

第24回鳥取地方労働審議会議事録

1 日 時 平成25年3月14日(木) 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 相澤直子 衣川益弘 小林 一 白石由美子 村上俊夫

労働者代表 五十嵐美知義 高松容子 田中穂 西川真也 弘中光典 吉田孝博

使用者代表 奥谷誠悟 宮城定幸 森 敏昭 安武文雄 山本敏憲 吉岡きよ乃

【事務局】

矢澤労働局長 佐々木総務部長 大路労働基準部長 佐藤職業安定部長 山田

雇用均等室長 酒井総務課長 小谷企画室長 丸山労働保険徴収室長 村木監督

課長 西尾健康安全課長 森下賃金室長 細田労災補償課長 津村職業安定課長

福田職業対策課長 花倉求職者支援室長 仲濱監察監督官 松井職業安定監察官

周藤雇用均等室長補佐 山田企画室長補佐

4 議 題

- (1) 平成24年度鳥取労働局行政運営状況について
- (2) 平成25年度鳥取労働局行政運営方針(案)について
- (3) 平成25年度鳥取県雇用施策実施方針(案)について
- (4) その他

5 配布資料

- (1) 平成24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」、「重点施策実施状況に係る数値目標」達成状況
- (2) 平成25年度鳥取労働局行政運営方針(案)
- (3) 平成25年度鳥取県雇用施策実施方針(概要)(案)
- (4) 鳥取県の一体的実施
- (5) 事前質問一覧

- (6) 鳥取県の労働力人口等の状況
- (7) 最近の雇用失業情勢（平成25年1月）
- (8) 平成25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（平成25年1月末現在）
- (9) 鳥取県における高年齢者雇用状況の概要（平成24年6-1報告）
- (10) 若者育成支援事業（仮称）
- (11) 生活保護受給者等就労自立促進事業（仮称）の創設
- (12) 高年齢者就労総合支援事業（仮称）の概要
- (13) 生涯現役社会実現環境整備事業（仮称）の概要
- (14) 有期・短時間・派遣労働者等キャリアアップ助成金について（案）
- (15) 平成24年労働災害発生状況、死亡災害発生状況
- (16) 平成24年労働災害の年千人率、労働災害の重篤率
- (17) 年別労働災害による死傷者数の推移
- (18) 第10次・11次防期間の労働災害発生状況
- (19) 新聞販売店における積雪等による労働災害の防止について
- (20) 化学物質の管理について
- (21) ポジティブ・アクションについて
- (22) 鳥取県電気機械器具製造業最低工賃の廃止決定に関する報告書、鳥取県電気機械器具製造業最低工賃の廃止決定について（答申）
- (23) 厚生労働省組織令（抄）、地方労働審議会令、鳥取地方労働審議会運営規程

6 議 事

○小谷企画室長 失礼します。時間になりました。

私、企画室長の小谷です。本日はお忙しいところ、御出席いただきましてありがとうございます。

それでは、審議会の開催前に、本議会の成立並びに公開取り扱い等につきまして、事務局の方から報告いたします。

○酒井総務課長 総務課長の酒井でございます。よろしく申し上げます。

私の方から御報告させていただきます。

まず、当審議会の成立の件ですが、本日御欠席の委員は、公益委員の入江委員1名とな

っております。委員様18名のうち、17名の御出席をいただきましたので、3分の2以上の御出席ということで、本日の会議は有効に成立していることを御報告いたします。

次に、会議の公開の取り扱いについてでございます。審議会公開といたしまして3月5日から11日までの間、傍聴の募集を行いました。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。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ございますことを御報告させていただきます。

続きまして、本日の会議資料でございます。審議会の会議次第のほかに、事前に送付させていただきました資料のうち、資料ナンバー1の平成24年度行政運営方針「最重点施策に係る目標数値」達成状況という資料と、資料ナンバー2の平成25年度行政運営方針（案）、この2つの資料は最新の数値に修正したものを本日お配りしております。また、こちら事前送付いたしましたものですが、資料ナンバー3の鳥取県雇用施策実施方針（案）の追加資料としまして、本日、平成25年度鳥取県雇用施策実施方針（概要）（案）というものを、本日の配付資料としてお配りしております。事務局から説明があった際には、本日お配りしましたこの資料ナンバー3の方で御確認いただきたいと思っております。それから、くらし若者仕事ぶらざにおける鳥取県の一体的実施の資料。それから、事前質問一覧と記載しております資料。それから、前回の労働審議会におきまして、委員の方から就業者が鳥取県に何人いて、失業者が何人いてとか総括的なところで何かわかりやすいものがあれば大変助かりますという御要望がございましたので、鳥取県の労働力人口等の状況という資料も本日お配りいたしております。御確認いただきまして、漏れがないか御確認をお願いしたいと思います。

よろしいでしょうか。（「はい」と呼ぶ者あり）

では、私からの説明は以上でございます。

○小谷企画室長 次に、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。

労働者を代表する委員の電機連合鳥取地域協議会議長の西川委員でございます。

○西川委員 西川でございます。どうぞよろしくお願いたします。

○小谷企画室長 ありがとうございます。

続きまして、局長の矢澤からごあいさつを申し上げます。

○矢澤局長 皆さん、こんにちは。労働局長の矢澤でございます。第24回鳥取地方労働審議会の開催に当たりまして、一言ごあいさつを申し上げます。

衣川会長を初め、各委員の皆様におかれましては、本日は御多忙の中、またお寒い中、御参集をいただき、まことにありがとうございます。また、日ごろから労働行政の運営に格別な御理解、御支援を賜り、この場をお借りし厚く御礼申し上げる次第でございます。

県内の雇用失業情勢でございますけれども、本年1月の有効求人倍率は東部地区の大手企業の大量離職等の影響がございまして0.70倍と、全国平均の0.85倍を大きく下回り、中国地区で唯一全国平均を下回る厳しい状況が16カ月も続いているわけでございます。また、その乖離幅も拡大傾向にございます。

また、中国財務局鳥取財務事務所が1月末に発表いたしました県内の経済情勢によりますと、設備投資は前年度を上回る見込みであるものの、雇用情勢で厳しい状況が続いているほか、個人消費や生産活動が弱含んでおり、企業収益は減益見込みとなっているなど、県内経済は総じて弱含んでいると、このように公表されたところでございます。

以上のように、厳しい経済情勢、雇用情勢でございますけれども、労働局の総力挙げての求人開拓の取り組みでは、正社員の求人数を対前年度比で8%以上とする、この目標を達成する見込みでございます。綿密な職業相談によります的確なニーズの把握と積極的なマッチングによります求人の情報提供及び就職支援セミナーの充実等といった取り組みにより、就職率また充足率も全国の上位に位置しているところでございます。

また、休業4日以上労働災害につきましては、平成22年、23年と2年連続で増加をしていたところでございますが、災害多発6業種に対する集中的な個別指導や今年度初めて開催した県内の経営トップを対象とした安全衛生研修会等、実効ある労働災害防止対策を行いましたところ、速報値ではありますけれども、前年よりも12.5%も減少しております。全国の労働災害が増加傾向にある中で、鳥取の減少率が最も大きいということは事業主を始め、関係者の御努力の賜物と感謝する次第でございます。

このように、鳥取労働局がこの1年、どのような取り組みを行い、どのような成果があったかということについて御説明させていただきますので、労働局の取り組みに対します評価や改善すべき点などにつきまして忌憚のない御意見を賜りますとともに、25年度に向けました行政運営に関して御審議くださいますようお願い申し上げます。私のあいさつといたします。本日は、どうぞよろしくお願い申し上げます。

○小谷企画室長 ありがとうございます。

それでは、衣川会長に審議会の運営をお願いいたしますので、どうぞよろしくお願いいたします。

○衣川会長 ただいまから、第24回鳥取地方労働審議会を開催いたします。

皆様方におかれましては、年度末の非常に御多用の中、お集まりいただきまして本当にありがとうございます。

今も、局長がお話しされておりましたように、非常に労働局の方で頑張っておられるという状況が見えていますので、ぜひこの審議会の中でもさらに次年度がよくなるようないろんな御提案なり、審議をしていただければと思います。

それでは、最初に議事録署名人の指名を行います。鳥取地方労働審議会は、鳥取地方労働審議会運営規程第6条第1項に基づいて議事録が作成されますので、本日、審議会議事録に署名する委員を指名いたします。会長のほか、2名の委員が署名することとなっておりますので、田中委員、宮城委員をお願いしたいと思います。よろしくお願いたします。

続きまして、労働災害防止部会委員の指名についてですが、地方労働審議会令第6条第2項で部会に属すべき委員、臨時委員及び専門委員は会長が指名すると定められています。また、第3項で前項の委員のうち労働者を代表する者及び使用者を代表する者、各同数とすると定められています。労働者を代表する竹内委員が2月13日付で辞任されたところですが、竹内委員は労働災害防止委員にも任命されていたところですので、このため、先ほど紹介がありました西川委員を新たに労働災害防止部会委員に任命することといたします。よろしいでしょうか。

○西川委員 はい。

○衣川会長 ありがとうございます。

それでは、これから議事に入ります。本日は、行政運営に関する議題が3件用意されております。議事次第にも書かれている内容でございます。審議会の終了は、午後3時半をめどにしています。また、議事の進め方は最初に議事①番の平成24年度行政運営方針「重点施策に係る目標数値」達成状況と議事2の平成25年度行政運営方針（案）の運営方針に関するもの及び事前質問に対する回答を説明いただき、その後、議事3の鳥取県雇用施策実施方針を説明いただくこととします。また、質疑は運営方針に関する説明の後と、それから、鳥取県雇用施策実施方針の説明の後にお受けしたいと思いますので、よろしくお願したいと思います。

それでは、平成24年度行政運営方針「最重点施策に係る目標数値」達成状況と平成25年度行政運営方針（案）について、事務局から説明をお願いいたします。よろしくお願いたします。

○佐々木総務部長 総務部長の佐々木でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

私の方から、平成24年度行政運営方針「最重点施策に係る目標数値」の達成状況と25年度の行政運営方針（案）について御説明させていただきます。鳥取労働局ではさまざまな課題がある中で、審議会でも御審議をいただきながら、優先順位をつけた行政運営方針を作成し、この運営方針に従いながら的確な行政運営に努めているところでございます。

まず、平成24年度の目標数値の達成状況でございますが、先ほども説明ありましたように事前に資料を送付しておりますが、最新の数値で御説明したいと思いますので、本日お配りしました当日配付資料ナンバー1の平成24年度行政運営方針「最重点施策に係る目標数値」達成状況をごらんください。当資料の1ページから12ページにかけまして、最重点施策として記載しております雇用機会の確保と就職支援、新卒者・既卒者支援、高年齢者の雇用対策の推進、労働者が安全・安心に働ける職場環境の整備の4項目を最重点施策と定めており、このうち数値目標を設定して取り組みました事項について説明させていただきます。

まず、1項目目の雇用機会の確保と就職支援の正社員求人の確保について説明いたします。これにつきましては、事前に送付しております参考資料ナンバー4の1、最近の雇用失業情勢をごらんください。本年1月の県内の有効求人倍率は前月を0.02ポイント下回る0.70倍で、一昨年の10月から16カ月連続で全国平均を下回るという厳しい雇用情勢が続いております。このように厳しい状況でございますが、ローラー的な求人開拓及び企業誘致または事業拡大についての情報を収集し、求人開拓に取り組むとともに求職者ニーズが高く、充足の可能性が高い正社員求人のメリットと正社員求人が条件となるトライアル雇用奨励金等を説明の上、正社員求人の確保に取り組むなど鳥取労働局の総力を挙げた求人開拓を実施したところでございます。当日配付資料ナンバー1の1ページ、①をご覧ください。求人確保におきましては、雇用形態が正社員である求人数を対前年度比8%以上増加させるという数値目標を設定しておりますが、1月までの正社員求人確保数は13,918人と前年同期より8.1%増加しており、目標はほぼ達成するものと考えております。

次に、②の再就職支援の常用雇用の促進についてですが、先ほども説明いたしましたとおり、積極的な求人開拓を行っているところですが、求職者の方のニーズを的確に把握し、ニーズに沿った求人情報の提供、面接対策セミナー及び職務経歴書作成セミナー等の各種就職支援セミナーの充実を図るとともに、労働市場を説明しながら求職者の希望条件の緩

和指導を行っているところでございます。また、求職者に対する日々のきめ細かな職業相談に加えて、担当制として職員は常時6人程度、相談員は常時4人程度の求職者を担当し継続した職業相談を実施しながら、受理した求人のマッチングまたは個別求人開拓を実施しており、1月までの常用雇用の就職率は全国平均が28.8%の中、当局は34.5%と全国で14位でございます。なお、12月までの目標34.8%を上回って推移しておりましたが、年末に大手製造企業の再編に伴う大量離職者が発生し、1月に多くの新規求職申込者があったことから、目標をわずかに下回ったところでございますが、引き続ききめ細かな職業相談の実施等により目標の達成を目指してまいります。

次は、③雇用保険受給者に対する就職支援についてですが、雇用保険受給者に対しても先ほど説明いたしました求職者に対する各種支援を行うとともに、早期再就職支援コーナーにおい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っているところでございます。雇用保険受給者に対する就職支援における数値目標は所定給付日数を3分の2以上残して再就職した割合を28.9%以上としておりますが、12月までの割合は全国平均が28.1%の中、当局は30.4%で目標を上回り全国12位となっております。今後も求職者に対する各種支援と積極的に早期就職支援コーナーの利用勧奨を図りながら、就職支援ナビゲーターによる積極的な支援を行うことで目標は達成すると考えております。

次に、2ページの④をごらんください。求人充足対策の強化についてですが、求人受理時に求人内容の確認を徹底し、求職者にわかりやすい内容となるよう指導し、受理した求人をマッチングして、求人条件に沿うと思われる求職者に情報提供しております。また、求人受理時の求人内容の確認の徹底、画像情報の収集による職業相談への活用、求人事業所説明会及びミニ面接会開催の案内等のサービスを提供しております。一方、求人受理後、一定期間を経過しても充足していない求人に対しては、求人条件の緩和指導等を行っており、1月までの常用求人の充足率は全国平均が24.4%の中、当局は32.0%と全国8位となっております。しかしながら、充足率が比較的高い緊急雇用対策による自治体等からの求人が減少したことと、看護師、保育士、土木技術者等の要資格求人が増えたことから目標の33.1%を下回っておりますが、今後も積極的な求職者への求人の情報提供や、求人者に対する専門的資格を有する求職者情報の提供等により、目標の達成を目指してまいります。

次は、⑤求職者支援制度を通じた就職支援についてですが、求職者支援訓練修了者に対

する就職支援は、求職者支援訓練受講中から訓練実施機関と緊密な連携を図りながら訓練実施機関への求人情報の提供や、訓練受講者との定期的な来所相談を行うとともに、訓練修了後には担当者制による積極的な求人の情報提供及び定期相談、来所勧奨による職業相談を行っており、1月末における基礎コース訓練修了3カ月後の就職率は68.1%、実践コース修了3カ月後の就職率は82.0%と目標を上回っており、引き続き、担当制による強力な支援を行うことで目標は達成するものと考えております。

次は、2つ目の最重点であります新卒者・既卒者支援についてですが、県、県教育委員会等と連携を図りながら、新規高校卒業予定者の求人確保の取り組みを行うとともに、各ハローワークにおける個別企業訪問による求人開拓等により、新規高校卒業予定者を対象とした求人の確保を図ったところでございます。

また、鳥取県教育委員会及び各高校との連携のもと、学卒ジョブサポーターによるセミナーの開催、高校生に対する就職ガイダンスの開催、高卒求人事業所説明会の開催、就職面接会の開催及び未内定者の求職者情報を活用した個別求人開拓等、各種の支援を行ったところであり、1月末現在の就職内定率は89.2%と前年同期より2.1ポイント上回っており、目標の98.5%は達成するものと考えております。

次に3ページの②をごらんください。新卒応援ハローワークの利用者数についてでございますが、県内の雇用情勢が低迷していることから、県外の大学生等が都会への就職、または在籍している大学等の近隣地への就職に向かったためか、新卒応援ハローワークの利用者は1月末現在で1,832人と大きく落ち込んでいますが、綿密な職業相談等により正社員の就職者数は737人と、目標の600人を大きく上回っております。今後も各種会議等のあらゆる機会を利用して、新卒ハローワークの周知徹底を図りながら積極的に利用勧奨を行い、新卒応援ハローワークの利用者を増やすとともに、正社員就職者のさらなる増加を目指してまいります。

次に4ページをごらんください。3つ目の最重点施策であります高齢者の雇用対策の推進についてですが、昨年8月29日に改正高齢法が成立し、本年4月から施行となります。鳥取労働局といたしましては、各ハローワークにおける集団指導、高齢者雇用アドバイザーによる周知・啓発指導等、あらゆる機会を利用して改正高齢法の周知・啓発指導を取り組んできたところであり、1月末現在で目標の2,500件を大きく上回る4,343件の周知・啓発指導を行ったところでございます。今後も引き続き各ハローワークでの周知、局主催のセミナー及び商工団体等のセミナー等を活用して、積極的な周知・啓発指導

を実施してまいります。

次に、5ページをごらんください。4つ目の最重点施策の労働者が安全・安心に働ける職場環境の整備についてですが、休業4日以上の方災事故が平成22年、23年と2年連続して前年より増加したところでございます。このため、建設業等の災害多発6業種に対して集中的に監督等の個別指導を行ったところでございます。社会福祉施設と小売業には県下3会場で集団指導を行ったほか、死亡災害が発生した新聞販売業に対して、冬季の転倒災害・交通事故防止を文書指導したところでございます。また、リスクアセスメント等の実態調査を行い、企業の自主的な回答により、年々、リスクアセスメントに取り組む企業は増えていることを把握するとともに、本年度初めて経営トップを対象とした安全衛生研修会を県下2会場で開催し、参加者から大変好評だったところでございます。また、12月には製造業を対象として3会場でリスクアセスメント担当者養成講習を開催したほか、2月に安全衛生労使専門家会議を開催し、平成25年度のリスクアセスメント及びメンタルヘルス対策の取り組みについて協議したところでございます。また、12月からのゼロ災55無災害運動の一環として、局長による建設現場パトロールを実施し、安全な職場環境整備の意識高揚を図るとともに、県等の関係機関と連携を図りながら、労働災害防止に関する諸施策を協議したところでございます。5ページにも記載しておりますが、平成24年における休業4日以上の方災死者数を461人、速報値としておりますが、平成24年12月に発生した方災事故の事業所からの報告が3月になる場合があることから現時点では確定できないところですが、3年ぶりに前年を下回るとともに、目標の483人以下ではないかと思料しているところでございます。なお、労働災害による死亡者につきましては、事業所からの報告が3月まで遅れることはありませんので、平成24年の労働災害による死亡者数は6人で確定し、前年より4人減少したところでございます。

次に8ページの③をごらんください。中小企業事業主のニーズを踏まえた法令・制度等の計画的・重点的な周知・啓発についてでございますが、平成23年度からの3年計画で実施しております事業ですので、前年度に説明が未実施の商工会議所と商工会を訪問し、説明会開催に向けた協力を要請したところでございます。なお、説明会開催に前向きな商工会は少ないですが、引き続き説明会開催の協力を要請しているところでございます。1月までに実施した説明会の参加者数は810人で目標は達成しておりますが、来年度も継続して取り組んでいくこととしております。

次に12ページの④をごらんください。育児・介護休業法に沿った就業規則の是正指導

ですが、1月末現在で100人以下の事業所、116社の是正を確認し、目標を達成したところがございます。

次に、重点施策ですが、13ページに記載してございますが、その記載のとおり既に目標を達成した重点施策があります。また、目標を達成していない重点施策も今後目標を達成するものと考えております。

以上が平成24年度の行政運営の実施状況でございます。

続きまして、本日お配りしました当日配付資料ナンバー2の平成25年度行政運営方針(案)につきまして、24年度と変更した点を中心に御説明したいと思います。

まず、1ページの冒頭に基本方針を掲げております。次に、情勢と課題を整理した上で最重点施策の5項目、重点施策の10項目を列記しております。加えて、行政展開にかかわるさまざまな課題を整理するとともに、新たに取り組むもの、拡充強化するものを整理しております。

それでは、1ページをごらんください。社会経済情勢に触れておりますが、鳥取財務事務所の発表にもありますとおり、県内の経済は総じて弱い状況にあるとのこと。このような状況の中で雇用をめぐる動向につきましては、厳しい状況が続いているところで、1ページから3ページに記載しております。さらに、労働条件をめぐる動向を3ページから5ページに記載し、これらの情勢を踏まえた課題を5ページに6項目整理したところがございます。

6ページをごらんください。こうした中で、平成25年度にどのような行政運営を実行していくかということで、5項目の最重点施策といたしました。また、日本経済再生本部においても、若者と女性の雇用問題は重要な課題に位置づけられており、当局の最重点施策としまして、若者の安定雇用の確保を2つ目の柱に、男女の均等な雇用機会及び待遇の確保対策を4つ目の柱としております。

まず、最初の最重点ですが、依然として厳しい雇用情勢にかんがみて、雇用機会の確保と就職支援を第1番目の柱にしております。具体的には求人の確保と再就職支援の2項目でございますが、雇用環境の厳しさが続く中、県や市町村の行う雇用創出施策等と連携を図りながら、鳥取労働局の総力を挙げて求人の確保に努める必要がございます。なお、雇用形態が正社員である求人数の目標値は本省から後日示される予定です。

また、再就職の支援についてですが、求職者の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も、担当者制による職業相談の充実や提供できる支援メニュー

の充実を図っていくこととしております。また、求人充足対策についても、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や企業説明会、ミニ面接会の開催等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。なお、常用雇用の就職率、雇用保険受給者の早期再就職割合及び常用雇用の求人充足の目標値についてP、ペンディングをつけておりますが、これは当局で設定した目標値で、現在本省と調整を行っているところでございます。次に、大量離職事案発生時における緊急雇用対策についてですが、平成23年、24年と大手製造企業の事業再編に伴い、大量離職者が発生したところです。今後も新たな大量離職事案が発生した場合には、県等の関係機関と連携しながら、労働局の総力を挙げて取り組んでいく所存でございます。

続きまして、7ページをごらんください。2つ目の柱としております若者の安定雇用の確保についてでございます。具体的には、新卒者・既卒者支援とフリーター等のキャリア形成・正社員転換支援の2項目でございますが、県、県教育委員会と連携して、学校卒業予定者の求人確保を図るとともに、各教育機関から評価をいただいているジョブサポーターによるきめ細かな支援及び職業意識形成支援の各種施策と新卒者等の支援に取り組んでまいります。また、新たに創設されました若年者人材育成定着支援奨励金等の活用により、若者の雇用の安定を図ってまいります。なお、新卒応援ハローワークの利用者数、フリーター等の正規雇用者数の目標数は本省から後日示される予定でございます。

次に、3つ目の柱としております労働災害防止対策の推進についてですが、ページは7ページから8ページにかけてでございます。本年6月に策定予定の第12次鳥取労働局労働災害防止推進計画に基づき計画的な指導を実施し、労働災害の減少を目指してまいります。

次に、4つ目の柱としております男女の均等な雇用機会及び待遇の確保対策についてですが、女性の活躍促進、女性が働き続けやすい環境整備の推進は重要な課題であり、積極的な企業訪問によるポジティブ・アクション取り組みの推進を図ってまいります。

次に、三行政連携による中小企業事業主のニーズを踏まえた法令・制度等の計画的・重点的な周知・啓発についてでございますが、本事業はこれまでも基準、安定、均等の三行政による連携により実施してまいりましたが、25年度は3カ年計画の最終年でもあり、このことを明確に打ち出し、さらに積極的に取り組んでいくこととし、5つ目の最重点施策としております。これについては、平成23年度からの3カ年計画に基づく説明会未実施の商工会等に対し粘り強く説明会の開催を働きかけ、中小企業事業主に対して説明会を実施することとしております。

また、17ページからは最重点施策に係る数値目標を整備して表にまとめております。そのほかさまざまな施策がございますが、8ページから重点施策を、14ページから行政展開に当たっての基本的対応を整理したところでございます。

続きまして、事前にいただきました質問につきまして、回答、御説明いたしたいと思っております。本日お配りしています資料ナンバー4の後につけております事前質問一覧をごらんください。

まず、質問の1でございます。これにつきましては、お手数ですが事前に送付しています資料のナンバー4の25ページの年別労働災害による死傷者数の推移、グラフになっておりますが、これをごらんください。この中の、その他の業種の災害の発生推移が減少傾向になく、その対応についてでございますが、その他の業種とは製造業、建設業、運輸業、林業以外のすべての業種を含んでおります。つまり、第3次産業が主とした業種でございます。第3次産業の中でも小売業、社会福祉施設、飲食店等は就労人口の増加もあり、災害が増加している業種でございます。そのため、平成24年から災害防止の重点業種ととらえ集中的に個別事業所への指導等に取り組んでおります。当然、平成25年度も重点業種として指導していく予定でございますが、平成25年度を初年度とする5カ年計画、第12次鳥取労働局労働災害防止推進計画においても、製造業、建設業、運送業、林業に加え、小売業、社会福祉施設、飲食店を重点業種として業界の特徴を踏まえた対策に取り組むこととしております。また、第3次産業では多くの業種で安全管理者、安全推進者などの安全担当の選任義務がないことから、自主的な災害防止活動が実施できていない実態にあり、本省においても今後の労働災害防止を推進していく上で、何らかの仕組みづくりが必要でないかと検討しているところでございます。

次に、質問の2でございます。障害者法定雇用率が民間では1.8%から2.0%に引き上げられるわけですが、それに係ります今後の対応方針についてでございますが、法定雇用率未達成企業を中心としたハローワークによる障害者法定雇用率達成指導の実施及び各種支援策の周知に加え、来年度においては障害者雇用の啓蒙を目的として、1つ、求職者の障害特性に応じた綿密な職業相談による企業に対する個別求人開拓の実施や、2つ、各特別支援学校と連携した企業への就業支援説明会を3地区で年2回開催すること。3つ、鳥取県内企業の障害者雇用事例の局のホームページへの掲載、これは平成24年度から開始しております現在7社を掲載しております。4つ目としまして、障害者合同就職面接会の3地区での開催。5つ目としまして、特別支援学校が実施する生徒の職場実習の企業

の開拓協力等、強力に推進するなど広く障害者雇用に関する企業の理解を促すこととしております。

次に、質問の3でございます。24年度の施策において効果的であった施策や残った課題等を踏まえての25年度の対応についてでございますが、幾つかの事例を挙げて御説明いたします。

基準行政におきまして、労働災害防止を推進するため新たに取り組んだ施策としまして、23年度第4四半期から継続して災害が多く発生している業種に対して、集中的な取り組みを実施したことが挙げられます。具体的には陸上貨物運送業、小売業、社会福祉施設、清掃業などの災害発生事業所に多くの個別の指導を行っております。災害が発生する事業所はその多くが繰り返しの災害が見られることから、災害防止の体制づくり、具体的な防止対策等を個別、具体的に指導したもので、これにより災害発生が防止でき、災害が減少している部分はあると思われまます。しかし、小売業や社会福祉施設は個別の店舗や施設では対応できないこと、本社の指導がなされていないことも多く、今後の労働災害防止を指導するには店舗や施設を指導する立場にある本社に迫る必要を認めため、平成25年度はこれらの業種では店舗、施設で安全衛生上の問題点を見きわめ、次に本社を指導することによりその対策を講じさせ、結果をまた別の店舗、施設で確認する手法を新たに取り入れ、特定の法人本社において実効ある災害防止対策を措置させることとしております。

また、安定行政におきましては、予約制でマン・ツー・マン方式による実践的な就職支援セミナーにより、早期再就職支援の喚起につながっております。また、面接の実践セミナー、職務経歴書の作成セミナーの開催などは求職者から大変好評でございます。また、求職者担当制として、先ほども申し上げましたが職員は6名、相談員は4名程度の求職者を常時担当し、職業相談、情報提供などきめ細かな支援を行っており、就職率の向上につながったと認識しております。一方、求職者担当制は就職率の向上に有効でありましたが、情報提供という部分で、定期的な求人情報の提供を確実に実施できていなかったという問題がございました。25年度においては、定期的な情報提供に力を入れたいと考えております。また、画像情報を活用した職業相談は事業所のイメージが直接目に見える有効な手段でございますが、事業所の理解が得られないなどにより、画像情報の件数がまだ不足しているところでございます。求人開拓時や職業相談窓口職員の訪問回数をふやし事業所の理解を得ながらその件数を増加していきたいと考えております。

次に、新卒応援ハローワークの利用者数につきまして、先ほども申し上げましたが、県

内の雇用情勢の低迷により県外の学生の利用者数が落ち込んでおりますが、来年度は早期に県外の大学に対するPRなどを重点的に行ってまいりたいと考えております。さらに、求人開拓で得られた求人が事業主の期待に応えられず、未充足のまま無効となっているケースも多くなっております。こうした無効にしていた求人を求人開拓推進員みずから求職者情報の検索、情報提供を責任持って行い、場合によっては紹介までを実施する一貫した求人者サービスを引き続き実施していくこととしております。また、ハローワークでは従来から受理後3週間たっても充足できていない求人に対して、求人要件緩和等のフォローアップを実施していたところがございますが、さらに受理後1から2週間経過時に紹介ができていないものの充足に至っていない求人など、少し条件を変えれば充足できる可能性のある求人に対してフォローアップ強化をしていくこととしております。

行政運営におきましては、P（プランを立てる）、D（実効する）、C（評価する）、A（改善を図る）のPDCAサイクルを活用しまして、評価できる施策の充実を図るとともに、課題の解決に向けた施策を定期的に協議しております。24年度の協議を踏まえて、25年度の施策を計画したところがございます。引き続きPDCAサイクルを活用しながらも効果的な行政運営を進めていく所存でございますので、委員の皆様には今後とも御支援、御協力を賜りますようお願い申し上げます。

以上、簡単ではございますが、私からの説明を終わらせていただきます。

○衣川会長 どうもありがとうございました。非常に盛りだくさんの内容を限られた時間でわかりやすく御説明いただいたと思います。

それでは、24年度の行政運営重点実施に係る目標の達成状況と、それから、25年度の行政運営方針（案）についての内容が御説明いただきましたけれども、その2件に関して、どういう内容からでも結構でございますので、皆さん方の御意見あるいは質問をお願いしたいと思います。

どうぞ。

○田中委員 失礼いたします。労働側委員の田中でございます。私の方から3点要望なり、質問をさせていただきたいと思います。

まず、1点目は重点施策には入っておりませんが、公正なワークルールの確立ということで、我々労働者の立場から労働法制の実効性を高める取り組みについて御要望させていただきたいなと思います。私が所属します連合においても、各種の労働相談を受けております。その中での適正な労働時間管理のあり方、これに関する相談も多々ありまし

て、2つほど紹介をさせていただきますと、「私は中部地区のある事業所のパート社員でございます。私の労働契約における労働時間は午前6時から午前11時までです。しかしながら、日々の業務量に応じて30分、1時間早く出たり、11時を超えて12時ごろまで働くことがしばしばあります。しかしながら、上司は黙認しており時間外手当も一切ついておりません。」という相談もございました。また、同じ会社から、同じ事業所所属の、多分正社員の方だと思いますけれども、「上司の明確な指示によりほとんどの従業員が20分、30分前から仕事をしておりますけれども、始業の直前に代表者が全員のタイムカードを1分前に打刻する。」という相談がございます。これはあくまでも労働者の主張でございまして、我々もその実態がどうなのか、事実がどうなのかということはあらゆる手法を用いて確認しておりますけれども、こういう事実を確認したときにはぜひとも特に基準監督署等にも御相談を申し上げますので、機動的な御対応をいただきたいという強い要望をさせていただきたいと思っております。

それから2点目でございますけれども、昨年、米子のハローワークが米子の駅前に移転をいたしました。まだ、日にちは経っておりませんが、現時点における成果、評価、利用状況等どのように評価されておられるのかしっかり報告をいただければなど、よろしくお願いたします。

それから、新卒の就職応援でございますけれども、世間的には就職内定取り消しがあるとかないとかということも日本全国ではよく言われております。まだまだそのような厳しい経営環境にあるのではないかと受けとめておりますけれども、県内でそういう事象が起きているのか起きてないのか、起きておるとするならば、どのような御対応をされておられるのか教えていただければと思います。

以上3点でございます。

○衣川会長 3点の項目。1点はワークルールの確立に対しての時間外労働の問題ですね。2点目が米子ハローワークの成果がどのくらい出たのか。それから……。

○田中委員 就職内定……。

○衣川会長 就職内定の取り消しに関する県内での事案があったのかどうか、そういった点について御説明いただけますか。

○大路労働基準部長 1点目のワークルールの確立の件につきまして、私、労働基準部長の大路と申しますが、私の方から御説明したいと思います。

従来からも労働基準法、また労働契約法、その他の法律に基づきまして、その法律が的

確に施行されるように監督署、労働局一体となって取り組んでいるところでございます。特に、各個別企業における問題事案なのか、その業界全体に関係する問題事案なのか、さらにまたその中でも個人的な問題事案なのか、色々な情報が監督署なり労働局に上がってきます。その情報に基づいて、御本人さんの個人的な権利救済なのか、またはその企業全体の適法な法の施行を求めているのか、その辺などを十分に精査しながら監督署から監督官なり担当官が各企業に直接赴きまして指導しているところでございます。特に、個人救済の場合については個人を特定して具体的にチェックできる、またそれに応じた適切な指導、より細かい指導もできるところでございますけれども、全般的な指導ということになりますと、少しポイントがずばり把握できないところがあって、十分その法律的なものを指導できるか難しいところがございますけれども、今後とも引き続き行政、局署一体となってワークルールの確立に努めてまいりたいと思っております。

私からは以上でございます。

○衣川会長 では、続けて米子のハローワークに関して。

○佐藤職業安定部長 安定部長の佐藤です。2点目の米子のハローワークについて説明申し上げます。

実績評価ということでありまして、駅前のイオンに移転をしたということで非常に利便性が高まったと、そういった点で評判は良くなっておりまして、ハローワークを利用される方は11月23日以降、12月、1月と前年同期に比べますと10%以上伸びておりまして、うれしい悲鳴というか、利用者が増えているということで、私どもハローワークの米子に移転して良かったと思っております。

3点目につきましては、安定課長の方から説明申し上げます。

○津村職業安定課長 職業安定課長の津村でございます。私の方から県内の学卒の関係の取り消しについて御説明させていただきます。

県内で1件内定取り消しがございました。対応としましては、事業所の方を指導させていただいて、内定取り消しにならないように指導はしておりましたが、やはり企業の方の経営等も厳しいということで最終的には取り消しということになりました。指導結果としましては、内定取り消しされた方の関連企業への紹介等、こういったことも企業の方をお願いして何件かの関連企業を紹介していただいたということでございますけれども、結果としてはそこには応募しておりません。県内の若者仕事ぶらざとか、ハローワークでジョブサポーター等の相談等によりまして内定が決まった方もいらっしゃいますし、まだ

就職活動をしておられる方も実際にございますので、このところにつきましては引き続き就職に結びつくようにジョブサポーターを活用して支援していきたいと考えております。

○衣川会長 ありがとうございます。

それでは、ほかにございますでしょうか。

○白石委員 白石と申します。質問というよりも要望をさせていただきたいと思います。まず、第1点、倉吉のハローワークで新卒者のサポートを受けているわけですが、ジョブサポーターの方々が大変熱心に、しかも献身的にサポートしていただいていると聞いております。直接サポーターの方が企業に出向き交渉してくださるとか、関係者一同が感謝しておりますので、引き続き25年度もこのような熱心な方々によって、施策があってもやっぱり現場で働いてくださるサポーターの方の動き、意欲が大きく物を言うと思いますので、倉吉のジョブサポーターの方はとても熱心で意欲的だと非常に喜んでおりますので、そういう方をぜひぜひ次年度もお願いしたいという、これはお礼の方と併せて要望させていただきたいと思います。

それから、女性の雇用、今日いただいた資料の初めの13ページ、出産、子育て等により離職した女性の再就職支援ということについて、お尋ねしたいと思います。東部で大量に離職した方があった。その際に、出産を控え、解雇という形になって出産をして求職に向かっているわけですが、乳幼児を抱えた若いお母さんたちが働こうと思ったときに、例えばハローワークに行くにも子供を2人連れていかなきゃいけないとか、ここには雇用主の方もいらっしゃると思いますが、幼い子供を抱えての求職というのは大変困難だと思います。その際に、今まで正規で働いていた人が急に雇用を解雇されて、なおかつ求職をしているという状況の中であって、今まで保育所に預けていた子も預けられなくなると聞いたりして、そのあたりにやはりそういう母親への何かしらのサポートというもの、あるいは保育所でそのまま預かっていただくようなことはできないものではないでしょうか。そこらあたりをお伺いしたいと思うのですが。

○佐藤職業安定部長 まず、1点目でありますけれども、短期大学さんにおきましてはジョブサポーターが今年度は週に1から2回ほど出張相談という形で支援をさせていただいております、今年度の短期大学さんの内定率につきましても10%以上昨年よりも伸びているということで、短期大学さんのキャリア支援課とうちのジョブサポーターの連携、支援がうまくいっているものと思っております。来年度につきましても、もちろん当然ながら今年度の体制を継続してまいりますし、また、まだまだ厳しい状況でありますので、

来年度につきましても支援の方を強化してまいりたいと考えております。

2点目につきましては、安定課長の方から。

○津村職業安定課長 女性の働く場ということなのでございますけれども、ハローワークの方にはマザーズコーナーを各ハローワークの方に設置しております。そこでキッズコーナー等もございまして、子供を遊ばせながら職業相談ができるという体制を整えています。それからまた就労に向けて、保育施設等の情報等もマザーズコーナーの方で持っておりますので、そういう相談も受けながら、再就職に向けた支援をマザーズコーナーの方でやらせていただいております。

○白石委員 ありがとうございます。ぜひ、乳幼児を抱えた母親の支援を強力にさせていただけたらと思います。よろしく願いいたします。ありがとうございました。

○衣川会長 ほかにございますでしょうか。

どうぞ。

○小林委員 今日、御報告をいただいたことではない事柄で1点だけお聞かせ願いたいのですが、平成24年度には労働契約法という新しい法律が制定されて、施行されています。その影響が鳥取県内で具体的にどういうふうにあらわれているのか、お聞かせいただきたいのです。御存じのように派遣法等が制定されて、労働者の就業形態が実に多様化してきております。また、そこにおいて、正規の社員、あるいは正規労働者ではない、いわゆる非正規労働者など就業状況が非常に不安定な人たちが増えていて、そういった状況に対応しながらその揺れ戻し的な要素も含みながら、労働契約法が制定されてきているのではないかと私は理解しております。この法律の施行にかかわりまして、私の所属する大学でも、任期付き職員、あるいは任期付き教員の処遇をどうするか、あるいは特にパートの人たちの雇用をどんなふうに扱えばいいのかとか、いろいろ制度設計にかかわって検討を行っているところですが、県内の職場における、いわゆる不安定就業者、非正規労働者などに対する動きが、この労働契約法と関わってどういうふうにあられようとしているのか、もし状況把握がなされているようであれば、お聞かせいただければと考えているところです。平成24年度の労働者をめぐる大変大きな取り組みであったがゆえに、お聞かせいただければ幸いです。まだ状況把握ができていなくて回答が難しいということであれば、よろしいのですけれども。

○衣川会長 どなたか、お答えできますでしょうか。

○矢澤局長 今、小林先生から御質問いただきました契約法の関係ですけれども、やはり

非常に大きな問題でございます。実態としてその辺どうなっているか、今、手元にはデータがございませんが、非正規労働者の正社員化というのはやはり国の施策として非常に大きなものがございまして、現行制度では、正社員化することにより1人40万の助成金が支給されるものも設けてございますが、新年度見直しされ、新たな施策を講じる予定もございまして、やはり国を挙げて非正規労働者からの正社員化というのを重点として打ち出すことにしております。

○小林委員 政策評価というのは非常に大事なところですので、その動きがどういうふうにあらわれているのかというのはやはりリアルタイムで、できるだけ迅速に把握して施策に反映させていくということが重要だろうと思いますので、要望でございます。

○矢澤局長 御指摘の点を踏まえまして、来年度の施策に取り組んでまいりたいと思いません。

○衣川会長 ありがとうございます。

どうぞ。

○弘中委員 労働側の弘中と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

質問というよりもちょっと教えていただきたいのですけれども、鳥取県の人口が25年1月1日現在で581,000人ということで、人口も減りつつある中、労働者数は222,550名ということで、実質的に県外に出ていかれている方も増えていっている中で、実質的に鳥取県下の労働者数というのは去年と比較してどういう状況にあるのか、そしてその中で雇用紹介というのですか、あれが昨年度に比べて約1,100人ぐらい増えて8.何%か増加しましたよということなのですが、逆にパイが少ない中でそういう再就職も含めての就職の人数が増えたというのは、自分としては理解しにくい部分があって、もう少しわかりやすく教えていただけたらいいなと思っております。

そして、確か昨年資料の中には1万人雇用創出のための経過報告として、具体的な人員が出ていたような気がしたのですが、計画表だったのかもしれないのですけれども、実際に目標に対して具体的な1万人雇用創出の状況が、今どこまで進んでいるのかということが、更にもっと見えたらいなと思います。どっかにあるのであれば、教えていただければと思います。以上です。（「雇用は鳥取県の政策。1万人雇用」と呼ぶ者あり）

ここで聞くことではないかもしれないですね。

○矢澤局長 ええ、1万人雇用の創出の関係は県の施策としてやっております、その状況というのが、今、私ども手元にご覧できませんので、ちょっと御説明ができません。

○弘中委員　それで、ここの今日配られているナンバー2の6ページの、県・市町村産業振興施策との緊密な連携による誘致企業や、そういうことが書いてあるわけですね。

本当にいろんな形で就職のあっせんの努力はされておられるということはよくわかるのですが、実際に雇用状況の中にどこまで反映されているのかが、逆に私自身の方で見るとわかりづらいなという感じがしたもので、素朴に教えていただけたところがあればということで御質問させていただきました。失礼いたしました。

○衣川会長　ほかにございますでしょうか。

どうぞ。

○宮城委員　きょうもたくさんの方の資料、本当に作成するのに大変な御苦労があったと思います。読む側としてはいろいろ読ませていただいて参考になっているのですが、この事前質問一覧がありまして、先ほど総務部長から御説明いただいたのですが、それで、事前質問一覧が確か11日までの締め切りで質問してくださいということで、今日までわずか3日間しかなかったのが致し方ないと思いますが、こういう形で質問が出ているということは回答が聞きたいということと、それと口頭ではなくて文書面で残したものをやはりお願いしたいと思います。特に3番などはいろいろな数字としてはクリアして評価されるのだけれども、何か課題が残ってはいないかとか、そういった、いわゆるPDCAと先ほど言われましたけれども、そういう点でもやはり次の年に残すための課題はどういうものであったかというものが目に残らないと、やはり次の施策として反映されないのではないかと考えておりますので、こういう事前質問が出てきた場合には、必ずやはり文書で説明がなされるような形でお願いしたいと考えております。

それと、障害者の就職促進ということで、2番目の、来年度から障害者雇用率が1.8%から2%ということになるのですが、県とか公務員さんはもう少し高いですね。その実態とか、一般企業の方は当然1.8%とか県内出るわけですが、では公務員さんはどうなのかと、厳しいクリア基準があるのですが、実際どうなのかと、そういったものもやはり率先垂範として行政がしておられる部分ですから、その辺のところもやはり明示していただきたいと考えております。以上です。

矢澤局長　まず、今、宮城委員から御質問の点、事前質問に対します回答でございますが、御指摘どおり、次回から文書として配付をしたいと考えております。

また、2番目の障害者の雇用の公的部門に関する障害者雇用の関係でございますが、現行2.0、2.1でございますが、これが2.2、2.3になります。今、現行で満たし

てない公的部門は県の教育委員会でございまして、先立って厚生労働大臣から県の教育委員会の教育長に対しまして文書による勧告書を私から直接交付をいたしまして、改善を求めるようにしております。また、来年度からさらにハードルが2.0、2.1から2.2、2.3に上がるわけですが、やはり特に教育委員会においては、さらに今現在、現行の16名不足が今度は25名不足になりますので、さらにハードルが上がるわけですが、そこはちゃんと計画的に雇用するよという指導をしておりまして、またあとちょっと危なそうなところにつきましては個別に指導をしております。うちのホームページに障害者の雇用の状況も確か出ていると思いますので、また時間のあるときにご覧いただければと思います。

○衣川会長 よろしいでしょうか。

○宮城委員 はい。

○衣川会長 ほかにございますでしょうか。

○相澤委員 済みません。1点お伺いしたいのですけれども、先日いただいた資料にも同じ内容が載っていたと思うのですが、今日の資料でいいますと、差しかえの2の資料で8ページになりますが、最重点施策として大変たくさん上がっているのですが、その中の一つとして、(4)で男女の均等な雇用機会及び待遇の確保対策というのが上がっておりまして、そこでポジティブ・アクションについて触れられておりますけれども、ここで目標的な数値として取り組み企業を50%以上というふうに上げられていますが、これは結構難しい数字ではないかなという印象があります。というのは、実際に私もこういった問題にかかわることが多いのですけれども、実際にポジティブ・アクションを具体的に導入しましょうという話になると、大体において、それは逆差別ではないかという意見が出てきて実施には至らない、具体策として導入するには至らないというのが大抵のパターンなのです。そこで50%という数値を掲げられているのは、かなり厳しい目標値になるのではないかなという気がいたしますが、これは例えば現状として県内の企業の中で、実際にこういったことをされている企業さんがどれぐらいあるのかという実数がもし分かっていたら教えていただきたいということと、あとのこの50%という数値の根拠、50という設定はどういった根拠に基づいているのかということと、それからここには取り組みを推進しますとしか書いてないのですが、では推進するために、具体的にどういったことをされようと現段階で計画されているのかということですね。これについて現状で考えられている範囲内で構いませんので、お教えいただきたいと思います。

○山田雇用均等室長 ありがとうございます。それでは、今の御質問にお答えしたいと思います。均等室長の山田と申します。

ポジティブ・アクションというのは、国の目標で平成26年度までに40%に引き上げるといふ数値目標が掲げられております。それに先立ちまして、とりあえず鳥取県の状況がわからなければ取り組みができないということで、1月の段階で県内の企業900社余りですけれども、ポジティブ・アクションに関するアンケート調査というのをさせていただきました。その中で、大体3割からの御回答だったのですけれども、県内の状況としては、そのアンケートによりますと44%という数値が出てきておりました。政府目標と掲げますとパーセンテージ的にはいいのですけれども、やはりよりポジティブ・アクション進めていただく必要があるということで、とりあえず国が現在31.6%ぐらいなのですが、それを2年後に40%に引き上げるといふことからして、本年度50%がひょっとしてできるかもしれないということで、とりあえず44%を50%に引き上げていこうという数値目標を掲げました。

その方策として、そこにも書いてございますけれども、まず従業員100人以上の企業に対して重点的な働きかけをしていきたいということで、まず6月を集中月間といたしまして、局長による企業訪問でポジティブ・アクションを進めていただくということと、職員が集中的に事業所の方を回っていこうではないかということを考えております。それと、秋口にポジティブ・アクションだけではないのですけれども、それを含めた会社を集めたセミナー、あるいは説明会のようなものを開きまして周知をしていって、ポジティブ・アクションが大切だということをも企業さんにわかっていただくということを進めていこうと思っております。

それと、本省の方でポジティブ・アクションのポータルサイトというのを設けておまして、我が社はポジティブ・アクションを進めますという宣言をしたり、既にポジティブ・アクションに取り組んでいる企業様の情報をそのサイトに掲載してございます。それになるべくたくさんの企業さんに登録していただきたいということで、そういったことも個別に事業所さんに当たっていこうということにしております。

それともう一つが、先ほど白石先生からジョブサポーターの方が非常に熱心に仕事していただいているというお褒めの言葉をいただいたのですけれども、やはり本省がつくっておりますポジティブ・アクションのポータルサイトを利用する方、女子学生さんとか、今求職をされている、これから求職される高校生とか女子学生の方にもしっかり見ていただ

きたいということで、来年度はこのジョブサポーターの方に、こういったサイトがあるから学生さんに見ていただきたいという周知活動もしていただこうかなと考えているところでございます。

そういったことで、ローラー的な部分も一部ございますけれども、対策を進めていきたいと考えております。

○相澤委員 ありがとうございます。数値的なものとして、例えばアンケート調査などで上がってくる数字は、それはそれとして一定のものが出てくると思うのですが、ここでいうポジティブ・アクションとは、どういうものを指してポジティブ・アクションと言っているのかというのがすごく中身としてやっぱり重要で、実際私がいろんなところで経験したところによると、これをポジティブ・アクションと自分たちでは言っているが、そうなのかと思えるようなものが含まれているようなこともありますし、あるいは現状追認ですね、事実としてもう達成できていることをそのままポジティブ・アクションの取り組みというふうに示しているような場合も見受けられます。やはりここでは中身が非常に重要になるのではないかと思いますので、最初に伺うべきだったのかもしれませんが、ここでいうポジティブ・アクションというのはどういったものを想定されているのでしょうか。

○山田雇用均等室長 事前資料の資料ナンバー4に説明参考資料というのがございますけれども、その33ページにポジティブ・アクション関係の資料をつけさせていただいております。その34ページをごらんいただきますと、ポジティブ・アクションに取り組んでいる企業における取り組み事項というのが書いてございまして、ここに書いてあるのがポジティブ・アクションの一つの事例でございます。ポジティブ・アクション、例えば実質的に言いますと、一番よくやっているのが人事考課基準を明確に定めるということもありますが、これはかなり力量が要るかと思うのですけれども、例えば女性を採用したいけれども、なかなか女性の方が来てくれないという会社さんにおきましては、例えば募集をかけるホームページとか、あるいはパンフレットにその企業で活躍している女性の方の姿を載せていただく、そういったこともポジティブ・アクションではないかと考えて、そういった悩みをお持ちの企業様については、例えばこういうことをしてくださいということをお願いさせていただいたりしておりますし、女性だけの取り組みもありますけれども、男女とも対象の取り組みということもございますので、例えば、仕事と家庭との両立のための制度を整備して、制度の活用を促進するということがポジティブ・アクションの一つとして位置づけておりますので、何も女性だけに対する取り組みだけをポジティブ・アク

ションという形で呼んでいるわけではなくて、最終的には男性も女性も働きやすい職場づくりをしていただくのがポジティブ・アクションの最終の目標と考えておりますので、非常に難しいことをしていただくことも、もっと上を目指す方にはもっと難しいこともあるのですけれども、まだ何も取り組んでいらっしゃらない企業には、そういった採用のところで女性の方に目をつけていただくような、その1歩もポジティブ・アクションという形で私どもは位置づけております。

○衣川会長 時間が大分押し押せになっていますが、いろいろ御意見ありがとうございました。

それでは、次の議事に入らせていただきたいと思います。今、いろいろお話があった内容に関しましては、これらの意見を踏まえて、行政運営にぜひ有効に生かしていただきたいと思います。

続きまして、議事3の鳥取県雇用施策実施方針（案）について、事務局の方から御説明をお願いいたします。

○佐藤職業安定部長 安定部の方から説明をさせていただきます。

委員の皆様方には、事前配付資料のインデックス3番の鳥取県雇用施策実施方針の案を配付させていただいておりましたけれども、大変申しわけないのですが、本日は当日配付資料のナンバー3の概要版を配付いたしておりますので、これに基づいて説明申し上げます。

この雇用施策実施方針につきましては、主に安定行政が担う雇用関係施策について県が講じる雇用施策、産業振興策等を踏まえまして、県知事の意見を聞いて具体的な雇用施策全般の方針を決めるものとなっております。先ほど総務部長から来年度の行政運営方針について説明がありましたけれども、行政運営方針の安定行政にかかるものの中で、県と連携するものを抜き出して雇用施策実施方針として取りまとめたと、このように御理解をいただければと思います。具体的にその実施方針について、概要に沿って説明申し上げます。

全部で4項目の柱で取りまとめております。まず、1点目の雇用機会の確保と就職支援でありますけれども、鳥取県の有効求人倍率は23年10月から16カ月連続して全国平均を下回っておりまして、依然として厳しい状態が続いております。そのような状況の中では、やはり求人の総量確保というものが重要であるということから、県と連携しながら、労働局の総力を挙げた求人開拓を行うことにしております。また、従来から実施しております求職者サービス、求人者サービスをさらに充実させることにより、再就職支援を強化

してまいりたいと思っております。目標といたしまして、有効求人倍率を全国平均以上とすることを目指してまいります。それから、就職率につきましても、厚生労働本省の方で調整中ではありますが、求職者に対するきめ細かな再就職支援を行うことによりまして、34.5%以上を目指してまいりたいと思っております。

2点目といたしまして、若者の安定雇用の確保についてでありますけれども、今年3月卒業の新卒者に対する内定率は、現在のところ、前年同期を上回っておりますけれども、依然として厳しい状態にあることから、引き続き支援を行ってまいります。それに加えまして、若者、非正規雇用対策につきましては、今現在、政府におきます重要な対策として位置づけられておりまして、新たな事業として、ここには書いてはおりませんが、新たな事業といたしまして、若者応援企業宣言事業を実施するほか、若年者人材育成定着支援奨励金、キャリアアップ助成金などが新設されるなど、非正規労働者に対するキャリアアップ、正社員の転換などの支援を積極的に行っていくことにしております。目標といたしましては、26年3月卒業の予定者に対しましては、高卒内定率97.5%以上とし、前年度を下回らないというふうに書いておりますけれども、まだ今年の3月の最終結果が出ていないということで、このような表現となっております。実際には今年度の目標としております98.5%以上を上回るの間違いのないことから、その実績以上を来年度は目指していきたいと考えております。

3点目といたしまして、障害者の就労促進についてでありますけれども、先ほどから話がありましたように、法定雇用率につきましては、今現在、民間企業においては1.8%となっておりますが、来年度からは2.0%に引き上げられ、対象企業も56人以上から50人以上となります。昨年の6月1日時点の報告におきまして、43.4%の企業が法定雇用率を達成しておりませんが、先ほど総務部長が事前の質問に対する回答の中で申し上げましたように、法定雇用率達成企業と支援策の周知とともに、新たに対象となる企業に対して、障害者雇用への理解を促すことにいたしております。また、障害者の就職件数につきましては、今年度も過去最高を更新することは確実でありまして、平成15年度以降、10年連続して過去最高を更新することになっております。障害者の雇用が進んでいる要因といたしましては、精神障害者を中心に求職者が増加していることにありますが、今後も精神障害、発達障害などの障害の特性に応じたきめ細かな対策を講じる必要があります。これまで実施してまいりましたが、障害者就業・生活支援センターなどの関係機関と連携した支援をさらに積極的に行ってまいりたいと思っております。目標と

いたしましては、先ほど申し上げたように、就職件数は10年連続して過去最高を更新いたしますけれども、来年度はさらにその件数以上の実績を伸ばしていきたいと考えております。

4点目といたしまして、仕事と生活の調和、ワーク・ライフ・バランスの実現についてであります。鳥取県におきましては、少子高齢化、人口減少が進んでおきまして、また女性の就業率も高い方の部類に属する県であります。厳しい経済・雇用環境の中におきましては、長期化の進展に歯どめをかけるためにも仕事と家庭の両立環境を整えて、男女ともに働き方を見直すことが必要でありまして、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けまして官民を挙げた取り組みが求められており、その周知・啓発に一層取り組む必要があると考えております。そのため、平成25年度におきましても、県と連携したPR、各種説明会や過重労働防止キャンペーンを通じた周知を行ってまいります。

概要については以上であります。最後に、この雇用施策実施方針につきましては、事務的にはこの内容につきまして県と同意ができていますところではありますけれども、来週21日に労働局長が平井知事に直接説明をすることにいたしております。本日はその内容につきまして、委員の皆様方から御意見をちょうだいできればと思っておりますので、どうかよろしくお願いをいたします。以上です。

○衣川会長 ありがとうございます。

それでは、質疑に移りたいと思います。委員の方々から御質問、あるいは御意見等、潤達にお願いします。

どうぞ。

○村上委員 一つは、柱の第一である雇用機会の確保と就職支援ですけれども、目標はさっき言われたように、国が、本省が示すということのようですけれども、常用雇用の就職率34.5%というのは、24年度の目標を下回ることになるのですよね。雇用状況、鳥取県は非常に厳しいわけではありますけれども、アベノミクスの効果が本当にあるのかどうかは別として、今のような状況の中で前年度を下回る目標で、34.5%以上とはなっているのですけれども、それでいいのかというのが一つ。

それから、もう一つは障害者の就労促進についてですけれども、きのう、たまたまテレビを見ていましたら、大人の発達障害で仕事を辞めていく人がおられるという「クローズアップ現代」をやっていましたけれども、発達障害等も仕事を特定すると、つまり障害特性にマッチをした仕事をすると非常に能力を発揮するという報道があったのですけれども、

この辺は安定行政の中で、どういうふうな活用ができるのだろうか、お聞かせをいただけたらなと、この2点です。

○佐藤職業安定部長 まず、1点目の就職率が24年度34.8%なのに対して、来年度の目標が34.5%と下げているのはどうしてかという御質問であります。基本的には全国的には就職率目標値につきましては上げていくということになってはいるのですが、ただ米子のハローワークの件なのですが、先ほど田中委員の御質問に答えましたように、ハローワークを利用される方が10%以上伸びているということで、新規求職申込件数が米子のハローワークについては非常に大きく伸びることから、今年度よりも来年度は就職率が落ち込むと考えておまして、その影響のために本来であれば上げるべきところを0.3%であります。34.5%ということで若干下げた目標設定にしております。

2点目につきましては対策課長の方から説明申し上げます。

○福田職業対策課長 職業対策課長の福田でございます。2番目の御質問について申し上げます。

先生からは、発達障害者について、安定行政の中でどのような活用を考えておられるかという御質問のようにお伺いいたしました。

平成17年度に発達障害者支援法が制定され、その後、発達障害者の方々がハローワークにも、たくさんの方が相談に来られております。その中で、ハローワークとして支援を行っているわけでございますが、障害者就業・生活支援センター、それから職業センターと連携をとりながら、こういった発達障害者の就労の可能性を探りまして、一般就労に近づけているといった状況でございます。数的にはまだまだ非常に少ない中でございますが、今後、発達障害者の方々の就労については、一般企業への就労に近づけていければと考えております。それから、それ以外に発達障害者の中でも一部、精神障害者福祉手帳をお持ちの方もおられまして、こういった方については、障害者の中で1カウントになるということもございまして、こういった方については精神障害者の部類で就労に結びつけておられると、こういう方も多々おられます。

雑多な説明で申しわけございませんが、こういった状況です。

○村上委員 ありがとうございます。2点目についてはよくわかりました。

1点目についてですけれども、ハローワーク、非常に利用者が特に米子で増えて、いわば分母の部分が大きくなると、だから下げるのだと。ちょっと本末が転倒しているのではないかと。目標達成が至上命題ではなくて、いかに利用者のニーズに沿うのかと、その結

果として常用雇用率が幾らになったのかというのは出てくるので、目標を下げてこれなら安全だろうみたいなことは、目指すべき方向と違うのではないかと私は思います。

○矢澤局長 村上委員御指摘のとおりだと思います。先ほどの正社員化ということも国が大きな目標として掲げてございますので、また御指摘も踏まえて、厚生労働省本省と調整をしてみたいと思います。

○衣川会長 ほかにございますでしょうか。

では最後。

○吉田委員 委員の吉田であります。

先ほどありました村上委員の御質問に関連してといたしますか、障害者雇用の問題で1点お伺いしたいのですが、障害者雇用が進まない理由とは何ですか。事業所でいろいろ事情もあると思います。事業所の認識や、なぜ各事業所で雇用が進まないのかの理由をどの程度把握されているか。その原因をクリアーする指導を行って、少しでも雇用に結び付けるために、これからいろいろ施策を実施していく上で大事なことだろうと思います。その取り組みはいかがなものでしょうか。

○福田職業対策課長 職業対策課長の福田でございます。御質問にお答えいたします。

障害者雇用につきましては、先ほど説明申し上げましたように、法定雇用率が1.8から2.0に引き上げられると、この背景といたしましては、働く可能性のある、働ける能力のある障害者の方が増えてきたと、一般的には就労能力のある方が増えてきたとすることとございまして、その背景といたしまして、実際に障害者の雇用の数というのは年々増えてきておりました、そういうことでハードルを今回上げたと聞いております。それで、県内の最近の24年6月1日現在の障害者の雇用状況の話を申し上げますと、県内の法定雇用率というのは約2年ぶりに1.80%ということで、企業の平均の障害者の雇用率は上がりました。そして、達成企業の割合も56.6%ということで、全国平均の46.8%を大きく上回っております。県内においては非常に大きく上回ってきておりますが、ただ残念ながらまだ157社の方々が、まだ障害者の法定雇用を満たしていないという現状でございます。その中で、来年から障害者の法定雇用率が1.8から2.0%に引き上げられましたので、今までの方法ではなかなか難しいということもございまして、先ほど説明しましたように、障害者の特性に応じた綿密な職業相談とか、それから個別求人開拓を実施していくとか、それから各種特別支援学校と連携いたしました就業支援説明会、企業の皆様に実際に生徒の皆さん、障害者の皆さんの授業風景を見学いただいて、実際に障

害者についてもっと理解してもらおうと、こういうことも考えております。それから、今年度から鳥取県内企業の障害者雇用事例というのをうちの局のホームページに掲載しております。現在7社の御協力を得て実際に雇用をされている企業というのを紹介しています。こういったいろいろ施策を講じながら、実際に障害者の雇用の成功事例を皆さんによく紹介していけば、あと残りの未達成の企業の方が1社でも減っていくのではないかと期待しております。以上でよろしいでしょうか。

○衣川会長 よろしいでしょうか。

ちょっと質問された内容と御回答がずれているように思うのですが。どうしてこうした障害者が就職できないのかという、どこに問題があるのですかというお話だったのですが。

○福田職業対策課長 そういう意味だったのですか。ちょっと違う方面でとりまして。

障害者の方がどうして就職できないのかということについては、持っておられる障害特性というものが企業の方々に受け入れられないということになるわけですが、現実的は私どもがとっている方法としては、個別求人開拓をしながら、企業の皆様に障害者の方を1人でも売り込むという、個別求人開拓という方法をしながらマッチングを図っているという状況でして、障害者に対して企業側の理解が進むのであれば、障害者の雇用というのは今後進んでいくものと私どもは理解しておりますが、その方策の一つとして障害者の雇用について成功事例をいち早く企業の皆様に提供しながら、障害者の理解を進めていくことが大事なかなと考えています。

○衣川会長 よろしいでしょうか。

○吉田委員 私が聞きたかったのは、受け入れ側の事業所で障害者の方、いろんな特性によってどういう仕事ができるのか、事業主の方が仮に理解をして受け入れる場合であっても、やってもらう仕事がないとか、そういった問題というのではないのでしょうかということです。その事業所にどう受け入れて仕事をやっていただくのかと、どのような形で雇用するか、その受け入れの体制ができていなくて進まないとはどうしてなのか。その辺のところの事情を把握しているのか、又はそういった状況は存在していないのか。そのあたりがネックになっておれば、そこをきちんと事業主の方とお話し、指導して受け入れていただくという取り組みが必要になってくると思います。この点をどの程度把握されているのか、又はどのような事情があるのかということをお聞きしたかったのですが、わからなければ……。

○福田職業対策課長 具体的に何割程度がどういう企業の考え方なのかということについ

てはちょっと申し上げにくいのですけれども、一番多いのは障害者の達成指導というか、法定雇用率を守ってくださいということで指導に行きますと、障害者の方に望む仕事の内容、一番企業の方が言われることは、健常者と同じ仕事をしてもらえばいいのですよと言われる企業が多いです。そういうことを言われる企業というのは、障害者は残存している能力をフルに生かして健常者並みの仕事ができる人がもしあれば、それは障害者ではないのではないかなと思うのですが、少しでも仕事が既存の残った能力のできるのであればということをおもは申し上げるわけですが、なかなかそこは御理解いただけないという現状はあります。そういう企業さんも中にはあります。これがすべてではありません。けれども、現実にあることは事実です。私どもが訴えるのは、こういう仕事もできるのですよと、こういう人たちがいっぱい働いて社会に出て働ける戦力になるのですよということをおPRしていくことが必要なのではないかと考えています。

○宮城委員 ちょうど今週の火曜日、その件である企業の方7社ほど集まっていたので、来年度から障害雇用率が2%に上がるということでどうしたものかという悩みも聞いたのですけれども、その中で話が出ていたのは、実際に障害者の方を雇用しているのですが、なぜ障害者が雇用できないかというよりも、こういう方々が実際に障害者として働いておられるよということをお外的に発表していただいた方がいいのではないかと。なぜできないのかではなくて、こういう形でできているという話を聞けることができれば、あるいは何かで知ることができれば、ほかの事業所もそれに見習って、ではこういう業種でできるのではないかと、こういう障害のある人を自分のところでも雇用できるのではないかと考えられるのではないかなと。そういうケースを実際のところ教えてほしいよね、という話も出ていたものですから、どうしてできないかではなくて、こうしたらできますよということも皆さんに周知するのも必要ではないかなと思います。

○衣川会長 非常にいい意見を宮城委員の方からいただきましたので、行政の方でもそういうことを含めて対応していただければありがたいと思います。

ただ、待っていればうまくいくというものではなくて、やはり企業も工夫が必要だと思いますので、そういったことも周知していただければと思います。

大分時間が来てしまいましたので、最後、その他として何かございますでしょうか。

どうぞ。

○吉岡委員 今回、議題として取り上げられなかったのですけれども、就職前の技能の育成ということで、先回、鳥取雇用創造協議会の方が見えたことがあると思いますけれども、

実際に求職者の方の資格取得であるとか、技能の取得ということに携わらせていただいて非常に思いますのが、ふたをあけてみると意外に、毎日出る奨励金がいただけるからということであらっしゃっている方も実際、結構あるのです。

それから、早く仕事につきたくて、こんな資格は取りたくない、何の役に立つのだということをあからさまに見せる方もおられますし、やはり実際受講される方と、それから企画される協議会の方々の意図するところのミスマッチがあるのではないかということ。それから期間にもすごく無理があるのではないかということを非常に感じながらどうにか3カ月、短いもので1カ月、長いもので3カ月、それ以上になるとちょっと趣旨が変わってくるのですけれども、やはり短期間で効率よく実際に仕事ができるようになっていただくために、ものすごく打ち合わせとか内容をかなり絞り込まないとやはり難しいなということを感じております。

そういうところで、やはり実際ハローワークの方々の、求職される方の意識というものを、やっぱり生の声を吸い上げていただいたものをもっと情報としていただけたらいいなと日々思っております。以上です。

○衣川会長 一応御意見として、これからの行政にそういう点を含めて、よく吟味して対応いただくようにということでお受けしたいと思っております。どうもありがとうございました。

それでは、その他の意見として。

どうぞ。

○佐藤職業安定部長 時間も余りありませんけれども、最後に、当日配付資料のインデックス4番をごらんください。

去年の11月の審議会の際に、一体的実施事業で行っております、くらし若者仕事ぶらぎについて説明を申し上げましたけれども、最近の実績を踏まえて、再度申し上げます。

一体的実施事業につきましては、地方分権に係るアクション・プランにおいて、一体的実施事業を3年程度行って、その成果と課題を検証して、地方自治体への権限移譲を検討するということになっておりまして、今年度から実施しております。

めくっていただきまして、最近の取り組み状況を申し上げますと、年間の目標に対しては、1月末時点で利用者数は79.2%、相談件数につきましては113%、求職者数につきましては81.8%となっております。相談件数につきましては既に年間目標を達成しておりますけれども、利用者数、求職者数も目標を達成するものと考えております。

また、前回の審議会の際に、何名かの委員の皆様方に実際に視察していただいて御意見

をちょうだいしたいとお願いしておりましたけれども、これにつきましては、12月14日に白石委員、田中委員、宮城委員の3名の公労使のそれぞれの委員に御視察をしていただきました。その際にいただいた感想、意見といたしましては、短期大学から近く、場所がよいために学生が活用していて助かっていると、それから国と県の壁を破った取り組みで大いに評価したいといった感想がありました。また、御意見といたしましては、プライバシーに配慮するためのパーテーションを設置したらどうか、案内表示がないのでつけてほしい、利用者が増えるように説明会などにおいてPRをした方がいいといった意見をちょうだいいたしました。

いただいた意見につきましては、県との運営協議会で協議をさせていただきましたけれども、パーテーションにつきましては、国と県の双方で予算措置をしなければいけないという問題もあることから、来年度に向けて検討することになっておりまして、多少時間がかかりますけれども、対応していきたいと思っております。それから、案内表示につきましては、御指摘を踏まえまして、1階の目立つところに表示をいたしまして、2階においても、天井からぶら下げる形で案内板を設置いたしました。また、PRにつきましても、雇用保険の説明会などにおいて、必ず若者仕事ぶらぎを説明するようにいたしております。

今後もくらし若者仕事ぶらぎの運営がよりよいものになるように努力してまいりますので、今後ともどうかよろしくお願い申し上げます。以上です。

○衣川会長 どうもありがとうございました。

皆さん方、いろんな御意見を本当にありがとうございました。ぜひ皆さん方の御意見が少しでも25年度の行政運営の中で生かされること、そして成果が上がることを期待したいと思っておりますけれども、何よりやはり効率的に仕事ができるということも、ぜひお考えいただいて、非常に多方面にわたっていますので、皆さん方の負担が非常に大きいと思っておりますが、そういった点もぜひ御考慮いただけたらありがたいと思っております。

それでは、企画室長の方から。

○小谷企画室長 どうも御審議ありがとうございました。

事務局の方から連絡させていただきます。次回の審議会の予定についてですけれども、次回の審議会はことしの秋、10月下旬から11月中旬ごろの開催を予定しております。平成25年度上半期の行政運営方針、行政運営状況などを御審議していただく予定ですので、また近づきましたら日程調整等をさせていただきます。よろしく願いいたします。以上です。

○衣川会長 それでは、本日の審議会はこれで終了したいと思います。どうも御協力ありがとうございました。

署 名

会 長 印

委 員 印

委 員 印