頭、それぞれ、ページをお捲りいただくと実績が載っておりますけれども、施設利用者数、相談件数、就職件数という目標設定を掲げてやっております。特にそれぞれの目標、7割ちょっとから目標数達成までそれぞれあるという進捗状況でございます。ふるさとハローワークの境港、八頭におき

ましては、雇用保険の巡回対応というのをやっております、これは全国的にも大変珍しい取組でございます。全国ではほかに京都で1カ所だけやっているというのが実績です。その2つ、全国でも鳥取だけという取組でございます。週2回の運用ですけれども、非常に雇用保険の取扱いは好評ということでやらせていただいております。特に八頭のほうでは、昨年7月から雇用保険の給付について取扱いを行ったというのと、今年1月からは適用業務、これは対事業主様からの雇用保険の資格取得であるとか喪失であるとか、そういった取扱いというのを開始して行っております。境港で先行的にやっていて、1年おくれで八頭でも今年度対応を開始しているという形でございます。

今年の2月にこれらの3施設につきまして利用者アンケートを行いまして、今回、資料ではお配りしていないのですけれども、特に目立った意見としましては、米子や鳥取のハローワークと比較して混雑はしていないというのと、相談もじっくりできるのでありがたいという声が相当数ありました。今年7月から県立ハローワークというのが鳥取県主導により立ち上がる予定でありますけれども、それはそれとして、この一体的実施というのは、引き続き鳥取県と労働局で連携して実施していく予定としております。以上でございます。

○小林会長 ありがとうございます。

鳥取県と鳥取労働局が一体になった事業の取組ということにつきまして、平成28年度の状況について御紹介をいただいたところであります。いろいろ御意見があろうかとは思いますが、時間の都合からこの件につきましては質疑応答の部分は割愛をさせていただきたいと思っております。平成29年度に向けまして両機関によります取組が一層強化されて、活動が充実していくように期待をしまいたいと思っております。また、そのための具体的な方策も用意されているようでありますので、ぜひ充実した活動に向かっていたいただきたいと思います。

では、時間が参っておりますので、本日の会議を締める方向に向かっていくしたいと思いますけれども、本日は、鳥取県の労働現場に即しまして非常に個別具体的な例を取り上げながら重要な事項が審議されております。取りまとめる時間はございませんけれども、これらを丁寧にフォローアップしていただきまして、国レベルで今審議されております働き方改革、そういった審議の場に反映させていただければと思います。

では、委員会の審議はこれで終わります、進行を事務局にお返しいたします。御協力ありがとうございました。

○野田総務企画官 小林会長、議事を円滑に進めていただきまして、本当にありがとうございました。また、委員の皆様にも御協力をいただきまして、本当にありがとうございました。

ここで次回の審議会につきまして1点だけ御説明をさせていただきたいと思います。次回、私ども労働局の審議会は、少し先になりますが、本年11月ごろを目途に開催をさせていただきたいと思っております。詳細につきましては、後日、その時期が参りましたら、また御相談をさせていただきたいと思っておりますので、どうぞよろしく願いをいたします。

それでは、定刻となりましたので、以上をもちまして第32回の鳥取地方労働審議会を閉じさせていただきたいと思います。限られた時間の中で本当にありがとうございました。以上で終わらせていただきます。