

第26回鳥取地方労働審議会議事録

1 日 時 平成26年3月13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 小林一 白石由美子 村上俊夫 安酸早苗

労働者代表 五十嵐美知義 田中穂 濱上沙織 弘中光典 吉田孝博 吉田晴美

使用者代表 奥谷誠悟 川口眞佐子 宮城定幸 森敏昭 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 北代労働基準部長 森本職業安定部長 室谷雇

用均等室長 酒井総務課長 小谷企画室長 森下労働保険徴収室長 直野監督課

長 西尾健康安全課長 西山賃金室長 藤原労災補償課長 西山職業安定課長

福田職業対策課長 岡本求職者支援室長 中濱監察監督官 前田職業安定監察官

周藤雇用均等室長補佐 山田企画室長補佐

【その他】

鳥取県商工労働部雇用人材総室 小林労働政策室長

鳥取県商工労働部雇用人材総室 葉狩労働政策室係長

4 議 題

- (1) 鳥取公共職業安定所地域雇用開発計画(案)について
- (2) 平成25年度鳥取労働局行政運営方針「最重点施策に係る目標数値」達成状況及び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
- (3) 平成26年度鳥取労働局行政運営方針(案)について
- (4) 平成26年度鳥取県雇用施策実施方針(案)について
- (5) その他

5 配布資料

- (1) 平成25年度労働災害発生状況(速報)

- (2) 行政運営方針最重点施策における平成25年度と平成26年度の比較表
- (3) 雇用機会の確保と求人・求職のマッチングの推進
- (4) 労働災害防止対策の推進
- (5) 女性の活躍推進
- (6) 平成26年度行政運営方針（案）の修正について
- (7) 平成26年度鳥取県雇用施策実施方針（案）の修正箇所について
- (8) 鳥取公共職業安定所地域雇用開発計画（案）
- (9) 平成25年度鳥取労働局行政運営方針「最重点施策に係る目標数値」達成状況
- (10) 鳥取県と鳥取労働局の一体的実施事業（くらし若者仕事ぷらざ）取組状況
- (11) 平成26年度鳥取労働局行政運営方針（案）
- (12) 平成26年度鳥取県雇用施策実施方針（案）
- (13) 最近の雇用失業情勢（平成26年1月）
- (14) 平成26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26年3月新規大学等卒業予定者の求職・就職内定状況
- (15) 新規高等学校・短大等・大学等卒業者在職期間別離職状況
- (16) 「ハローワークとっとりマザーズコーナー」（パンフレット）
- (17) 「緊急死亡労働災害撲滅会議」の開催（広報文等）
- (18) 「介護福祉施設等を対象とした経営トップセミナー」（リーフレット）
- (19) 労働安全衛生法の一部を改正する法律案の概要
- (20) ポジティブ・アクション情報ポータルサイト（リーフレット）
- (21) 均等・両立推進企業表彰
- (22) 厚生労働省組織令・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。企画室長の小谷です。時間となりましたので、第26回鳥取地方労働審議会を開催いたします。

本日は、雨の中、お忙しい中御出席くださいまして、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、公開取り扱い等につきまして、事務局のほうから御報告いたします。

○酒井総務課長 総務課長の酒井でございます。私のほうから報告させていただきます。

まず、当審議会の成立の件でございます。本日、御欠席の委員は、公益委員の荒田委員の1名でございます。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以上の出席となり、本日の会議は有効に成立しているという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。本審議会を公開といたしまして、3月4日から3月10日までの間、傍聴の募集を行った結果、本日は1名の方がお見えになられております。なお、マスコミ各社のほうにも取材の依頼を行いましたが、現在まで取材にはおいでになっておりません。ただし、途中で取材に入られる可能性があることを御報告いたします。

続きまして、本日の会議資料でございます。お手元のほうにお配りしておりますが、審議会の会議次第というものがございと思います。その次に、一度、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4の平成26年度行政運営方針（案）、それから、資料ナンバー5の鳥取県雇用施策実施方針（案）、この2つは最新の数値等に修正しておりますものを本日配付してございます。そのほか、本日の配付資料といたしましては、当日配付資料という表紙のついたものが配られていると思いますが、資料ナンバー1の平成25年労働災害発生状況、資料ナンバー2の行政運営方針最重点施策における平成25年度と平成26年度の対比表。それから、資料ナンバー3から資料ナンバー5の説明概要資料を御用意しております。御確認いただければと思います。資料不足等はございませんでしょうか。よろしいですか。では、私からの説明は以上とさせていただきます。

○小谷企画室長 続きまして、局長の矢澤が御挨拶を申し上げます。

○矢澤局長 皆さん、こんにちは。鳥取労働局の矢澤でございます。第26回鳥取地方労働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。

小林会長を初め、審議会委員の皆様におかれましては、本日大変御多忙な中、また足元のお悪い中、御参集をいただきましてまことにありがとうございます。日ごろから労働行政の運営に格別な御理解、御支援を賜りまして、重ねて御礼を申し上げる次第でございます。

県内の雇用情勢でございますが、本年1月有効求人倍率が0.97倍と、昨年1月の0.72倍から見ますと着実に回復してきておりまして、有効求人数も前年同月を22カ月連続して上回るなど、県下全域で改善傾向にあるところでございます。しかしながら、正社員の有効求人倍率が本年1月で0.54倍と、全国平均が0.67倍でございますので、それと比較しましても大きく下回っておりまして、県内の地域別に見ても、東部地区で0.

4.1倍、中部地区で0.56倍、西部地区で0.70倍と、大きな地域間格差が生じているというところがございます。このような状況を踏まえまして、現在、正社員求人をはじめといたしまして、雇用の質の確保に積極的に取り組んで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も、資料にもございますが、平成25年は463件と、これは2月末現在の速報値でございますけれども、全国で減少率が最も大きかった平成24年の実績を、若干2件でございますが、下回っておりまして、死亡災害は5件ということで、直近5年間では最も低い件数となっているところでございます。さらに、今、女性の活躍推進というのが安倍内閣の成長戦略の中核と位置づけられておりますことから、男女労働者間に事実上生じております格差の解消を目指したポジティブ・アクションについても取り組んでいるところでございます。

このように、鳥取労働局がこの一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、平成26年度に向けました行政運営に関して御審議をくださいますようお願い申し上げまして、冒頭の私の挨拶といたします。本日はどうぞよろしく願いいたします。

○小谷企画室長 ありがとうございます。

それでは、小林会長に審議会の運営をお願いいたしますので、よろしく願いいたします。

○小林会長 小林と申します。本日、どうぞよろしく願いいたします。

今ほど局長から御紹介がありましたように、鳥取の労働市場においても、雇用状況が数値的に少し上向いた状況を続けるようになったということで、朗報が届けられております。ただし、日本の経済を見ますと、つい最近の政府の速報などによりまして、貿易赤字が経常収支に大きく影響するという状況があらわれるようになっておりまして、日本でもアメリカばりの二こぶの赤字という構造的な問題が経済、社会問題となる気配になってきております。こういった事柄が鳥取の経済にも大きな影を落としそうであります。

さて、それでは本日の会議に入りますが、御協力を賜りますようどうぞよろしく願いいたします。一応、3時半まで会議ということで計画されておりますので、スムーズな運営を心がけたいと思います。

第26回の鳥取地方労働審議会の開催に際し、最初に議事録署名人の指名を行いたいと存じます。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、本日も審議会議事録に署名する委員を指名しなければなりません。会長のほかに2名の委員が署名することになっておりますので、本日につきましては田中委員と宮城委員、お二人にお願いしたいと思っております。どうぞよろしくお願ひいたします。

○田中委員 承知しました。

○小林会長 それでは、早速、議事に入ります。本日は行政運営に関する議題が4件用意されております。また、議事録の進め方につきましては、議事ごとにそれぞれに質疑を行いたいと思っておりますので、御協力方、お願ひをいたします。

では、議事、最初の鳥取公共職業安定所地域雇用開発計画（案）につきまして事務局から御説明と御提案をお願ひいたします。

○森本職業安定部長 お世話になっております。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ひいたします。本日、お集まりの皆様方には、日ごろより職業安定行政につきまして格別の御理解、御協力を賜っておりますこと、感謝申し上げたいと思っております。

鳥取公共職業安定所地域雇用開発計画（案）につきましては、鳥取県が策定されました地域雇用開発計画を厚生労働大臣が同意雇用開発促進地域の指定をするために、地域雇用開発促進法第5条第6項の規定によりまして、あらかじめ地方審議会の意見を聞くということになっております。本日は、鳥取県商工労働部小林労働政策室長から説明していただきますので、御意見等をよろしくお願ひいたします。

○小林労働政策室長 済みません。ただいま御紹介いただきました、鳥取県の小林と申します。どうぞよろしくお願ひいたします。これより先は着席して説明をさせていただきたいと思っております。

まず、お手元にございます資料1をごらんくださいませ。今回の計画の策定ですけれども、鳥取公共職業安定所地域におきましては、平成23年度から25年度まで、現在計画が認められておりまして、雇用情勢は全国的にも回復基調にありまして、鳥取県におきましても回復基調にはあるものの、最近の有効求人倍率を見ても、11月で0.97まで上昇してはいましたが、12月には0.94、ちょっと下がりました、また1月には0.97まで上がっているという状況でございます。このような状況の中、特に鳥取県の東部地域におきましては、この鳥取県の求人倍率まで満たない、全県の有効求人倍率を引き下げているような状況でございます。ちなみに、1月の有効求人倍率は全国で、先ほ

ども御案内がありました。1.04、これに対しまして鳥取県は0.97、その中において東部では0.94という厳しい状況が続いております。有効求人倍率が鳥取県内では上がったり下がったりしておりますけれども、全国の回復基調にありながらまだまだ予断を許さない状況というふうに認識をしております。

計画には、県内と東部地域の地域の概況や雇用情勢などを、客観的なデータに基づきまして1ページから4ページまで記載をしております。

ちょっと飛びますけれども、5ページをごらんいただけますでしょうか。今回の計画ですけれども、5ページの3になります。地域雇用開発の目標ということで、今回の目標を定めております。東部地域におきましては、電子・電機関連企業が多く立地しておりますが、グローバル競争の激化ですとか為替の変動等を背景といたしまして、大企業の統廃合や製造拠点の海外移転、このようなものが進行しております、製造業を中心に大量離職が発生するなど、雇用が減少している地域にあります。このように厳しいこの東部地域の雇用情勢を改善するために、今回、(1)、(2)、(3)とありますが、このような施策を講じながら雇用目標を1,100人規模で創出するという計画をこのたび立てております。

この計画を達成するためには、4、地域雇用開発を促進するための方策として、(1)から(3)まで、5ページから6ページにさまざまな取り組みとして記載をしております。この取り組みは、(1)、これは鳥取県の経済再生成長戦略をベースにしなが、引き続き既存の取り組みも(2)、(3)というように拡充しながら、1,100人の雇用創出を目指そうというものでございます。

こちらのほうで(1)の鳥取県経済再生成長戦略、これにつきましては資料のほうを用意しておりますのでお手元のほうにいただければと思います。お手元の資料は、2ページを1ページに縮小してございますので、資料の8の上のほうの図になりますが、こちらのほうから説明をさせていただきます。この鳥取県経済再生成長戦略といいますのは、平成22年に、人口減少下においても持続性のある安定した経済成長の実現に向けてということで、鳥取県経済成長戦略を策定いたしました。このときは8つの成長戦略的推進分野と、これを横断的に下支えする3つの産業基盤高度化分野で構成してございまして、合計7,000人の雇用を目標としてございました。この7,000人の雇用といいますのは、22年から10年間の間に7,000人という目標でございました。

○小林会長 済みません、資料はどれを見ればよろしいでしょうか。御指示ください。

○小林労働政策室長 同じ資料が手元にないものですから申しわけありません、資料1の8ページ、その2枚が1枚になっているのですが、こちらの上の分です。

○小谷企画室長 先日、事前を送付しております資料、ナンバー1の資料でございます。

○小林会長 皆さん、おわかりになりますでしょうか。

○小林労働政策室長 こちらの資料が横になってついておりますので。

○小林会長 事前配付の資料ですね。腰を折りまして、ごめんなさい。どうぞ。

○小林労働政策室長 申しわけありません。22年に策定いたしました雇用目標7,000人という経済成長戦略をもとにいたしまして、その後、先ほども説明いたしました、グローバル競争の激化ですとか製造拠点の海外移転、このようなことがありましたので、10年後の目標達成がちょっと危ぶまれてまいりまして、25年4月に製造業の再生戦略を追加するとともに、次世代サービスですとか産業基盤高度化分野というものを追加いたしまして、経済再生成長戦略というものを策定いたしました。人数については、今の表の下にありますように、7,000人という当初の目標は維持しつつ、もともとの目標と、再生戦略で次世代サービスなどを追加しまして、もともとは環境エネルギーのあたりに3,000人以上の雇用を見込んでおりましたが、そのあたりを修正しながら再生戦略ということで10年間、平成32年までに約7,000人の目標を立てたところでございます。

この目標の中に、具体的には次の9ページにありますような戦略を立てておりますが、ここには9つありますが、今の計画には①から⑧までの8つしか記載しておりません。この理由は、右上のバイオ・食品関連産業は、県の西部地域のほうに重点的に施策を展開しておりますので、東部地域からはこの部分を除いて8つの施策ということで雇用の創出を目指しているところでございます。

それから、これをベースに(2)、もとの資料の6ページになりますが、(2)のほうでは、従来からやっております事業に、①のあたり、電子・電機関連産業等の地域内集積が進んでいる産業分野の人材育成ですとか、次のぼつの技術人材バンク、このような新しい施策も加えながら雇用の目標を達成しようと考えております。それで、この雇用の地域雇用開発計画は、5番目に書いてありますとおり計画期間は、大臣の承認を得た日から29年3月31日までということで考えております。

次に、先ほどから雇用目標を1,100人と設定したということを説明しておりますが、この設定について御説明をさせていただきたいと思っております。資料のほうは、次の7ページに、鳥取地域雇用創出目標という表をつけております。この表は、まず、雇用目標(H3

2年度)と書いてございますが、これが先ほどの再生成長戦略での雇用目標になります。これが1番から8番の分野で、そちらの表にあります数字が、1,500人とか800人という数字が入っております。

一番上の、環境・エネルギー分野の産業振興を例にとって説明させていただきますと、再生戦略の目標1,500人がこちらのほうの欄に入っていて、次の推計値(平成28年度)、こちらの推計値は、下の米印の3つ目をごらんくださいませ。平成28年度時点での推計値は、23年度を基準といたしまして32年度、10年後の時点の目標数値1,500人に向かって年次的に増加すると見込んだ場合の数値でございます。単純に、10年間で1,500人ですので10で割って年間150人、このような数を出すのではなく、年数の経過によりまして徐々に、1年目は1倍、2年目は1年目の2倍、3年目は1年目の3倍という、数を増していくという推計方法を従来からとっておりまして、これによりまして平成28年度には10年後の1,500人に対して409人という数字が出てまいります。これを、鳥取県内の有効求人数の地域案分、東部、中部、西部に割った場合に、東部は0.41という数字が出てまいりますので、この0.41を掛けて雇用創出目標を167人としております。1番から8番までこのような計算で出しましたところ655人という数字が(1)の施策で出てまいります。(2)につきましては、こちらの655人の1割を雇用創出目標と見込んでおりまして65名、それから(3)の企業立地につきましては、これは既に鳥取県のほうで23年、24年などに立地した企業から聞き取りを行いまして、388名という数字が創出できるだろうという積算をいただいておりますので、これを合わせたところで合計1,108名という数字を目標として見込んでおります。目標値としましては、端数を調整したところで1,100名、こちらのほうを雇用創出目標として掲げておるところでございます。

以上が、このたびの計画の概要でございます。よろしく御審議のほうお願いいたします。

○**小林会長** ありがとうございます。

それでは、今、鳥取県から御紹介、御提案のありました計画案につきまして、御意見や御質問をいただきたいと存じます。よろしくお願いいたします。

田中委員、どうぞ。

○**田中委員** 向こう3カ年で1,100人の雇用創出をするという計画、よく理解をいたしました。この前段、この26年3月31日までのものもあるのですよね、多分、ないのですかそれは。その結果がどうであったのか、そこらの結果を踏まえてどの辺に留意されて

この計画を策定されたのか、そこらがわかれば教えていただければと思います。以上です。

○小林労働政策室長 実は、前回、23年度から25年度までの計画、こちらのほうでは先ほどの計算式によりまして、経済成長戦略を22年度に作成しましたものですから、こちらのほうから同じような算式で求めまして、300人の雇用という目標を掲げておりました。これに対しまして、現時点で集計したところ1,317名の雇用が生まれております。ということで、このたび1,100人という目標を掲げましたが、このところ有効求人倍率のほうも23年度策定時に比べまして上昇傾向にもありますし、1,100人という目標は達成可能ではないかということで1,100人の目標を掲げております。

それでどのあたりに工夫したかというお話ですけれども、やはり先ほどちょっと追加の部分を上申しましたが、資料の6ページの(2)、(3)は従来からやっている施策でございますが、このあたりも、先ほど①で説明させていただきましたが、電子・電機産業の人材育成、このようなことを今取り組んでおりまして、具体的には戦略産業雇用創造プロジェクトという事業を国のほうから補助をいただきまして、電子・電機、電子デバイス、それから素形材産業を中心としました企業の皆様の、在職者の人材育成をしながら企業の拡大を図っていこうとして、今取り組んでいるところでございます。また、2つ目のぼつ、技術人材バンクというのも25年度から県のほうが始めまして、鳥取県と、それから大阪と東京に人材バンクというものを設けまして、そちらのほうで県外におられる方、県内におられる方の技術者の雇用を目標とした事業を進めております。この人材バンクの登録者も100名以上を今数えておりまして、企業の皆様とのニーズに合わせたマッチングを行って雇用をふやしていこうとしているところでございます。このような新たな施策にも取り組みながら、目標の1,100人を達成したいと考えております。以上です。

○田中委員 ありがとうございます。

○小林会長 ほかにございましたらお願いいたします。

どうぞ。

○奥谷委員 奥谷と申します。

地域間の雇用創出目標の中で地域按分というところがありまして、1とした割合、鳥取、中部、西部ということで、0.41、0.16、0.43ということではじき出されているわけですが、これは求人数の割合により算出されているということになってはいますが、求人数が多いところというか、それはわかるのですが、少ないところのてこ入れというか、そういうのも必要なのではないかなと思うのですが。理屈はどうなのでしょうかね。求人

数が多いところは必然的に多く、数字的には多くなるのでいいとしても、少ないところを……。あ、これは今回、東部だけに限られているという……。

○**小林労働政策室長** 実はこれは、有効求人数ですとか、いろいろな指標がありまして、それをクリアするところがこの計画を出せるということになっています。この計画が認められれば雇用に関する補助金がいただけるということになっていまして、そのための計画でございますので、このたびは中部、西部は対象外となっております、鳥取が対象となっておりますので、今、鳥取の計画だけを出させていただいているところでございます。済みません……。

○**奥谷委員** ということは鳥取のほうの求人数は少ないということですか。求人数の割合により算出ということ、ぽちマークで一番下に書いてある、地域案分ですね。

○**村上委員** これだけ結果として雇用されるでしょうという推計の試算の方法ですね。そういう按分式を使ったという、そういうことだと思いますね。

○**小林労働政策室長** 済みません、先ほどちょっと申しましたが、訂正を一つさせていただきます。実は中部地区もこの計画を立てていまして、中部地区は来年度が3年目になりますので、あと1年先にまた数値が該当になれば計画を提出させていただくということになりますので、申しわけありません、訂正させていただきます。

○**小林会長** よろしいでしょうか。地域按分について、御質問に対する回答をいただきました。

ほかにいかがでしょうか。

吉田委員、どうぞ。

○**吉田（孝）委員** 委員の吉田であります。

この資料の中で、それぞれ新たな雇用を創出するという事で目標値等ありますが、この雇用を創出する主体というのは、県のほうが目標で掲げられておりますが、主体となるのはどういう形、雇用創出に向けてのそのスタッフというのはどういう方々といいますか、ちょっと質問がおかしいかもわかりませんが。結果として、雇用は創出できたよということなのか、それとも創出に向けて何がしかの企業とか、その事業を推進される事業主さんに対しての働きかけをどのような形でされるのかという具体的なところは、もしわかれば教えていただきたいなと思うのですが。

○**小林労働政策室長** 雇用を創出するためには、今、鳥取県のほうでは雇用関係の助成制度というのをいろいろ持っていまして、このような冊子にまとめているのですが、これは

県の独自施策と、それから国の施策と全ての施策をまとめて雇用施策という、雇用制度、雇用助成金の御案内をつくっています。こういうものも商工会議所さん等々、経済団体さん等々とも協力をしながら、このような補助制度がある、助成制度があるということも使っていきながら、企業の皆様に紹介をして雇用を進めていきたいと考えております。

○**小林会長** 吉田委員、いかがでしょうか。7ページに各産業業種別の目標が出されていますが、それを裏づける具体的な施策を問いたいという御質問と理解しますが。

○**吉田（孝）委員** 結局は、やはり助成制度があってもそれを使って事業を展開しようという事業主さん等、企業等が、実際に活動しなくては雇用も創出されないわけですので、その辺、県のほうが主体的にという形ではなくて、あくまでも事業主さんの活動に期待するということなのではないでしょうか。何か県として、こういう分野での事業展開がさらにされるという見込み、期待等の裏づけがある程度あって、これから計画を推進していこうということなのか、その辺のところがよくわからないものですから。

○**小林労働政策室長** 今の御質問ですと、雇用する主体はどこかということによろしいのでしょうか。

○**吉田（孝）委員** 主体はもちろん企業……。

○**小林労働政策室長** 企業様のほうで、はい。それで、5ページの4の地域雇用開発を促進するための方策ということで、一番冒頭書いているのですけれども、そちらの下に（1）から（3）のような取り組みを進めながら、新規産業の創造や既存産業の高度化、さらなる発展を促進し、雇用の創出を図るということで、こちらに書いてあるのが具体的な、具体的なといえますか、こちらに書いてあるような施策を持ってやっていくと。ただそれは大ぐくりで書いてありますので、これの一つ一つにつきましては、県のほうの事業が一つ一つ当たっていくということになります。

ただその事業を、例えば1つ取り上げますと、（3）の企業立地の推進及び地元企業の事業拡大のための方策というのがありますけれども、こういうのは企業立地の補助金、こういうようなもので立地を促進していくというのも、その中の一例ではあります。

○**小林会長** 吉田委員、いかがでしょうか。

7ページの雇用創出目標に対して、それを具体的に裏づける策について御質問があり、雇用創出をもう少し積極的に推進するとしたら、こういった施策が功を奏すると思われるので県の指導力に期待したいという御提案になろうかと思えます。

そのほかにございますでしょうか。

それでは、各論に入りますと他にもいろいろ御意見あるいはコメント等あろうかと思えますけれども、時間の都合もありますので、雇用開発計画につきましてはここで区切らせていただきたいと思います。今、発言がありましたように、この計画につきましては、実現に向けて細部の検討に入りますといろいろ要望もあるようでございます。県がまとめられましたこの計画案に即して順調に目標達成できるように、委員から出されました意見などを勘案して、実施に向かっただけければ幸いです。どうぞよろしく願いいたします。

では続きまして、議題の2つ目に入ります。平成25年度鳥取労働局行政運営方針「最重点施策にかかわる目標数値」達成状況について、5の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、これにつきましては、前回の審議会で既に目標を達成したとの説明が行われておりますので、本日は省略させていただくことにいたしまして、1つ目の雇用機会の確保と就職支援から、4つ目の男女の均等な雇用機会及び待遇の確保対策まで、鳥取県と鳥取労働局の一体的な実施事業の取り組み状況につきまして、事務局から御説明をお願いいたします。

○森本職業安定部長 職業安定部長の森本でございます。どうぞよろしく願いいたします。

私の方から、安定行政分を説明させていただきます。事前に配付させていただいております資料ナンバー2、青色のインデックスがあると思いますが、こちらに基づきまして説明させていただきたいと思います。

1つ目としまして記載しております、雇用機会の確保と就職支援ですけれども、まず、最近の雇用失業情勢、先ほど局長のほうからも説明等ございましたけれども、本年1月の県内の有効求人倍率が前月を0.02ポイント上回る0.97倍となっておりますけれども、やはり正社員求人につきましては、全国と比較しますと依然として厳しい状況が続いております。そこで数値目標としては大きく4つ掲げております。まず、雇用形態が正社員である求人数、対前年度比8%以上の増加としておりましたけれども、主な取り組みとして、まず労働局、安定所幹部を始めとしまして、求人開拓推進員等の安定所職員を中心に、総力を挙げた事業所訪問による求人開拓を実施しております。特に4月を県と労働局による求人開拓強化月間としまして、取り組みを強化したところでございます。それから、県と市町村産業振興施策との緊密な連携によりまして、誘致企業や創業・事業拡大企業等の求人の確保を実施したところでございます。取組結果としまして、雇用形態が正社員で

ある求人数は、1月末までの正社員求人確保数は1万5,698人ということで、前年同期を12.8%増加しております。今後におきましても、県、関係機関と緊密な連携をとりながら、良質の求人に重点を置きまして求人充足対策を最大限に実施するとともに、正社員求人をはじ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って目標は達成するものと考えております。

次に、②番ですけれども、先ほど説明しました、総力を挙げた事業所訪問による求人開拓を行ったところでありますけれども、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、ニーズに沿った求人の情報提供、就職支援セミナーの充実を図るなど、求人開拓を実施しております。1月末までの常用雇用の就職率は37.4%と、全国で8位といった実績となっております。なお、本年度の就職率の目標は35%以上ですけれども、現在は目標を大きく上回っているところでありますけれども、今後も引き続き担当者制による求職者サービスの充実、それから各種就職支援セミナーの受講勧奨、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いくことにより、就職率の目標は達成するものと考えております。

続きまして、2ページの雇用保険受給者に対する就職支援についてですが、雇用保険受給者にしても求職者に対する各種支援を実施しているところです。早期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っているところです。実績ですけれども、12月末までの割合で34.4%、全国におきましても10位という非常に高い数字となっております。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るとともに、就職支援ナビゲーターによる積極的なきめ細やかな支援を行っていくことで目標は達成していくものと考えております。

次に、④番の常用雇用の求人充足率についてですが、まず、求人者に対する個別支援としまして、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。それから、求人担当者制による、よりきめ細やかなサービスを提供しております。それから、受理求人のフォローアップ等求人充足サービスの充実ですが、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た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。専門的資格及び経験を求める求人者に対する求職者情報の積極的な提供によりまして、そのマッチング、それから企業説明会、それからミニ面接会等の開催。求人受理後3週間経

過しても充足しない求人につきましては、条件緩和指導等のフォローアップ等を実施しております。1月末までの充足率は28.3%と、全国におきましても9位という非常に高い実績となっております。また、若者応援企業宣言事業につきましては、若年者、非正規雇用対策の現政権の目玉の事業ということで、宣言企業のメリット等を説明しましてPR等を実施しており、現在、89社が登録しております。なお、この本年度の求人充足率の目標が31.1%以上としておりますが、新規求人数の大幅な増加、それから求職者数の減少、医療・福祉求人の専門職のマッチングの困難性が高まったことにより目標を下回っていると分析しています。今後におきましても、求人開拓推進員による担当者制の実施強化、それから求職者開拓の実施、応募者が集まりやすい求人票の作成支援、事業所画像情報の収集等を強化し、求人を補完する情報として情報提供をしていく。それから、企業への若者応援宣言への依頼、宣言企業のPRを継続実施し、目標達成に向け取り組んでまいります。

続きまして、2ページの下段にあります若者の安定雇用の確保、これが2つ目の最重点政策ですが、数値目標としましては高校内定率98.3%以上としておりましたが、主な取り組みとしまして、右側のほうに書いてありますが、新卒求人の確保、それから就職支援の推進としまして、新卒者就職支援本部の活用による関係機関と連携を図りながら、経済団体それから個別求人事業主等への求人拡大の要請を行うとともに、各ハローワークにおける個別企業訪問による求人開拓の実施、未内定生徒求職者情報作成による個別求人開拓による求人の確保及び就職フェア等の開催を行ったところです。とっとり就職フェア2013におきましては、年3回実施したところですが、参加企業数が552社、参加求職者数としては1,276人でした。それから、鳥取県教育委員会及び各高校との連携等をもとに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、求職情報等を活用した個別求人開拓等、各種支援を行ってきたところです。取り組み結果としましては、新規高等学校卒業者の内定状況は、1月末での就職内定率は94.8%と、前年同期を5.6ポイント上回っております。現時点としましては、統計が残る平成6年以降、過去2番目の高水準の内定率となっております。今後の方針としましては、求人確保としましては、引き続き未内定生徒の求職情報を活用した個別求人開拓を行うとともに、県の教育委員会及び各高校と連携強化を図りながら、新規高校卒業予定者の就職率が98.3%以上となるよう、各種の支援に取り組んでいくこととしております。

それから、3ページから4ページにかけてですが、新卒応援ハローワークの利用者数につきましては、目標を利用者数延べ2, 221人以上、正社員就職者数789人以上としております。主な取り組みとしましては、各種会議、イベント等のあらゆる機会を利用したの周知徹底、それから大学等の連携強化及び学生に対する積極的な利用勧奨、それから応援宣言企業のメリット等の説明によるPR等を実施してきた結果、利用者数1, 928人、進捗率としては86. 8%、正社員就職者数が443人、進捗率としては56. 1%という実績となっております。今後におきましては、各種会議等のあらゆる機会を利用しまして、新卒応援ハローワークの周知徹底を図りながら、学卒ジョブサポーターと大学等の連携を強化する中で、学生に対する積極的な利用勧奨を行い、利用者を増やすとともに、正社員就職者の更なる増加を目指してまいります。

それから4ページの、フリーター等の正規雇用者数についてですが、目標値を1, 814人以上としております。主な取り組みとしましては、若者ステップアッププログラムを推進しております。ハローワークにおけるフリーター等の正規雇用化に向けた支援としましては、フリーター等の支援事業、若者応援企業宣言事業、それから各種助成金制度の活用による就職・定着支援としまして、トライアル雇用制度、キャリアアップ助成金等の活用、ジョブカフェ等によるきめ細やかな就職支援等を実施しています。取り組み結果としましては、フリーター等の正規雇用者数が、1月末現在1, 499人、進捗率としては82. 6%という結果となっております。今後も引き続き、対象者の的確な選定、就職者支援メニューを活用したナビゲーター等による積極的な個別支援を実施し、フリーター等の正規雇用者数の更なる増加を目指して取り組んでまいります。私のほうからは以上でございます。

○**小林会長** では、続けてお願いいたします。

○**北代労働基準部長** 続きまして、労働基準部長、北代でございます。どうぞよろしくお願ひします。

私のほうからは、今の職業安定部長の資料の続き以下になるわけですがけれども、私の説明のほうは本日配付資料、赤いインデックスがついたものでございます。4ページのほう、資料インデックスの資料4です。こちらのほうに私の所属します労働基準部の所管するところの最重点施策、大きな3番、労働災害防止対策の推進でありまして、こちらのほうにワンペーパーでまとめております。

施策実施の背景には、労働災害は長期的には減少しておりますけれども、全国的には3

年連続で増加し、鳥取県内におきましても産業構造の変化等によりまして、第三次産業など一部の業種で増加している状況にありまして、その目標としましては、1つ目として、第12次労働災害防止推進計画を踏まえまして、休業4日以上の死傷者数を、平成25年目標である452人以下。対前年比としまして3%の減少。それと死亡労働災害の減少を図ることとしているところでございます。

これまで、減少傾向に推移していましたが労働災害の件数でございますけれども、本年は昨年6月末現在のところで初めて5.5%の増加に転じたことから、前回の25回審議会でも御説明申し上げましたけれども、8月8日に署の安全衛生担当主務課長も招集しまして、臨時の労働基準監督署長会議を開催し、各署の課題に対する対策を効果的に実施するよう指示したところでありまして、その後、7月末日時点で7.7%の増加でピークに達したものの、それ以降減少し、12月末時点では、対前年比から見ましてマイナスの状況となっております。その間、各監督署のほうでは、災害増加の業種ごとに集団指導や各種会議、安全パトロール等の点検を実施しております。またその間、11月に入りまして死亡労働災害が続発しましたことから、鳥取県などの発注機関や鳥取県労働基準協会などの労働災害防止団体や使用者団体など全ての関係者を招集しまして、去る11月25日に緊急死亡労働災害撲滅会議を開催し、矢澤局長のほうから緊急死亡労働災害撲滅宣言を発しました。それらの取り組み結果としまして、休業4日以上の労働災害は、本年2月末時点でございますけれども463件、対前年同期比としましてはマイナス0.4%の減少。死傷者数は5人、前年から見ますと1名の減少という状況になっております。ごらんのとおり、本年度は第12次労働災害防止推進計画の初年度目標値452以下の達成はできませんでしたが、昨年、平成24年は労働災害が大幅に減少した年ということでありまして、その数値から見ますとわずかではありますけれども、マイナス0.4%減少している状況にありまして、計画初年度としましてはある一定の成果はあったものと考えており、次年度に向けてさらなる取り組みを講じることを考えております。平成25年度行政運営方針の最重点施策の実施結果については、労働基準部のほうからは以上でございます。

○室谷雇用均等室長 続きまして、男女の均等な雇用機会及び待遇の確保対策ですけれども、私のほうは、事前配付資料の青いインデックスナンバー2の8ページをごらんいただければと思います。

その下のほうで、4、男女の均等な雇用機会及び待遇の確保対策ということで、ポジティブ・アクションアンケートを実施しましたが、そのアンケートの回答企業における取

組企業の割合を5割以上にするというのを目標にしております。これにつきましては、回答状況についてもともと回答のあった取組企業は136社、未取組であるというふうに回答したのが172社ということで、この172社のうち、いろいろな働きかけをいたしまして新たにポジティブ・アクションを取り組んだ企業が28社ということになりましたので、取組率としては53.2%ということで5割以上は達成したということでございます。米印にありますように、ただ、ポジティブ・アクションを実施していないと回答した企業さんを見せていただきますと、女性の活躍状況から、既に企業さんの中では取り組みをしているなということを過去のいろいろなデータから、私どものほうでも取り組みをしているとみなせるという企業が49社あるということになりますので、こういったものを取組企業に加えると69.2%の事業所さんのほうでポジ・アクを取り組んでいるということになっております。

今年度の実施事項につきましては、9ページの中ほどにありますように、管内の主だった企業さんに、局長あるいは均等室長により要請文書の手交などを実施しております。それから、私どもが計画的に行います、均等法に基づく報告徴収の際もポジティブ・アクションに関する助言を行っております。その他、各種会合ということで資料配布ですとか、あるいは説明をさせていただいたりというのを年間を通じてやっております。その他、ポジティブ・アクションに関するアンケートの記者発表などもやっているところでございます。それからポジティブ・アクションに取り組んだり、女性の能力活用を促進している企業に対しましては、均等・両立推進企業表彰というものがございます。現在、公募期間中でございますけれども、そういったところに応募が得られるように勸奨するとともに、公募についての記者発表、あるいは各種団体さんの会報誌などに記事提供を実施したというところでございます。以上でございます。

○森本職業安定部長 一体的事業につきまして、私の方から説明させていただきます。

事前送付資料の青色のインデックスの資料の3をごらんください。鳥取県と一体的に実施しております、くらし若者仕事ぶらざになります。1枚目に、具体的事業の概要等を2枚目に実績等を載せておりますので、簡単に説明させていただきます。実績としましては施設利用者数、相談件数、就職者数を掲げております。利用者数の年間目標につきましては、1万5,000人ですが、平成25年となっておりますが、こちらは誤植で26年1月末時点になります。26年1月末時点におきまして119.3%の目標達成状況となっております。累積実績としましては1万4,608人、相談件数におきましては年間3,

470人の目標に対して、達成率が87.3%、実績としましては2,374人、就職者数につきましては年間目標達成率が96.1%、累積実績としては397人となっております。現時点で目標を達成していない項目につきましても、あと残り2カ月で達成していくものと考えております。こちらにつきましては、12月の閣議決定「事務・権限の移譲等に関する見直しの方針について」において一体的実施事業などの取り組みを通じ、地方自治体と一体となった雇用対策をこれまで以上に推進していくこととされております。国と地方自治体がそれぞれの強みを生かし、一連の連携強化を図っていくことが重要とされているところです。先日、県の運営協議会を開催し、取り組み状況を議論し、目標達成に向けた取り組みとしまして関係機関によるさらなるぶらぎの引き続きの周知、ハローワークにおきましても、雇用保険説明会におきまして業務概要の説明、混雑時の誘導等を行うよう徹底しているところです。今後の連携についても、さらなる強化をしていきたいと思っております。それから、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努力してまいりますので、御意見等いただければと思います。今後ともどうぞよろしくお願い申し上げます。以上です。

○小林会長 ありがとうございます。

平成25年度の年度末を迎えておりますので、各担当の責任者から平成25年度鳥取労働局行政運営状況について、実績値を紹介していただきました。全体としては、雇用の増加傾向が数値としてあらわれておりますけれども、中に入ってみますと、正規雇用者を中心にした安定雇用の推進という側面では、まだまだ課題のあることが裏づけられております。

それでは、ただいまの御説明につきまして、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。どうぞよろしくお願い致します。

いかがでしょうか。労働災害等につきましては、11月に局長名で緊急集会が持たれて、取り組みを強化する、それで実績が上がったという事柄も紹介されております。きょうは、各界の代表者がお集まりですけれども、25年度実績について、皆様の所轄の組織から感想等を出していただければ幸いです。よろしく申し上げます。

はい、どうぞ。

○吉田（晴）委員 吉田と申します。よろしく申し上げます。

8ページのところに、男女の均等な雇用機会及び待遇の確保対策ということで、例年お取り組みいただいております。やはり今年というか、去年25年度に全国的に働く女性の

相談の会というか機会がありまして、大変いろんな声が上がったのですけれども、やはりこういった特に実施内容で、女性の雇用機会の均等法ですとか、育児・介護休業法が周知はされているのですけれども、周知をしてもなかなかそれが実際の現場におりていないというのがありまして、相談内容でもそういった法律とか制度があることを知らなかったという声が大変あちこちから多くありましたので、引き続いての御周知、あと、特に御理解をいただくこと、実践をいただくこと、この取り組みのほうもよろしく願いいたします。

○**小林会長** 要望ということでお聞きさせていただきます。

○**室谷雇用均等室長** ありがとうございます。私どものほうも、いろんなところで法律説明とかはやっているつもりではあるのですが、確かに、いらっしゃるのは人事労務担当者の方が多くて、そこが中間管理職ですとか現場のところに行き渡ってないというのは感じるところはありますので、引き続きいろんな場面でもって説明をさせていただきたいと思えますし、あと、来年度の事業ということにはなりますけれども、女性労働者の方にも法律の内容をちょっといろいろ知っていただきたいなど考えておりますので、女性労働者のための、そういったものも開催しようかなと考えているところでございます。それと、また次年度の取り組みのところでも御説明させていただく予定であるのですけれども、均等則等が改正されますので、その辺についても次年度については力を入れて説明したいと思っております。

○**小林会長** ありがとうございます。

ほかにはいかがでしょうか。

はい、どうぞ。

○**安酸委員** 安酸と申します。

先ほど説明がなかった部分なのですけれども、25年度の行政運営方針の達成状況という、インデックスの2の2、一番最後になりますけれども、その中で非正規雇用労働者のキャリアアップ、助成金によるキャリア計画認定件数が、計画では7件ということになっておりますが、実際に実績としては83件という、本当に10倍以上の実績が上げられているということで、このキャリアアップ助成金というのは非正規社員、非正規労働者の方の労働条件、賃金アップでありますとか健康診断の法定以上のものをさせるでありますとか、研修をさせるといったような、正規に結びつくようなキャリアアップの助成金だと思います。それが10倍以上になっているということは何か要因があったのでしょうか。そういう要因があれば、そういうものを分析されて、今後も使われていない助成金で有益な

助成金というのがかなりあると思うのですけれども、そういうものに何か参考になるような分析というものができたらなと思います。

○森本職業安定部長 ありがとうございます。キャリアアップの助成金につきましては、今年度の現政権の目玉の施策になっているということで、予算に関しても非常にアップしているということもあります。各種セミナー、各説明会におきましても、キャリアアップ助成金の周知、それから先ほど県から説明がありましたが、助成金のパンフレットを作成しまして、事業主の皆様にも情報提供等しているところです。

それから、この非正規対策につきましては、来年度におきましても予算を積み増しているところですので、今年度以上の計画が提出委されている。それから、その計画が出てきたものについては非正規から正規にきっちり移動していくように、我々としても見ていくというところで来年度も計画は増えていく。

○小林会長 よろしいでしょうか。ありがとうございます。

それでは、はい。

○白石委員 白石と申します。

先ほどの資料の1のところ、介護・医療・保育職種の人材確保というところで、目標数の73.8%ということで、依然として介護・看護・保育の分野において就職状況が、就職する方が少ないという方向に見れるのですが、何かそういうところでこれをアップするために、具体的な何かをなさっているのでしょうか、ちょっと説明していただけましたら。青いインデックスの2のところの1ページです。4の2の一番下に、介護・医療・保育。もういつものことなのですけれども、非常に少ないと、就職を希望する方が、73%というあたりも、ほかにもあるのですけれども、70%台のところは。特にここについてちょっとどういう状況であったかを説明いただけたらと思います。

○小林会長 よろしくお願ひします。

○森本職業安定部長 2番のインデックスの一番最後のページのところです。介護・看護・保育の分野の就職件数につきましては、現時点におきましては目標進捗率73.8となっております。福祉関係の分野ということでいきますと、有効求人倍率も非常に高いということになっております。ただ、この求職者におきましてはやはり昔の3Kのイメージがある、それから、離職状況が高いというイメージがあるということで、求職者数も現時点ではちょっと少ない。有効求人倍率で見ましても約2倍。我々としましても、この分野につきましては就職件数が低い、伸び悩んでいるということで、11月に福祉関係就職面

接会を開催しまして、相談コーナーにおいては、事業所ごとの説明及び相談、情報提供を行っています。

それから、各ハローワークにおきましても、保育に関しましては、後ほどまた説明させていただきますけれども、マザーズコーナーですとか、介護の専門のブース等を設けておりますので、そこで就職相談等を実施しているところがございます。以上です。

○**小林会長** 活動実績については紹介いただきましたが、恐らく要望があるのでしょうかね。

○**白石委員** 恐れ入ります、結果的には求人はあっても向かう人が少ないということで、前もお願いしたかと思うのですが、やはり改善の努力を何らかの形で促進していただくというお願いはできないものなのでしょうか。求人条件ですけれども、もうちょっとそれを改善、労働改善がなされれば向かう方も多いかと思うのですが、資格がありながら向かわないという現状なのですね、というところでそういう努力というのは難しいのでしょうか、申しわけありません。

○**森本職業安定部長** 求職者の方は、職場環境というのが非常に気になっているということで、その環境整備につきましては、労働行政の部分、それから県、福祉関係者等と連絡会議等を実施しております。環境整備ということで、現在の状況ですとか、その会議の中では、実際その現場の事業主の方にも来ていただいて、現状ですとかを情報共有等している状況です。その中で、福祉の分野のイメージアップにつながっていくのかということで議論等しているような段階でございます。

○**白石委員** ぜひよろしく申し上げます。

○**北代労働基準部長** あと介護の関係でありましたら、基準行政のほうから青いインデックスの6番がついている、ちょっと後ろのほうにカラー刷りで資料ナンバー6の6ということで、経営トップセミナーというものの開催の御案内を資料に入れております。ちょうど昨年の12月10日に、介護福祉施設を対象に県中部のほうで安全衛生対策とか労務管理、そういった介護施設における労務管理面、いわゆる基盤の部分といいますか、そういった部分が、労働災害も非常に多発している業種でもありますので、そういった安全衛生の側面からもこういったセミナーをやって、就労環境整備のための各種対策も図っているということをちょっとつけ加えさせてもらいます。よろしく申し上げます。

○**小林会長** 今の資料はどこで確認できますか。

○**北代労働基準部長** 青いほうのインデックス6番がついている10ページほど後ろに、資料6の6ということで経営トップセミナーというのが。ございますでしょうか。

○**小林会長** 皆さんよろしいでしょうか。活動実績について資料をもって説明をいただいています。

今の点につきましては、全国的な課題として取り上げられておりますけれども、鳥取県においてもその対策に力を入れてほしいという強い要望が出されております。ほかに、平成25年度の行政運営実績につきまして、御発言いただけます方はよろしく願いいたします。よろしいでしょうか。

それでは、出されました意見を踏まえまして、平成26年度、そしてそれ以降の行政運営に対処していただきますよう、どうぞよろしく願いいたします。

では続いて、議題の3番目に進ませさせていただきます。平成26年度行政運営方針（案）につきまして、事務局から御説明をお願いいたします。

○**佐々木総務部長** 総務部長の佐々木でございます。よろしく願いいたします。私のほうから、本日配付資料、青のインデックスナンバー4の、平成26年度行政運営方針（案）について御説明いたしたいと思っております。着席して失礼いたします。

まず、表紙をめくっていただき目次をごらんください。全体の構成でございますが、冒頭に基本方針を掲げており、1つ目の大きい柱に、労働行政を取り巻く情勢と課題を整理した上で、2つ目の大きい柱に、最重点施策と重点施策を掲げております。加えて、3つ目の大きい柱に、行政展開に当たっての基本的対応、さらに新規に取り込むもの、強化・拡充するものを整理しております。

次に、本日配付資料、赤のインデックスナンバー2の、行政運営方針最重点施策における平成25年度と26年度の対比表をごらんください。各最重点施策につきましては、このあと各担当部長から御説明いたしますが、私からは25年度と26年度の項目の変更点について御説明いたしたいと思っております。

まず、25年度最重点施策、（1）雇用機会の確保と就職支援のイの（エ）大量離職事案発生時における緊急雇用対策の実施につきましては、資料を1枚めくっていただきまして、26年度は重点施策の（8）として柱建てしております。次に、25年度最重点施策、（5）基準、安定、均等の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、啓発につきましては、26年度は重点施策、（1）三行政連携による労働関係法令・制度等の周知・啓発として柱建てしております。次に、25年度重点施策、（2）女性、高齢者の雇用、就業希望の実現のア、女性の就業希望の実現につきましては、26年度は最重点施策の（4）、女性の活躍推進のイ、子育てする女性

等に対する再就職支援の充実として柱建てしております。簡単ではございますが、以上でございます。

○森本職業安定部長 続きまして、安定行政の方を御説明させていただきます。

安定行政のほうから2つの最重点について説明させていただきます。赤のインデックスの3番になります。

最初の最重点ですけれども、雇用機会の確保と求人・求職のマッチングの推進、これを第1番目の柱としております。先ほど雇用失業情勢の話をしたところですが、今現在、改善傾向にはあるものの全国と比べて依然として正社員求人が低迷しており、また地域間格差が見られると。県と連携しまして、雇用機会の創出に努めるとともに、良質な求人の確保、それから再就職支援に全力を挙げる必要があるということで、具体的に3つの項目を柱建てしております。求人の確保、再就職支援、求人充足対策の強化でございます。

1つ目の、求人の確保ですけれども、労働局、それから安定所とも総力を挙げて求人開拓の重点を正社員求人、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まいります。それから、県、市町村産業振興施策との緊密な連携による企業誘致、創業・事業拡大企業等の求人の確保。それから、県と連携しました人材不足業種への人材確保の支援に努めてまいります。なお、雇用形態が正社員である求人数の目標値、これはこの後、本省から後日示される予定となっております。2つ目の、再就職支援でございますけれども、求職者のニーズを的確に把握しまして、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、提供できる支援メニューの充実を図っていくものとしております。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やかな求人充足サービスの提供、企業説明会、ミニ面接会の開催等による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。また、充足を意識した良質求人の確保の徹底を図り、引き続き、未充足求人の再受理に当たっては充足可能性の向上の観点から、求人票の記載内容の見直しを図ってまいります。これらに関しましては、Pというふうに掲げておりますけれども、同じく、現在本省で調整を行っているところでございます。

続きまして裏面ですけれども、2つ目の柱、こちら若者の雇用対策の推進でございます。新規高等学校それから大学等卒業者の就職支援の改善を確かなものにするということで、2つ、未就職卒業生への就職支援、それから平成27年3月の新規学校卒業予定者や既卒者への就職支援ということで、こちらを着実に実施していくことが必要だということで、2つの項目の柱建てにしております。1つ目が、新卒者・既卒者支援、もう一つ目がフリ

一ター等の正規雇用化の推進でございます。

まず、前者におきましては新卒者・既卒者支援ということで、新卒求人の確保ということで、経済団体、個別事業主等に対しまして、県知事、教育委員長及び労働局長による求人拡大要請を実施するなど、県、県教育委員会等を連携した学校卒業予定者の求人確保を図るとともに、来年度、とっとり就職フェア2014の開催、それから新卒者就職支援本部の活用による関係機関の連携を強化してまいります。2つ目としましては、新卒応援ハローワーク等による新卒者の就職支援としまして、日本再興戦略におきましても就職後の定着支援ということが盛り込まれております。若者が早期に離職するということは、職業経験の蓄積、職業能力の向上を阻害するものであり、決して望ましいものではないということで、引き続き就職後の職場定着の相談等を受け付けていることの周知、それから関係機関と連携した職場定着等のセミナーを実施してまいります。また、学卒ジョブサポーターによるきめ細やかな個別支援の実施、若者応援企業宣言につきましては、若者の採用、育成に積極的であり、詳細な採用情報等を公表する企業を引き続き若者応援企業としまして積極的にPR、学生のマッチングを支援してまいります。それから、新たに若者応援企業の開拓にも努めてまいります。それから、大学、それから鳥取県教育委員会との連携を強化しまして、職業意識形成支援の各種支援、それから就職・採用活動開始時期変更に関する対応等にも取り組んでまいります。平成27年度の卒業・修了予定者から広報活動時期というものが卒業・修了年度に入る直前の3月1日に開始し、その後の、採用活動につきましては卒業・修了年度の8月1日以降に開始することになっております。この変更につきまして、円滑な実施に向けて周知、それから事業主等に変更後の求人提出の取り扱いについても周知等を図ってまいります。なお、高校の内定率につきましては、黒丸になっておりますけれども、現時点で、過去3年間の平均としておりますので、97.9%の目標としております。また、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につきましては、また後日、本省の方から示される予定となっております。

2つ目の、フリーター等の正規雇用化の推進でございます。こちらにつきましては、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を実施してまいります。以上です。

○北代労働基準部長 労働基準部長、北代でございます。私のほうからは、その次の資料の、先ほど説明しました資料ナンバー4の裏面ですね、白抜きの2ページのほうをごらんください。こちらに取りまとめてみました。

労働基準部に関するところの最重要点施策としましては、平成25年度と同様でござい

まして、労働災害防止対策推進であります。施策実施の背景には、平成25年度の鳥取県内の労働災害は死傷者、死亡者ともに減少はしましたけれども、死傷者のほうで第12次労働災害防止推進計画の目標値には及ばなかったということと、飲食店とか小売業といった一部の業種で労働災害が増加していること。それと第12次労働災害防止推進計画の2年目の年としまして目標を達成することと、災害が増加した業種に対しましては、その特性に応じた対策を講じる必要があることから、その目標の1つ目としまして、休業4日以上死傷者数を12次防計画を踏まえまして26年の目標値である438人以下、24年の対比としましてはマイナスの6%に相当します、こちらを図ると。それと、死亡者数の減少を図るということになっているところでございます。そのための最重点施策の主要な項目としまして、12次防の重点業種に対するその特性に応じた災害防止対策等の指導を行うこととしておりまして、具体的には小売業対策としまして、県外事業者の店舗等に対する個別指導や、飲食店対策としまして、大規模店に対する自主的な災防活動等の指導、それと第三次産業全体の対策としまして、安全担当者の配置に係るガイドラインが作成されることから、その周知を図るとともにリスクアセスメント未実施事業場等に対する導入、定着の指導を行ってまいります。また、重点施策項目としまして、労働者の健康の確保を掲げておりまして、印刷業における胆管がんの事案を端に発しました化学物質の規制に伴います法改正の周知等を含め、労働衛生を主眼としました監督の実施や、地域産業保健推進センター事業とか、メンタルヘルス対策推進センター事業等々の一本化が図られるとか、統合した新たな産業保健総合サービスの利用促進も行ってまいるところでございます。平成26年度も気を引き締めて取り組む必要があるということですが、労働安全衛生法の改正も予定されていることから、その周知についても積極的に取り組みたいと考えております。簡単ですが、以上でございます。

○室谷雇用均等室長 続きまして、次のページ、赤インデックス5番のほうで、女性の活躍推進について申し上げたいと思います。

女性の活躍推進につきましては、安倍政権の中核の一つとして、各種スピーチ、方針などでも取り上げているところです。成長戦略スピーチでは、指導的地位に占める女性の割合を2020年までに30%とする政府目標を掲げておりますけれども、なかなか進んでいない実情にあります。積極的に役員や管理職に女性を登用することを経済界にお願いしているものです。この3割目標は、先ごろの世界経済フォーラムで、世界に向けて30%にすると断言しているものでございます。また、日本再興戦略では、政府としても女

性の活躍促進や仕事と家庭の両立支援に取り組む企業に対してのインセンティブの付与、こういったものを掲げているところがございます。これら政府の施策を受けまして、均等行政の次年度の最重点施策は、女性の活躍推進というふうにしております。

その1つ目といたしまして、下のほうの丸、四角囲みで囲ってあるところですがけれども、まず経済団体、個別事業主などへポジティブ・アクションの取組の要請を行うこととしております。「ポジティブ・アクションとは」ということで、横の四角囲みに少し書いてございますけれども、男女の固定的な役割分担意識ですとか、過去の雇用管理上の取扱い、男性中心の職場慣行がもとになって男女の労働者の間に事実上生じている差の解消、これを目指した企業の自主的かつ積極的な取組のことを言います。平成24年6月からポジティブ・アクションに取り組む企業の拡大を目的に、厚生労働省あるいは地方労働局では、企業訪問や取組促進の働きかけを強化しているところであります。ですので、この局長による働きかけ、あるいは職員が実施する働きかけを引き続き実施してまいるとともに、働きかけた企業のポジティブ・アクションの取組実施率、これを6割以上とするということを数値目標として掲げております。

次のページにいきまして、2つ目の項目といたしましては、ポジティブ・アクション促進のための経営トップ等への啓蒙ということで、毎年6月、男女雇用均等月間というふうに定めておりますけれども、ことし6月に鳥取県、それから経営者団体と共催しまして、経営トップや人事労務担当者にポジティブ・アクションの考え方、あるいは取組の進んでいる企業事例などをお聞きいただくことを考えております。またその際には、その資料の次のページにちょっとチラシというか入れてございますけれども、間接差別の対象範囲が拡大しますという資料がついていると思っておりますけれども、男女雇用機会均等法施行規則等が改正され、この7月1日から施行することとなっておりますので、あわせて説明を行うことといたします。それから、2つ目のぼつにつきましても、他にもあらゆる機会を捉えて、活躍推進ですとか法改正等について周知啓発を図ってまいります。それから、3つ目のぼつとしましては、企業の人事労務担当者向けに管理職研修ツールを配付いたします。これは、性別役割分担意識に起因する処遇差解消のためのチェックリストというものですけれども、男性や女性が同じ行動をとっても、性別のバイアスがかかることで見方が異なるということの気づき、こういったことのチェックリストということでポジティブ・アクションですとか、あるいは法を守るといったようなもの的大前提になるものと考えております。

それから、囲みの2つ目としましては、女性の活躍状況に関する情報開示の促進ということですが、本省のほうではポジティブ・アクション情報ポータルサイトというものを用意しております。その中の応援サイトですとか宣言コーナーに企業さんへの登録をお願いするものです。このサイトにつきましては、外部への見える化ということが女性の活躍については、企業にとっても社会にとっても重要であるということを考えておりますので、このサイトへの新規登録企業を7社以上にしたいと考えております。それから、3つ目のぼつとしては、女性の活躍推進実施企業の好事例の周知ということを掲げております。本サイトに登録していただき、これから取り組みたい企業には参考にしていただくということと、それから企業表彰を形を変えつつも平成11年度から実施しているわけですが、鳥取では累計、均等では4社ということになっております。もし、表彰が実施できる場合には広く周知するとともに、次年度さらに応募の働きかけを行ってまいりたいと思います。

それから、最後の囲みとして、企業に対するインセンティブの付与ということで、助成金がございます。1つ目の助成金は、予算が成立すればということになりますので、その際には周知を図り、活用を促進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。

○**森本職業安定部長** 済みません、もう1つ、安定行政の方も女性の活躍推進の項目があります。

○**小林会長** よろしく。

○**森本職業安定部長** 女性の活躍促進で、安定行政のほう1つございまして、赤のインデックスの3の3ページになります。

こちらの2番目に、出産、育児により離職した女性に対する再就職支援を推進する必要があるということで、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、2番目の柱としております。各ハローワークにおきましては、マザーズコーナーを設置しているわけですが、その中にキッズコーナーというものもございまして、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。地方公共団体との連携を密にしまして、保育施設等の情報等もこのマザーズコーナーから情報提供してまいります。また、託児付きのセミナーというものも開催を予定しております。それから、目標につきましては、本省の方からまた後日、示される予定となっております。以上でございます。

○**小林会長** ありがとうございます。平成25年度実績をもとにしながら、この4月か

ら取り組みが始まる平成26年度の労働行政につきまして、運営方針案として具体的な内容が提示されております。なお、今回の会議から、前回の審議会の意見を踏まえて、このような形で見やすいスライド形式の書類に、内容が取りまとめられております。カラー表示、そして短いコンパクトなテキストや地図による情報提示ということで、事務局の方々が随分苦労しながらこの資料をつくってくださっておりますので、敬意を表したいと思います。

これを踏まえながら、提案のあった平成26年度運営方針につきまして、委員の皆様から御意見、要望を出していただきたいと思っております。どうぞよろしくお願いいたします。

スライド用資料の中に、黒丸で政府から具体的な数値目標が示されていますが、これらはいつごろ具体的に埋められることになるのでしょうか。

○森本職業安定部長 例年ですと、3月の最終週ぐらいに示されるものとなっております。

○小林会長 本年度も、ほぼ同様なスケジュールになるということですか。

○森本職業安定部長 同様と考えています。

○小林会長 ということだそうです。

それでは、委員の皆様から発言をお願いします。

○五十嵐委員 五十嵐といいます。

26年度の運営方針ということで、先ほどのまとめた部分ではないのですが、この事前に配られたインデックス4のところの5ページに書いてありますように、一番下に書いてありますけれども、この推進に当たって中小企業の割合が高い鳥取県の特徴に加え、いじめや労働契約の解約などに関する個別労働相談がふえて、中小企業の労働者から、労働法制ですね、これらを周知徹底する必要があるというふうに書いてあります。実は、我々のところも労働相談等々あるのですが、この部分がかかなりふえて、特に思うのは、やはり労働環境が悪化をし、そしてどちらかというと企業の皆さんはコスト、ここに集中をしていく、そういう部分では本当にコスト管理だけが前へ進んでいるという、こういう部分で、労働法制の意識がかかなり低いと思っております。この部分は、本当に真面目にやられている経営者の方がほとんどでございまして、一部のそういうブラック企業と言われる経営者、ここをやはりきちんと指導、チェックをしてほしいなと思うところです。

それと、特に若者の就職が、少し今、数字的にはいいのですが、これまで非常に就職困難ということで、なかなか正社員につけない、そういう状況の中で、やはり厳しい働き方というのですか、法律を違反している働き方でも辛抱してずっと働いていると声を

出せばやめざるを得ないという、こういう部分の中で、なかなか声が発声できなかったという。ただ、ここにきて少しずつそういうことがやはり環境がよくなれば、そういうことも、発声して労働相談もふえてくるのではないかなと思います。そういった意味で、特に基準監督署の監督官含めて厳しいチェックをお願いしたいと思います。

一方で、実は全国的にはそういう状況なのですけれども、なかなかそういうチェック機能が果たせないなということで、やっぱり調べたら監督官も実は全国3,000人ぐらいですかね、その中でもそういう労働法制をチェックするところは、その半分ぐらいらしいです。そういうことで見れば、なかなか現場でのチェック機能という部分ができないかなというふうに思うので、ぜひとも監督官の増員も含めて、こういう審議会の中で声があったということ、この鳥取県のこの場だけでおさめるのではなくて、ぜひそのことを上に伝えていってほしいと思うところでございます。以上、2点です。

○**小林会長** ありがとうございます。答えられるところをどうぞよろしくお願いします。

○**北代労働基準部長** 貴重な御意見をありがとうございました。おっしゃるとおり、ごもっともだと思っています。そのあたりにつきましては、今の資料の10ページのところにも、重点施策として、(9)、安全・安心の職場づくり、アの(ア)あるいは(エ)等々でも掲げております。監督官の人員の関係も御指摘がありました。これからは労働基準監督官採用も大幅にという方針も出てきておまして、年間それぞれ200ずつぐらいの採用になっていくのかなと期待もしております。そういった中で、過重労働解消キャンペーン、まだ仮称でございますけれども、こういったものを新たに取り組むこととしておりますし、(エ)のほうでも改正労働契約法の周知ということで、本年度25年度は計画外で労働基準法等の説明会ということで、労働基準部と雇用均等室とタイアップしまして、県下、東、中、西、5カ所で5回にわたって説明会を実施しております。26年度、次年度におきましても、そういったところも継続的にやっていきたいと思っております。また、いただいた意見を加味しまして、新しい対策として努めていきたいと思っておりますので、今後ともよろしくお願いします。

○**小林会長** よろしいでしょうか。

ほかに発言ございましたらお願いします。

田中委員、どうぞ。

○**田中委員** 2点ほど。まず、安定行政に対してでございますけれども、今回の最重点施策で良質な求人という言葉が出ております。これは、正社員ということも入るのでしょ

けれども、そのほかに何か定義的なことを捉えておられるのなら、この良質な求人というところをもうちょっと深掘りで御説明をいただければと思います。

2点目は、労働災害の関係でございまして、今、五十嵐委員も言われましたけれども、今回の最重点施策の具体的取り組みは、全て指導という言葉が入っております、今、基準監督署であるとか労働局におきまして、限られた要員で最大限指導して現状の労働災害でおさまっているのが関の山ではないかなと思ひまして、やはりその指導体制のあり方、例えば民間の力をかりるとか、そういうこともやっぱり深掘りでやっていかない限り、この労働災害が減ってく傾向にはないのではないかなと思ひまして、現行のままの要員で現行のやり方で指導しとっても前進が図られないと思ひますけれども、そこらについての御意見をお聞かせいただければと思ひます。以上です。

○小林会長 では、以上の2点について、よろしく願ひします。

○森本職業安定部長 では、良質求人の確保ということで、まず一つ目は、おっしゃるとおり、正社員求人になります。もう一つ目は、多くの求職者が希望する求人ということで、直近の1月の話でいきますと、例えば職業分類上、職場、雇用の場が不足しているというのはどういった職業なのかというところで、まず、一般事務員、これに関しては総務、受付、秘書等の事務ですけれども、約2,000人不足しております。それから、生産工程の職業でいきますと、機械組み立ての職業の中で、一般機械機具を組立工、それから電気機械組立工、これが約500人不足しております。それから、その他の運搬、清掃、包装等の職業ということで、これは東、中、西に通ずるところですが、選別作業員、軽作業員ということで、約500人不足しているという状況でございまして。こういったところに関して求人等を我々としても開拓していくといったことを考えております。以上です。

○北代労働基準部長 もう一つの安全衛生のほうの関係でございましてけれども、確かに26年度については指導というくくりになっています。こちらのほうは、ここにありますように、小売業とか飲食店を中心とした第三次産業対策を次年度中心に考えております。今まで第三次産業対策というのは、なかなか手がつけられていなかったといひますか、指導等は徹底されていないというのが現状でございまして、正直言って。これまでは大体、建設業とか製造業とか、労働災害が多発しているところを徹底的に押さえておったというところで、建設業関係は大分災害も減ってきていると。ただ、先ほど申し上げたように、小売業とか飲食店の第三次産業については、非常に手が届いてなかった点もあるせいか、災害が増加しているということなので、まずもっては指導から入っていかなければいけないとい

うところで指導としています。全体的には、やはり今までどおりの対策は講じていくというふうにしておりますので、引き続きまた御支援のほうよろしくお願ひしたいと思ひます。

○**小林会長** よろしいでしょうか。

吉田委員、どうぞ。

○**吉田（孝）委員** 先ほどの田中委員の労災防止に関する質問に関連しまして、一つ要望ですが、過去に労災防止指導員という方がおられまして、企業を訪問していろいろお話を伺ったりという活動を、そういう権限といいますか機能も備えての活動がやられていたのですが、国の予算削減のおありを受けて、現在は県内であれですかね、労災防止専門員という形で活動というか、形を変えてということですが、ほとんど機能できていないという状況にあるということで、これから先ほどの田中委員の話ではないですが、監督署だけではなくて、民間のというお話もありましたけれども、そういった企業を訪問して、その辺の指導ということではないですが、啓発活動をやられるスタッフをふやしていくという意味から、可能であればまた要望して労災防止指導員という、名前は別としてもそういう制度を復活とか、今の労災防止専門員の方々にもう少しそういった企業を訪問して、いろいろ啓発活動できるような、そういう活動ができるような機会といいますか、そういうものが与えられるような取り計らいということができないものかなという、可能であればそういう制度も復活ということをお願いしておきたいと思ひます。

○**小林会長** ありがとうございます。いかがでしょうか。

○**北代労働基準部長** ありがとうございます。労災防止指導員制度は、御案内のとおり制度が衣がえして新たな形で専門家会議、委員会というふうになっております。そちらはそちらとして、また専門的な意見を頂戴したいと思ひています。安全衛生につきましては、先ほどの赤いインデックスのパワーポイント資料の裏面でも説明しましたがけれども、自主的な安全衛生活動というのが主体でございます。特にこの三次産業対策でも御説明申し上げましたがけれども、具体的な取り組みの3つ目の段落のところ、安全担当者の配置、ガイドラインということで、これは各事業場のほうで専門な担当者を置いていただくというガイドラインは出るので、そういったところも活用しながら、またそれぞれ関係団体とか、そういったところのスタッフも当然ながらお願ひしなければいけないと思ひていますし、まずいろいろな形で集団指導とかそういったところでも登板といいますか、出番をつくっていただけるような機会も設けていきたいと思ひますし、労災防止指導員の復活と言ひますか、そういったところについてはまた中央のほうにも機会ありましたら申し上げていきたいと

思いますので、どうぞよろしく申し上げます。

○小林会長 ありがとうございます。まだまだ御発言していただく方があろうかと思いますが、時間の都合がありますので、先を急ぎたいと思います。今、平成26年度の行政運営方針につきまして、被雇用者サイドの3つの機関を代表する形で要望が出されております。労働環境の安定に向けて組織体制の整備、あるいはその機能強化ということで、行政運営の参考にしていただければ幸いです。

では続きまして、議題の4つ目に進ませていただきます。平成26年度鳥取県雇用施策実施方針（案）につきまして、事務局から御説明をお願いいたします。

○森本職業安定部長 安定部長の森本です。雇用施策実施方針について説明させていただきます。

当日配付資料の青のインデックスの5番目に当たります。こちら、先日配付させていただいた資料の中で一部修正箇所等ございましたので、その修正箇所につきましては1枚にまとめたペーパーをつけております。2ページ以降の方針のほうを見ていただければと思います。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、それから産業振興施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体の方針を決めるものとなっております。先ほど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が、安定行政、基準、それから均等も含みますけれども、こちらに係るものの中で県と連携するものを抜き出しまして、雇用施策実施方針として取りまとめたものと、このように御理解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簡単に御説明申し上げます。全部で5項目の柱に取りまとめております。まず、1つ目の柱ですけれども、こちらが3ページのほうになります。こちらが1点目、雇用機会の確保と就職支援ということでありまして、先ほどからもお話ししておりますけれども、県内の雇用情勢は改善傾向にあるものの全国と比べ依然として正社員求人が低迷しており、地域間格差が見られるということで、引き続き県と連携しまして雇用機会の創出に努めるとともに、良質の求人の確保と再就職支援に全力を挙げることがあるということで、目標を立てております。主な取り組みとしては、裏面の（2）番に掲げておりますけれども、目標値としましては有効求人倍率、それから雇用形態が正社員である求人数、常用雇用の就職率、この3点を掲げております。

それから、2点目といたしまして、5ページですけれども、若者の雇用対策の推進、こちらに関して、1点目と2点目、昨年が続いたものでございますけれども、ことし3月の

卒業の新卒者に対する内定率、現在のところ前年同期を上回ってはおりますけれども、高卒求人については依然として厳しい状況にあること、それから新規高等学校卒業者の離職状況というものが、やはり全国、中国ブロックよりも高い。この早期離職の問題というのは企業、地域経済の発展に影響を及ぼすということで、新卒者の早期離職の防止に向けた支援を引き続き取り組んでまいります。また、正社員として働ける機会がなく、非正規で働いている若者などが多く存在しているということからも、これらのフリーター等の非正規雇用労働者に対するキャリアアップですとか、正社員転換などの支援を積極的に推進する必要があるということで、現政府において重要な施策として位置づけられておりますので、若者応援企業宣言事業を継続実施する方が、キャリアアップ助成金の拡充、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としております。

それから、6ページに主な取り組みを掲げておるところですけれども、目標値としましては、高卒の内定率を前年度以上、97.9%以上とし、前年度を下回らないということ、それからフリーター等の正規雇用者数、それから各若者仕事ぶらざの利用者数、就職件数を掲げております。

3点目といたしまして、7ページですけれども、今年度、女性の活躍推進ということで日本再興戦略に掲げられておりましたが、先ほど均等室長のほうから話もありましたけれども、今年度新たな柱建てとしております。労働者が性別により差別されることなく、その能力を十分発揮するためには均等法の履行を図るとともに、企業におけるポジティブ・アクションを推進、それから出産、育児により離職した女性に対する再就職、それから再就業支援を推進していくこと等、必要と考えております。目標としましては、ポジティブ・アクション情報ポータルサイト内の宣言コーナー又は、応援サイトの新規登録企業を7社以上、取組要請を行った個別事業主のポジティブ・アクション取組率を60%以上、それからマザーズハローワークにおきましては重点支援対象者数、それから重点支援対象者の就職率等を掲げているところでございます。

それから4点目としまして、8ページになりますが、障害者の就職促進についてであります。昨年の法改正において、法定雇用率が、民間企業は2.0%に引き上げられ、対象企業も56人から50人以上となっております。昨年6月1日時点の報告におきましては、183社46.4%が法定雇用率を達成していないといった状況になっております。この法定雇用率の達成企業と支援策の周知とともに、法定雇用率引き上げに伴う未達成の企業

に対しましては、今月中に事業所訪問を予定していますが、引き続き事業主への障害者雇用の理解を促していくこととしております。また、精神障害・発達障害などの障害の特性に応じたきめ細やかな対策を、引き続き障害者就業・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。目標としましては、障害者の就職件数を前年度以上としております。

それから5点目ですけれども、9ページになります。仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現ですが、鳥取県におきましても、少子高齢化、人口減少が進んでおります。女性の就業率の高いほうの部類ということではありますが、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ないといけないということで、仕事と家庭の両立環境を整え、それから男女ともに働き方を見直すことも必要ということで、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた官民挙げた取り組みということで、引き続き26年度におきましても、県と連携したPR、各種説明会等を通じた周知を行ってまいります。

以上でございますけれども、最後に、この雇用施策実施方針につきましては、事務的には県のほうと同意ができているところではございますけれども、来週の月曜日に労働局長のほうから平井知事に直接説明をすることとしております。本日は、その内容につきまして委員の皆様方のほうからも御意見を頂戴いただければと思っておりますので、どうかよろしく願いいたします。以上です。

○小林会長 ありがとうございます。平成26年度の労働局行政運営方針に沿って、雇用施策の側面に焦点を当てながら具体的な実施方針が提示されております。御意見を頂戴したいと思います。どうぞよろしくお願いいたします。

どうぞ。

○宮城委員 2点、ちょっとお願いしたいことがありまして、1点が、既に先ほど御説明のあった5ページから6ページの分なのですが、6ページに主な取り組みとして、離職の関係が、鳥取県内が3年以内の離職率が高いということで、全国平均より3.数%高いということで、6ページに黒丸で就業意識形成支援の積極的推進ということで、黒丸の7つ目ですかね、書いてあるのですけれども、それでお願いしたいのが、我々もいろいろところでそういった意識の醸成をしたいとは思っているのですが、学校関係ですね、それに対するいわゆる生徒さんの就業意識といいましょうか、そういったものを事あるたびごとをお願いしているのですが、要は、就職する前に学生さんが就職するための心構えが不足

しているのかどうかかわからないですが、何かしらの結果で離職率が高いと思うのですけれども、いわゆるある意味で就業する際の厳しさとか、あるいは自分の思ったとおりの仕事ではないけれども、その仕事を全うしなさいとか、そういった意味での就業の厳しさも教えていただきたいですし、それと、離職しても次の職場は最初の職場よりいい職場があるとは限らないといいたいまいしょうか、なかなかその辺のところは学生さんにはわかりにくいところではなかろうかと。それでこうやって就職の環境がよくなってくると余計いい職場がないだろうかというふうな感覚で捉える学生さんも出てくると思いますので、その辺のところの啓蒙活動といいたいまいしょうか、我々もしたいのですけれども、ひとつよろしくお願ひしたいと思っております。

2点目ですけれども、同じ資料の8ページの障害者の就労促進ということで書いてあるのですけれども、この中でお願いしたいのが、いわゆる障害者の雇用率については引き上げになったということで、それに満たない企業に対してはいろんな指導が行われるわけですが、その前段階として企業に対する教宣といいたいまいしょうか、いわゆる障害者あるいは精神障害者の雇用については企業も非常に不安を感じているわけですね、どういふふうな対応をしたらいいのかとか。ですから、いわゆる障害者雇用はしたいけれども、一体全体どういふふうな対応をしたらいいのかわからないという企業さんも結構いらっしゃいますので、そういうことを勉強する機会ですね、そういったものも両立して御指導していただければと思いますので、よろしくお願ひします。

○**小林会長** ありがとうございます。以上2点ですね、もし回答できる部分がありましたらお願ひいたします。

○**森本職業安定部長** 御意見ありがとうございます。

1つ目につきましては、新規学卒者の早期離職率が全国よりも高い。高校生におきましてもやはり労働条件や仕事の内容が合わないですとか、人間関係がよくなかったということで離職率が鳥取の場合高いということ、それから、やはり御家族のほうからも、親元から通っているということで都会よりも離職の影響が少ないということで、離職してもいいよという親御さんが多いという状況等もございます。ただ、先ほども委員のほうからもありましたけれども、理想と現実のギャップということで、就職してから、自分のイメージと違ったなというケースが非常に多い。我々としましても昨年度と同様に協力いただきまして就業意識、心構えですとかそういったものを、インタラクティブミーティング等も含め各種セミナーを実施し、引き続き学生のほうに意識啓発等もしていきたいと思っております。

ます。

2つ目につきましては、障害者の雇用ということでは、先進的にその精神ですとか障害者を雇い入れて成功している事例がございます。セミナー等で、好事例ということで紹介等も実施しておりますので、引き続き来年度も多く周知等、それからセミナー等を実施していきたいと思っておりますので、皆さん御協力のほどよろしく申し上げます。

○**小林会長** 宮城委員、よろしいでしょうか。

○**宮城委員** わかりました。

○**小林会長** 雇用施策実施方針につきましては、もっといろいろな御意見があろうかと思えますけれども、この案件は、これまで取り扱った議題1から3までの中で出された意見とも関連性の弱いものであり、既に取り扱っておりますので、時間の都合からここで区切らせていただきまして、先に進ませてもらいたいと思えます。

その他として、事務局から議題が用意されておりますけれども、委員の皆様から特段この事項を取り扱いたいということございましたらお受けしたいと思えます。いかがでしょうか。ございませんか。

それでは、事務局から御提案をお願いします。

○**西山賃金室長** 賃金室長の西山です。現在配付をしております資料は午前中に鳥取県和服裁縫業最低工賃の改正が結審をいたしましたので、この御報告をこの機会にさせていただきたいということでお配りしているものです。

前回のこの審議会が昨年11月18日にごさいました。そこで諮問を局長から鳥取地方労働審議会の会長宛てにありまして、これを受けまして審議を専門部会で行ってまいりました。この2枚目に別紙、鳥取県和服裁縫業最低工賃の一覧表がございます。全部で11品目がございまして、改正は3品目、上のほうから4番目、付け下げ、絹のあわせ、これが100円引き上げられまして1万7,100円、それからその下の、長着の絹あわせ、これが1万5,300円ということで100円、同じように引き上がったという結論でございます。以上、簡単に報告を終わらせていただきます。

○**小林会長** ありがとうございます。鳥取県和服裁縫業最低工賃の改正決定について、諮問に対する答申をこのような形で取りまとめております。御了解いただけますでしょうか。ありがとうございます。

それでは、本日、事務局で用意していただいております議事の1から5まで、全て取り扱わせていただきました。年度末の慌ただしい中、お集まりいただきまして、平成25年

度実績、それから26年度の労働行政の運営方針等につきまして熱心に御検討いただきました。たくさんの意見、要望が出されておりますので、これらを雇用の安定、さらに労働環境の充実に向けて、平成26年度の業務運営に参考にしていただければ幸いです。

それでは、進行を事務局のほうにお返しいたします。よろしくお願いいたします。

○佐々木総務部長 よろしいでしょうか。

提案と申しますか、皆様にお願いでございます。相澤委員におかれましては、平成19年10月から本審議会の公益委員として、ポジティブ・アクションを初め、多くの貴重な御意見をいただき大変お世話になったところでございますが、4月から久留米大学に御栄転されるとのことで、このたび本審議会委員を辞職されることになりました。つきましては、大変お世話になりました相澤委員に、拍手でこれまでの御礼と今後のますますの御活躍、御健勝を祈願いたしたいと思っておりますので、皆様、拍手をお願いしたいと思います。

(拍手)

○佐々木総務部長 ありがとうございます。

○小谷企画室長 それから、事務局からもう1点、御説明させていただきます。

次回の審議会の予定ですが、次回の審議会はことしの秋、10月の下旬から11月の中旬にかけて開催を予定しております。開催時期が近づきましたら、日程調整等させていただきますので、引き続きよろしくお願いいたします。以上でございます。

署 名

会 長

印

委 員

印

委 員

印