

第18回鳥取地方労働審議会議事録

1 日 時 平成22年3月12日（金）午後1時30分～午後3時43分

2 場 所 鳥取労働局 4階会議室

鳥取市富安2丁目89-9

3 出席者

【委員】

公益代表 相澤直子 河本充弘 衣川益弘 白石由美子 浜田あけみ

労働者代表 五十嵐美知義 小倉のり子 田中穂 竹内克徳 福田光明 吉田孝博

使用者代表 奥谷誠悟 谷岡忠範 宮城定幸 安武文雄 山本敏憲 吉岡きよ乃

【事務局】

佐々木労働局長 山田総務部長 佐藤労働基準部長 手計職業安定部長 小出雇用

均等室長 永井総務課長 西尾企画室長 村澤労働保険徴収室長 西本監督課長

高村安全衛生課長 木村賃金室長 東尾労災補償課長 寺嶋職業安定課長 脇坂職

業対策課長 平井監察監督官 西山職業安定監察官 周藤雇用均等室長補佐 前田

企画室長補佐

4 議 題

(1) 平成21年度鳥取労働局行政運営状況について

(2) 平成22年度鳥取労働局行政運営方針について

(3) 平成22年度鳥取県雇用施策実施方針について

(4) その他

5 配付資料

(1) 厚生労働省組織令(抄)

(2) 地方労働審議会令

(3) 鳥取地方労働審議会運営規程

(4) 平成21年度鳥取労働局行政運営方針 「重点的な取組課題」達成状況

(5) 平成22年度鳥取労働局行政運営方針(案)

(6) 平成22年度鳥取県雇用施策実施方針(骨子案)

(7) 説明資料

6 議 事

○**衣川会長** それでは、定刻になりましたので、ただいまから第18回の鳥取地方労働審議会を開催いたします。

最近、相変わらず経済の状況もよくなって、一時上向き始めたのですが下方修正されたり非常に経済の状況が悪いという中で、この雇用問題を中心にして非常に厳しい状況が続いて、先が見えないような状況になってきております。そういう中で、今日皆さん方、年度末という中でお忙しい中来ていただきまして、特にこの雇用問題が恐らく中心になると思いますが、局の方でもいろいろ努力されて思案が出されると思いますので、様々な御意見を踏まえて一步でも先へ進むように御審議いただければありがたいと思っております。ひとつよろしく願いいたしたいと思っております。

初めに、審議会の成立、公開の取り扱い等に関しまして事務局から御報告いただきます。よろしくお願ひします。

○**西尾企画室長** 企画室の西尾と申します。お世話になります。

私の方からは、何点か御説明させていただきます。

まず、本日の当審議会の成立の件でございますけれども、本日御欠席の連絡をいただいております委員は公益代表委員の藤田委員お一人でございます。現在、河本委員、谷岡委員はおくれて参られるという連絡が入っております。委員18名中、現在15名の御出席をいただいております。審議会の委員の3分の2以上の御出席となりますので、本日の会議は有効に成立していることを、まず御報告させていただきます。

次に、会議の公開の取り扱いでございますが、会議を公開することとしまして3月5日から9日までの間、傍聴募集を行いました。希望者が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。現在までのところ取材にお見えになってはいらっしゃいません。途中でお見えになることもありますので御報告しておきます。

続きまして、本日使います資料でございますけれども、事前に皆様方にお送りしております資料のほか、本日は机上に会議次第としました資料1点だけお配りしております。この会議次第の最後のページをごらんいただきたいと思います。審議会委員名簿を添付して

おります。ここで、新しく委員となられた方を御紹介したいと思います。

労働者を代表する委員としまして、連合の磯江会長が委員となられておりましたけれども、替わられまして田中委員に御就任をお願いしております。

田中委員でございます。

以上で、私ども事務局の説明終わります。

○**衣川会長** それでは、続いて議事録の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定第6条第1項に基づき議事録が作成されるので、本日審議会議事録に署名をする委員を指名します。会長のほかに2名の委員が署名することになっていきますので、まず福田委員とそれから宮城委員をお願いしたいと思います。ひとつよろしくをお願いします。

また、磯江委員が退任されたことに伴い現在、労働災害防止部会の関係労働者を代表する委員が欠員になっています。労働者代表委員として吉田委員を労働災害防止部会委員に指名いたします。よろしくをお願いいたします。

それでは、議事の前に佐々木労働局長の方からごあいさつをお願いいたします。よろしくをお願いします。

○**佐々木局長** 会議に先立ちまして、一言ごあいさつ申し上げます。

本日はお忙しい中お集まりいただきまして、まことにありがとうございます。

本日の審議会の議題ですけれども、事前に関係資料送付させていただいておりますとおり、当局におけます本年度の重点課題への取り組み状況、それから22年度の運営方針、もう一つは県との連携のもとで22年度に県下で進めるべき雇用対策の方針であります鳥取県雇用施策実施方針、この3点でございます。個々の取り組み状況であるとか、来年度の重点施策などにつきましては、この後、担当の部長、室長から御説明申し上げますけれども、22年度に向けてどのような行政運営を行っていくべきかについて御審議いただくことが本日の主題でございます。

特に22年度の行政運営方針につきましては、見やすくするために原則箇条書きとするなどの改訂をしており、また最重点施策につきましては、現下の情勢を踏まえまして3項目に絞りまして、後は従来どおり表形式にしまして数値目標や達成方法などを記載しております。また、鳥取県の雇用施策実施方針につきましては、現在、県の関係部局と調整中のものでありまして、本日の御意見なども踏まえまして、さらに県と調整しまして最終的には知事の御意見もいただいて3月末までに策定することとしております。

冒頭、衣川会長からもお話ありましたけれども、今、厳しい経済情勢、雇用情勢が続いております。全国的には、一部に持ち直しの兆しが見えるといった話もありますけれども、デフレであるとか2番底といったことが危惧されており、また鳥取県においては、多くの企業がまだ先の見えないのが現状のようでございます。こうした中で、雇用対策であるとか、働いている人たちが安心・安全に働ける環境を整備していくことが労働行政の果たさなければならない役割であり、大変重要なものであると認識しております。

さらに県民の声、ニーズに適確にこたえて迅速なサービスを提供していくためには、各方面からの御意見、御提言などが大変重要であり、それによりまして、常に当局も改善や工夫を図っていく必要があると考えておりますので、本日は忌憚のない御意見をいただきますよう、よろしくお願いいたします。

○衣川会長 どうもありがとうございました。

それでは、議事に入りたいと思います。

今回、資料が用意されておりますけれども、従来にまして非常にわかりやすく内容を簡潔に示された資料が届けられておると思いますので、その内容を十分踏まえて御審議いただきたいと思います。審議会の終了は3時30分をめぐりに考えておりますので、ひとつよろしくお願ひしたいと思ひます。

議事の進め方ですけれども、議事1から3は関連しておりますので続けて事務局から説明をいただきたいと思ひます。その後、一括して質疑、あるいは御意見等をお伺ひしたいと思ひますので、よろしくお願ひいたします。

それでは、議事1の説明から順次、事務局の方から御説明よろしくお願ひいたします。

○手計職業安定部長 こんにちは。手計と申します。どうぞよろしくお願ひします。

そうしましたら、事前にお送りしています資料4に基づいて、21年度の重点的な取り組み課題の達成状況を説明させていただきたいと思ひます。

まず、安定部関係で1ページ目になります。厳しい雇用情勢への対応ということで、雇用維持に取り組む企業を機動的に支援するというところで、雇用調整助成金等の支給決定状況ということで1月までの延べ数で2,790事業所、対象者数が7万6,000人、支給金額が24億1,700万円となっているところであります。また、支給の迅速化に努めているところでありまして、基本的に原則支給申請から1カ月以内、初回については2カ月以内ということで、それを達成できております。引き続き、迅速な支給を図っていききたいと思っております。あわせて、適正な支給というのにも図ってまいりたいと考えていま

す。

2点目は、常用雇用の就職率を27.8%以上とするというところで、1月までの実績が31.1%となっております。なかなか厳しい中ではありますけれども、求人開拓を積極的に実施しておりまして、また求職者担当制による綿密な職業相談を実施してきたところであります。何とか目標をクリアしているところであります。

3点目につきまして、雇用保険受給者の早期再就職割合を24.8%以上とするというところで、これは12月までの実績ですが24.1%となっております。若干目標よりは下回っておりますが、これは正社員求人が減少する中でなかなか厳しい状況があったということで、最近では何とか目標に向けて近づいており、残り少ないですが引き続き頑張っていきたいと考えております。

1番目の4点目は、常用雇用の求人充足率を35%以上とするというところで、1月までの実績が38.8%となっております。これまで、求人条件緩和指導等いろいろ実施してきましたけれども、今後もそれを実施していきたいと考えております。

続いて、大きな2番目で若者の就業支援というところで新規高卒就職者の内定率ですけれども、1月末現在で就職内定率が81.0%となっております。前年同期を8.1ポイント下回っております。現在2月末時点のものを取りまとめ中であり、来週中には公表する予定ではありますけれども、今、速報段階というか集計中ではありますけれども90%は超える見込みとなっております。ただ、まだ1割程度が残るということで、現在未就職者の把握に努めているところでありまして、把握後は、事前にお配りしています資料の7の6ページをご覧くださいと思います。

ここに未就職で卒業する者に対する支援制度の一覧ということで、何個か国の政策、県の政策、市の政策ということで掲げております。一番上にあります新卒者体験雇用事業とか、一般向けでもある若年者等トライアル雇用や実習型雇用支援事業などを活用して、できるだけ多くの就職希望者が就職に結びつくように努力していきたいと考えております。

また、各ハローワークに配置していますジョブサポーターによる個別支援を引き続き実施していきたいと考えています。

続いて2ページ目になりますけれども、2番目で若者仕事ぶらざです。いわゆるジョブカフェの利用者数を前年度比で20%以上、就職者数を5%以上とする目標を立てて実施してまいりましたけれども、1月末までで鳥取、米子、いずれも20%を上回っているというところで、就職者数についても33.8%増、42.1%増と、目標の5%を大きく

上回っている状況であります。これについても、引き続き就職支援の実施に努めていきたいと思っております。

3点目については、ジョブ・カードの取得者数を1,250人以上とするところで、これまで実績としては2,376人ということになっております。一応交付数としては目標には達しておりますけれども、なかなか利用というのが進んでいない形ではありますので、この制度の周知とあわせて利用促進も図っていきたいと考えております。

続きまして、大きな3番目の障害者雇用対策の推進ということで、就職率を19.2%以上とするということで、これは最終的に年度が終わらないとこの就職率は計算できないところでありますけれども、そのもととなる就職件数について見てみますと337人ということで、前年同期の271人を24.4%上回っているということで、全国的には就職件数は減少傾向であると聞いているのですが、鳥取県では増加しているということでいろいろな支援等を実施してきた結果と考えております。これにつきましても、引き続き就労支援チームによる支援や、個別求人開拓などを実施して障害者の雇用促進に努めていきたいと思っております。

2番目に、22年の雇用状況報告における雇用率達成、企業割合の目標を掲げていますけれども、21年6月1日の報告で雇用率の達成企業割合は59.0%となっております。やはり、厳しい雇用情勢を反映したということもありますけれども、引き続き未達成企業に対する訪問指導を強化して実施していきたいと考えております。

簡単ではありますが、私からは以上です。

○佐藤労働基準部長 それでは、私の方から次のページ、労働災害の防止について説明いたします。

今年度は、第11次労働災害防止計画の目標数値を1年前倒しし、518件以下とするということの目標を掲げて取り組んでまいりました。それにつきましても、この表にもありますけれども、そのほかに資料ナンバー7の方にも載っておりますので、17ページをご覧ください。

この労働災害発生状況のとおり、平成22年2月末現在の速報数値で446人、13.2%減となっております。この目標については、ほぼ達成できる見込みでございます。一方、業種別で見ますとほとんどの業種で大幅な減少が見られるところでございますけれども、道路貨物運送業で前年同期と比べまして11件増、林業では1件増となっております。

また死亡災害につきましては、6件発生し前年に比べ2件増加しております。これらの状況に対しまして、特に死亡事故のうち3件が県発注の工事となっていることから再発防止対策を講じるため、県発注部署と連絡会議を11月13日に実施し、労働災害防止に係る技術的、専門的な内容を検討する分科会の設置について合意し、2月3日に分科会を実施いたしました。今年度中にもう1回実施する予定です。

また、11月18日に建設業労働災害防止協会鳥取県支部長に対し、局長から安全対策の徹底について要請しているところでございます。

さらに、労働災害が増加している陸上貨物運送業につきまして、特に墜落、転落災害の増加が顕著だったことから、トラック協会、陸上貨物運送事業労働災害防止協会鳥取県支部との共催によりまして、荷役作業時の墜落、転落防止に係る説明会を実施するなど対策を講じてきたところでございます。

次に、資料4の1枚ページめくっていただきまして、7の改正法の周知でございます。この改正法の周知につきましては、県下延べ5,000事業所へ直接周知を図るという目標を立てておるところでございますけれども、各種合同説明会、関係団体総会、会議等をとらえて合計約5,000事業所に対して周知をしているというところでございます。表の中では、合計約4,084事業所となっておりますけれども、昨日までに改正育児・介護休業法の説明会においても約400事業所に対しまして、改正法の周知をあわせて行ったところでございます。その他、労働保険、年度更新等におきまして、事業所に資料を約1万1,000部配布し、周知したところでございます。

今後の予定でございますが、3月に県主催の介護事業所に対する説明会や局主催の集団指導において周知する予定でございます。また、後ほど説明します平成22年度の行政運営方針におきましても、改正法や労働契約法、ワーク・ライフ・バランスの周知を5,000事業所に対して行う予定としております。

なお、この場をお借りいたしまして、前回、審議会におきまして委員の皆様から出た意見、質問について説明したいと思います。

前回、最低賃金専門部会での最低賃金の決定プロセスにつきまして、当審議会でも説明していただきたいということがございました。最低賃金審議会には、7月3日に改正決定につきまして諮問いたしました。諮問を受けた最低賃金審議会では、専門部会を設置し7月23日から8月11日までの間に5回にわたり専門部会を開催し、鳥取県最低賃金の改正決定について審議した中で、現行水準の維持を基本として引き上げの目安は示されないこ

とが適当であるとの中央最低賃金審議会の目安答申を受け、使用者側は引き上げに反対、労働者側は1円引き上げの意見であったところ、公益委員から1円引き上げの意見の見解が示され、8月11日1円引き上げで1時間630円とする部会報告を取りまとめました。この部会報告を受けた最低賃金審議会は、8月11日に開催された審議会において部会報告を審議し、賛成7名、反対4名で部会報告のとおり答申することを決定し、同日局長に対し答申いたしました。その後、異議申し出、異議審議を経て10月8日から鳥取県最低賃金を1円引き上げて1時間630円とする改正決定に至ったという経過でございます。

次の労働時間適正化について、60時間を超えた割り増し率は中小企業の適応が猶予されておりますが、県内は中小企業がほとんどであり県内労働者は救われぬ。改正法は県内のどのくらいの人を対象となるのか、鳥取の正社員の負担増を救済できるよう指導していただきたいという御意見がございました。今回の改正におきまして、法定割り増し率の引き上げについて猶予措置を設けた理由としましては、経営体力が必ずしも強くない中小企業において時間外労働抑制のための業務分担の見直し、新規雇い入れ、省力化投資等の速やかな対応が難しく負担が大きいことが考えられるためでございます。こうした中小企業の事情を考慮し、法定割り増し賃金率の引き上げにつきましては、当分の間、その適用を猶予することとしておりまして、3年経過後に法施行の状況や時間外労働の動向を勘案して改めて検討を行い、その結果に基づいて必要な措置を講ずることとしております。

その次に、週の法定労働時間につきまして、44時間適用業種について、その特例の解消はどうなっているのかということでございますけれども、これらの猶予措置は規模から見ましても経営体力が必ずしも強くないことから、零細企業において、時間外労働抑制のための業務分担の見直し、新規雇い入れ、省力化投資等の速やかな対応も難しく負担が大きいことが考えられることから、特例措置を定めたものと思われませんが、その解消のめどは今のところ立っておりません。この点につきましては、当審議会において委員からの指摘を踏まえ、本省の担当部局に対し審議会の場において審議会委員から一日も早く、特例業種を全廃すべきとの意見があったことについて議事録とともに報告いたしました。

それから、次の設問でしたが、行政目標を立てて進めていることはわかるが、それがどのように検証されているのか見えない。スタッフがどの程度いて何をしたのか。監督署の査察がどのように実施されているのか、裏づけとなる人員体制も含めて次回報告をお願いしたいという御希望がございました。監督署の査察は、臨検監督のことを意味するものと理解しましたが、臨検監督は監督署に配置されている労働基準監督官が行うものでござい

ます。労働基準監督官の主な業務は、定期監督、災害時監督、申告監督、労働災害を発生した事業所に対する災害調査のような臨検監督、未払賃金立て替え払いの調査、労働基準関係法令の悪質な法令違反に対する司法事務がございます。平成21年度は、鳥取、米子、倉吉の3つの監督署において、主任、課長以下12名の職員で業務を行っているところでございます。米子監督署におきましては、安全衛生担当課に配属された1名の労働基準監督官も含めた数ということになります。

一応、設問の方の回答は以上でございます。

○衣川会長 では、続けてお願いします。

○佐藤労働基準部長 先ほど、監督署の監督官についてお話ししましたところで、ちょっと監督件数を言い忘れまして、21年の臨検監督は877件実施しているところでございます。以上です。

○小出雇用均等室長 雇用均等室長の小出と申します。よろしく願いいたします。座らせていただきます。

3ページのところの5番の仕事と生活の調和の実現、こちらが雇用均等室の重点目標でございます。昨年同様に、一般事業主行動計画の策定につきまして目標を掲げました。届け出件数を50件としまして、そのうち労働者101人以上300人規模企業からの届け出を昨年の倍で10件を目標に掲げて取り組んだところでございます。年度の全般におきましては、集団を対象に法律の周知を行いましたし、後半は個別企業訪問を中心としまして取り組んでまいりました。

集団への周知としまして、雇用均等室が主催した次世代法の説明会を6月に2回実施いたしましたし、3月に改正育児・介護休業法が成立したこともございまして4回説明会を開催いたしましたし、その際に次世代法につきましてもあわせて説明をしております。他機関の会合での説明もしております、合わせまして10回の法律の周知を実施したところでございます。企業訪問につきましては、私を含めまして職員4名が中心となりまして、年間の事業所訪問計画の中で100人以上の企業さんにつきましては、行動計画の策定について説明をしているところでございます。

後半の個別訪問につきましては、担当職員がメインとなりまして県の男女共同参画認定企業、あるいは6月の改正次世代法の説明の折に訪問してよろしいかというアンケートを実施いたしましたので、その際に訪問可という回答をいただいた企業で規模の大きいところに訪問をいたしました。合わせまして73社を訪問いたしております。訪問企業の選定

に当たりまして、次世代センターさんと連携をしながら訪問企業の選定もしております。

次に、行動計画の届け出状況でございますけれども、21年度2月末現在でございますが191社からの届け出をいただいております。今年度につきましては、お手元の3ページにありますように、これは1月末の数字でございますが、53社届け出をいただいて、そのうち101人以上の企業は5社届け出をいただいている状況でございます。既に、計画を届け出している企業につきましては、計画期間が終了する企業も出ておりますので、そのような計画期間の終了する企業につきましては、終了する2カ月前を目安に文書で、そろそろ計画期間が切れますので次の提出をお願いしますということと、あわせて労働者300人を超える企業におきましては、22年の4月より行動計画の公表、従業員への周知が義務になっておりますということも、文書で注意喚起をしております。その結果、届出いただいた企業さんは公表、周知をいただいているということでございます。

さらに、この行動計画の実行をして、なおかつ認定要件を満たした企業さんは認定マークを受けることができますので、この認定マーク、くるみんマークでございますけれども、こちらを広告、商品等につけて子育てサポート企業であるということを内外にアピールでき、よりよい人材の確保ができるというメリットがあるということを企業さんにもPRをしておりますし、私ども年間の企業訪問の中で認定の可能性のある企業さんにつきましては、積極的にこのくるみんマークを取るべく私たちの方もフォローをしております。何とか鳥取県の認定企業を1社でも多くしたいと努力しているところでございます。

以上、簡単でございますが終了いたします。

○衣川会長 では、続けてお願いします。

○山田総務部長 では続きまして、労働保険の未手続事業一掃対策の推進について御説明をいたします。

資料は資料ナンバー4番の3ページ、横表の一番下のところでございます。未手続事業はまだ県内に相当数あると考えられておりまして、今、情報収集や適用促進をやっております。今年度は100件成立ということを目指しておりましたが、1月現在で合計133件の成立を見ております。現在も引き続いて未手続の把握、加入勧奨を実施をしております。

それから、この表には載っておりませんが、総合労働相談の状況について御説明をいたします。

資料番号7番、地方労働審議会説明資料の19ページをお開きください。

総合労働相談のうち、個別労働紛争、いわゆる民事的な紛争に係る相談の状況でございますが、上の方にグラフがございます。21年度1月までの数字でございますが、今のところ1,003件ということで、後、2月、3月足せば恐らく昨年と同じくらいか、ちょっと少ないかなという件数になろうかと思っております。

それから、次に20ページでございます。

相談の内訳について、ここに簡単に記載をしております。20ページの1番の民事上の個別労働紛争に係る相談の件数というのが、一番上に1,003件と書いております。これの内訳のうち、②の紛争の内容というところでございます。紛争は複数またがりますのでダブルカウントになっておりますけれども、これまでは大体解雇が一番相談件数として多かったのですが、今年度の状況を見ますと、解雇が249件で、これに対して労働条件の引き下げが257件ということで、こちらの方が数が上回っているということで、1つ新しい傾向ではないかなと考えております。

労働条件の引き下げとカテゴライズしておりますけれども、中身を見ますと非常に千差万別でございます。幾つか、よく出てくるようなケースをちょっと御紹介いたしますと、背景としてはやはり経営不振、売り上げの減少とかそういったものを背景に賃金を減らす、稼働日数を減らす、労働時間を短くする、場合によっては身分を正社員からパートに変えてくれないかという申し出があると、そういった相談というのがございます。それから、労働条件の引き下げというふうにカテゴリーをしておりますけれども、どうもよく相談を聞くと、引き下げというよりもそもそも賃金不払いに当たるのではないかと疑われる事案も実はこの中にまじっております。賃金不払いは、これは労働基準法違反が疑われるということになりますので、そういった事案についてはすぐ監督署の監督官の方につないで申告、相談に移っていくという形で進めております。

あと業種別で見ますと、相談者の方が必ずしもそのあたりのことを言わないケースが多いので、はっきりした傾向がわかりませんが、運輸交通業では、稼働日数が極端に減らされるという相談が幾つか来ているというところが見えてきております。

それから、資料の21ページには就業形態別、正社員、パート、派遣、それから期間契約社員、就業形態別でそれぞれの内訳を書いておりますけれども、これいずれの形態もやはり労働条件の引き下げとカテゴライズされた相談がふえているというのが特徴ではないかと考えております。

以上、議事1に係る御説明を終了いたします。

○衣川会長 ありがとうございます。

続けて、議事2の平成22年度鳥取労働局行政方針（案）ですけれども、これに関してそれぞれの担当の方から具体的な説明をお願いいたします。よろしくお願いいたします。

○山田総務部長 それでは、引き続きまして資料番号5番でございます。資料5番の平成22年度行政運営方針（案）について、まず私からは概括的に今回の運営方針案の基本的な構成について御説明をいたします。

1枚おめくりいただきまして、1ページ目でございます。「はじめに」というところに書いておりますが、まさにここに書いておりますのが今年度の一番最重点課題ということを示したものでございます。22年度は、やはり雇用機会の確保というところに全力で取り組んでいかなければならないと考えております。後ほど数値目標も掲げておりますけれども、正職員求人というのが非常に減っているというのがかなり顕著な傾向でございます。そういったことも含めてやっていきたいと思っております。

それから、前回の審議会でもいろいろ御指摘をいただきました。やはり、産業の振興をしていかなければ求人にはつながらないという御指摘をいただいております。このあたりは県庁、あるいは市町村、そういった自治体が各種基金を使っていろいろな雇用創出を図っております。そういったところとタイアップをして、ぜひハローワークの方に漏れなく求人を確保していくということに力を入れていきたいと考えております。それから、新卒者、既卒者に対する対策というのは非常に大きいと思います。体験雇用事業などの事業主に対する助成措置を活用して就職支援をすると。それから、仕事と家庭生活との調和のとれた安全・安心な働き方の実現、こういったところに力を入れていきたいと考えております。

この1ページの第1のところは、情勢と課題ということで、現在の情勢を統計調査などをひきながら解説をしたものでございます。

ずっと飛ばしまして、6ページでございます。第2、労働行政の重点施策という表題が打ってあります。これが、今年度何をしていくのかというところをまとめたものでございます。今回、この本文の方では1最重点施策というものと、それから次の9ページですが、その他の重点施策ということで、重みづけを本文の中ではっきりわかるように明記をしております。

それから、ずっと行きますと15ページでございます。第3の行政展開に当たっての基本的な対応ということですが、これは計画的な行政運営ですとか自治体との連携とか、そ

ういった基本的な考え方を示したものです。

そして最後のページに横表がございます。横表で、平成22年度行政運営方針最重点施策に係る数値目標というものを掲げております。これは、絞り込んだ最重点施策について具体的な数値目標を掲げて、その達成方法、手段そういったものも盛り込んだものになっております。本日はここの説明を中心に、以下担当部室長から説明をさせていただきます。

○手計職業安定部長 引き続きまして、私の方から説明させていただきます。

そうしますと、今説明があった資料5の最後のページから2枚目の1番と2番について御説明いたします。

まず1点目ですけれども、雇用機会の確保と就職支援ということで目標を5つ掲げております。①については、雇用形態が正社員である求人数について前年度以上とするというところで、これは②、③、④、⑤すべてにかかわってくることはありませんけれども、やはり正社員の求人の確保が一番就職に結びつくということがありますので、労働局、安定所の総力を挙げた求人開拓の実施、先ほども、総務部長の方から話のありました県と連携した求人の確保というのを実施してまいりたいと思っております。

②番から④番につきましては、21年度にも目標に掲げていたものですが、この3つはやはりハローワークにおける一番重要な目標と考えております。先ほども話をしましたけれども、それにあわせて例えば求人充足率の方につきましては、受理時の求人内容確認の徹底を実施していきたいと、これまでも実施していますけれども、より一層強化をして徹底していきたいと思っております。

③番目のところで、就職率を30.8%以上とするという目標を掲げていますけれども、前回の審議会でも福祉とか介護分野に力を入れるべきではないかということもありましたので、そういったことも踏まえて福祉人材コーナーによる就職支援や、介護関係求人充足プランによる支援ということで記載しています。詳しい説明は省略しますが、参考までに資料7の7ページをご覧ください。これは、ハローワーク鳥取のコーナーの利用案内をつけております。それから、同じく8ページ、9ページを見ていただきますと、介護未経験者確保等助成金や介護基盤人材確保等助成金、これは介護福祉士とかを雇い入れた場合の助成といったことで、こういった助成制度も活用していきながら介護分野への就職を促進していきたいと思っております。

資料5の横表に戻っていただいて、また介護福祉施設等の労働条件向上のための指導援助というのを労働局挙げて一体となって取り組んでいきたいと考えております。ここで、

申しわけないですけれども、右側の備考欄に実績が書いてあるのですが、③番目の常用雇用の充足率とありますのは就職率の間違いですので、大変申しわけないですが訂正していただきたいと思います。

次に④番目の受給者の早期再就職割合というところで、これにつきましては就職支援プログラムの実施や就職支援セミナー等の支援の実施をしまして、その目標を達成していきたいと思っております。

⑤番目に、基金訓練修了者のうち就業希望者の就職率を60%以上とするというところで、これは緊急人材育成支援事業による職業訓練や訓練・生活支援給付の求職者への周知、訓練修了者に対する積極的な求人情報等の提供等、関係機関とも連携して就職支援を実施してまいりたいと思っております。概要が、先ほど見ていただいた資料7の10ページ、1の職業訓練や訓練期間中の生活保障ということで新規成長や雇用吸収を見込める分野における基本能力習得のための長期訓練とか、ITスキル習得のための訓練を実施していくものになります。訓練を受講する際に生活保障も必要な方については生活保障をしていくという制度になります。これは、今の政権で検討されています求職者支援制度へつながるものになるのかなと思っておりますので、これについては力を入れてやっていきたいと思っております。

続きまして、資料5の横表、大きな2番目で新卒者、既卒者支援ということで、①番目、新規高卒就職者の内定率を前年度以上とするというところなんです。これまでも実施してきたところでありましてけれども、事業主や経済団体等への求人拡大の要請や就職面接会の開催を実施していきたいと考えています。それから、高卒、大卒就職ジョブサポーターの積極的活用による、新卒求人の量的確保及び生徒、学生への個別支援を強化していきたいと考えております。

先ほども21年度実施状況のところでも若干触れましたが、新卒者体験雇用事業で、これは資料7の11ページと12ページにわたるところにあります。これは2次補正で決まったものになりますけれども、1カ月の体験雇用で就職の選択肢を広げるということで、就職先が決まらないまま卒業された方を対象として1カ月間の体験的な雇用を通じて、その後の正社員に移行することを目的とするものであります。これにつきましては、学生への周知等徹底してやっていきたいと考えております。

あと13ページの方になりまして、未就職卒業者向けの職業訓練の実施及び訓練・生活支援給付の拡充ということで、先ほど緊急人材育成支援事業の話をしましたけれども、そ

の未就職卒業者向けのバージョンということで若干要件が緩和されて、あと訓練の内容が基礎的な内容になるものであります。これについては今調整中でありまして、これらの施策を活用して、新卒者や既卒者の支援を実施していきたいと考えています。

資料の横表にまた戻っていただきまして、フリーター等の正規雇用者数を1,610人以上とするということで、これはジョブカフェにおける若年者地域連携事業の推進やハローワークによる支援と、あとフリーター等正規雇用化サポーターによる個別支援を実施していきたいと思っております。やはり、若年者の支援というのは鳥取県の中では重点の中でもさらに重点ではないかと考えていますので、その就職支援には万全を期していきたいと考えています。私からは以上です。

○衣川会長 では、続けてお願いします。

○佐藤労働基準部長 それでは、今の次のページ、3の労働者が安心・安全に働ける職場環境のための整備の部分の①から③までを私の方で説明させていただきます。

まず①でございますけれども、先ほど説明いたしました昨年改正法を5,000事業所に周知する目標を掲げ周知してまいりました。本年度は改正法の周知に加えまして、徹底が不十分な労働条件通知書の交付についての周知や労働契約法の周知を行ってまいりたいと考えております。労働条件通知につきましては、労働基準法15条に規定されているものでございます。労働者が安心して働くためにも、自分の労働条件がいかなるものかをはっきりさせることが必要でございます。また、安心して働ける環境をつくれば労使間のトラブルの防止や労働者のモチベーションも上がり、企業にとってもメリットがあることを周知していきたいと考えております。

それから、仕事と生活の調和につきましても、あわせて周知していく予定でございます。これに関しましては、鳥取労働局が事務局となってワーク・ライフ・バランスに関する有識者、鳥取県や鳥取市等の地方公共団体、労使の代表の方々を構成メンバーとするとして、仕事と生活の調和推進会議において3月23日に最終報告を取りまとめる予定でございます。その内容を中心に、関係各位の協力を得て周知していきたいと考えております。来年度以降、周知をしてまいりたいと思っておりますので、特に労使の皆様方におかれましては御協力をお願いしたいと思います。

続きまして、②、③の労働災害防止とメンタルヘルス対策の推進でございます。まず②の方の労働災害につきましても、先ほど述べましたとおり平成21年の労働災害件数は前年に比べ減少する見込みでございます。一部の業種において、全国的な傾向に比べ増加ま

たは減少率が鈍い状況が見られること、死亡災害が前年より増加していること、一昨年より続く厳しい経済情勢の影響による事業所の安全経費の削減などにより、死亡災害などの重篤、重大災害を中心に労働災害の増加が懸念されることから、引き続き労働災害の防止を重点課題として位置づけ取り組むこととしております。

具体的には、リスクアセスメントの普及、定着促進のため未実施事業所に対する個別指導、説明会等の実施。労働災害多発業種等における、労働災害防止のための必要な指導など。それから、ゼロ災55無災害運動、産業安全衛生大会、安全衛生管理活動計画書等を通じた自主的な安全衛生に係る取り組みの推進などを効果的に実施することによりまして、平成22年の労働災害件数を前年件数未満ということを達成したいと考えております。

また、③でございますけれども、全国で自殺者数が12年連続で3万人を超え、そのうち労働者は3割を占め、厚生労働省内にも自殺・うつ病対策プロジェクトチームが発足するなど、労働者の自殺対策を含めたメンタルヘルス対策は大きな課題となっております。鳥取県でも21年は減少に転じておりますけれども、ここ数年の傾向では自殺者数が右肩上がり増加しておりメンタルヘルス対策の推進が重要性を増しております。こうしたことから、事業所に対しメンタルヘルス対策指針に基づく措置の実施についての必要な指導の実施、あらゆる機会を通じたメンタルヘルス対策支援センター等の外部資源の活用勧奨など、これらにつきまして局や署、関係機関との連携をした取り組みを通じまして、今年度調査でありました42%であったメンタルヘルス対策を実施している事業所の割合を、来年度末時点で45%以上としたいと考えております。以上でございます。

○衣川会長 では、続けてお願いします。

○小出雇用均等室長 それでは、雇用均等室の方から説明申し上げますが、同じページでございます。①のところの育児・介護休業規定整備の相談会、④のところの行動計画の両方含めまして説明をさせていただきたいと思っております。

改正育児・介護休業法がこの6月30日から施行になります。本日、資料を配付しておりますが、今回、改正育児・介護休業法の目玉といいたいまいしょうか、男性の育児休業取得をいかにして進めていくかという視点が非常に多く反映された改正でございます。政府の方としましては男性の育児休業取得を平成29年には10%という目標を設定しております。そのために今現在の育児・介護休業法の中の配偶者が子育てできる状況の場合にだめですよというところをすべて削除しまして、配偶者の条件を問わず男性も育児休業を利用したいという人がすべて利用できるという環境が整ったということでございます。そ

うということで、育児・介護休業に関する規定の整備というものが当然必要になってまいりますので、その相談会を5月に実施をしようということで3月に改正法の説明をいたしました。その際に、相談会への希望もあわせてペーパーを配布しまして希望を取っておるところでございます。

④のところの、行動計画の届け出を対象企業の50%という目標を掲げております。現在、雇用均等室が把握しております101人から300人企業につきましては、166と把握しておりますが、この中で既に15社が届け出をしておりますので、残るのは155、多少減ったり増えたりという状況はありますが、今のところ155が鳥取県における23年4月1日以降、義務企業になるということで把握をしている次第でございます。

これらの企業から一般事業主行動計画の策定、届け出というものが平成23年4月1日までにスムーズに届けができるようにということで、今年度以上に実践的な説明会及び相談会を実施し、それをバックアップしようと考えております。まず第1回目の相談会は、先ほど申し上げましたように、5月に県内3カ所で開催を予定しております。この5月の相談会の状況を見ながら、今後どのように展開をしていったらよいかということも考えながら、この育児休業と一般事業主行動計画の策定について、十分に企業の理解が得られて就業環境の整備が進んでいくようにということで、取り組んでまいりたいと思っております。以上でございます。

○衣川会長 ありがとうございます。

続きまして、議案3、鳥取県雇用施策実施方針について御説明をいただきたいと思えます。

○手計職業安定部長 そうでしたら、今度は資料6をごらんいただきたいと思えます。

まず、概要というか、実施方針というのがどういうものかということで、資料6の9ページをご覧いただければと思えます。この雇用施策実施方針というのは、まずこれまでは雇用対策基本計画というのがありましたけれども19年に法改正がされまして、中長期的な雇用対策の基本的考え方を踏まえつつ国が講ずべき施策に即して策定する雇用政策基本方針、一番上にあるものになりますが、それに基づいて全国指針というのが厚生労働省の方で毎年度策定されます。それを受けまして労働局長が都道府県知事の意見を聞いて作成するのが、この雇用施策実施方針ということで、これは地域の産業、就業構造を踏まえ都道府県が実施する福祉施策や両立支援対策、産業振興施策等の連携についても盛り込んでいくということになっております。これは地方労働審議会でも意見を聞くことになってお

りまして、今回の運びとなっております。

最後のページの10ページですけれども、先ほど説明しました行政運営方針とこの雇用施策実施方針ということですから、基本的に行政運営方針の雇用施策部分の中で、あと特に県と連携するものを抜き出した形として雇用施策実施方針というのがあると、大ざっぱな考え方として理解していただければと思っております。

そうしましたら、内容の方の説明に移らせていただきますけれども、この実施方針は現在県と調整中でありまして、修正等の可能性はあることを御了承いただければと思います。

そうしましたら、まず資料の1ページ目になります。策定の趣旨は、冒頭局長からのあいさつにありましたので省略させていただきます。構成としては、行政運営方針と同じくできるだけコンパクトに箇条書きになるような形でまとめているところであります。

まず大きなI、現下の経済、雇用失業情勢とその課題ということで、全体の社会情勢と2番に雇用の現状と課題ということで、重点と思われるものを6個挙げています。まず1点目のところについては、県と連携して雇用機会の創出に努めるということと、成長が期待される介護、福祉分野等への就労支援を促進するということで、厳しい雇用失業情勢に対応する必要があるということです。2点目につきましては、未就職のまま卒業した者に対して各種支援策の活用による雇用機会の確保とともに、23年3月新規学卒者への就職支援を強化する必要があるということを挙げています。3番目は障害者の方になります。次の2ページの方についていただきまして、4点目は女性を取り巻く現状についてになりますが、出産、子育て等により離職した女性についてその能力を生かした再就職、再就労を支援する必要があるという視点に立っております。5番目は、雇用失業情勢が厳しい中、やはり早期再就職が難しく失業期間が長期化するということで、生活に困窮する求職者が増加しているということで、それを支援していくといった点が挙げられます。6番目は、ワーク・ライフ・バランスのとれた社会を目指すという、この6個の項目を重点ということで掲げさせていただきました。

2ページ以降、各種施策を述べさせていただきますけれども、まず黒丸と白丸があるのですけれども、黒丸が県と連携した取り組みになっておりまして、白丸は労働局独自の取り組みということになります。前回の審議会で県の産業施策等の連携などの御指摘を踏まえまして、それを視野に入れて作成してみたところであります。主に黒丸、県と連携する部分についてピックアップして御説明させていただきたいと思っております。

まず、1番のアの求人の確保ということですから、県の産業振興施策との緊密な連

携による誘致企業や創業・事業拡大企業等の求人の確保をしていきたいと思っております。これは県が経済成長戦略を策定しているわけですが、そこから生まれる求人をハローワークに提出してもらうことを呼びかけていきたいということになります。

続いて3ページ目にいきまして、エです。緊急雇用創出事業等の活用というところで、これも前回の審議会で福祉、介護分野の施策の必要性の指摘があったところでもありますけれども、それを踏まえて重点分野雇用創造事業を活用した介護、農林、観光、環境等の成長分野の新たな雇用創出、人材育成等を図っていきたいということです。

それからもう一つ下のところにあります、働きながら資格を取る介護雇用プログラムの周知、活用ということで、これにつきましては資料の7の14ページ、15ページになりますけれども、働きながら資格を取るプログラムということで今、県の方で募集等しております。受け入れの企業等も出てきているところでありますが、これを順調に運用していきたいと考えております。

もう一度、資料6に戻っていただいてエのところの5番目の黒丸で農林水産業の関係ですけれども、これにつきましても前回の審議会で農業施策に関する御指摘があったところでもありますけれども、この担い手を確保、育成するために県の方が鳥取暮らし農林水産就業サポート事業というのをやっているわけですが、それと連携した雇用促進を図ってきたいと思っております。具体的には、例えば新規就農希望者等を新たに雇用する法人等に対して県が助成する制度があるわけですが、その際に生まれてくる求人をハローワークに提出してもらうよう働きかけていきたいと思っております。これにつきましては県の担当の方も了解して下さっておりますので、引き続きそういうふうに働きかけていきたいと考えております。

次に4ページ目に行きまして、22年度の行政運営方針にも盛り込んでいます最重点課題になりますけれども、新卒者、既卒者支援ということで、一番目の個別事業主、経済団体等への求人拡大の要請というのは、労働局のみならず県とも分担、役割をそれぞれ持ちまして頑張っていきたいと思っております。それからあと、県とか県教育委員会と連携しまして就職面接会の開催を実施して就職に結びつけていくということになります。

黒丸の4番目で重点分野雇用創造事業、先ほど観光とか介護とかの分野がありましたが、その活用によっても未就職卒業者への雇用機会を確保していきたいと考えています。

次の黒丸にあります、これは21年度も活用していましたが、若者仕事ふらざととっとり若者サポートステーション等の連携によって既卒者、新卒者支援をしていきたいと考え

ます。

3点目ですが、障害者の就労支援ということです。これは2番目のところにある黒丸で障害に対する理解の促進とか障害者雇用のノウハウ等を付与するためのセミナーを、県や県教委と連携して実施していくことや、もう一つ下の黒丸にあります障害者就労支援チームによる支援や、就業・生活支援センターとの連携による支援等を実施していきたいと考えます。

続いて5ページに行きまして、大きな4番のところでは出産、子育て等により離職した女性の再就職支援ということで、これはハローワークに設置しているマザーズサロン・コーナーにおいてマザーズハローワーク事業を推進していくということと、あと県や地方公共団体、事業主団体等による「子育て女性等の就職支援協議会」を運営しまして、その再就職支援等を実施してまいりたいと思っております。

続きまして、5番目の生活に困窮する離職者等に対する支援ということで、あのところで住居、生活等の相談体制の充実ということで、ちょうど今月からハローワーク鳥取に住居・生活支援アドバイザーというのを配置したところであります。これは就職安定資金融資や県の実施する住宅手当、あるいは社会福祉協議会が実施する総合支援資金貸付など、第二のセーフティーネットの支援施策への適切な誘導及び相談の実施というのをハローワークにおいて、可能となるようなものにするものでありまして、これによってワンストップの機能を充実させるということになります。これはハローワーク鳥取にしか、この住居・生活支援アドバイザーはおりませんが、ハローワークの倉吉や米子におきましても職員や専門の相談員等を活用して同様のサービスが提供できるようにしていきたいと思っております。

ウのところでは、福祉部門と雇用部門の連携ということで、これは地方自治体、社会福祉協議会や雇用・能力開発機構等の関係機関を構成員とする生活福祉・就労支援協議会を設置、運営していきまして、福祉部門と雇用部門の連携の強化を図っていきたいと考えております。

6ページのところで、ワーク・ライフ・バランスの周知、啓発ということになりますけれども、今取りまとめ中ではありますけれども、「鳥取県におけるワーク・ライフ・バランスの推進について」という最終報告を策定しますので、その普及、啓発などに努めていきたいと考えております。

7ページと8ページになりますけれども、雇用施策に関する数値目標を掲げさせていた

だいています。これは、本文にも掲載しておりますけれども、再掲としてすべて抜き出して一覧にまとめているところでもあります。8ページのところで、県と共同で定める目標ということで、現状では今5つの目標となっております。これは県との調整で若干変わってくるかもしれませんが、こういった目標を県と共同で定めて雇用施策に取り組んでまいりたいと思っております。

雇用施策実施方針の説明は以上になります。

○**衣川会長** ありがとうございます。

それでは、これから質疑に入りたいと思います。

多方面にいろいろなお話がありましたけれども、やはり雇用問題が一番大きな重点課題ということで御提示いただいています。それ以外の問題も幾つか御提案いただきましたので、どなたでも結構ですし、どの問題から入っていただいても結構ですので、挙手をいただいて質問をお願いしたいと思います。よろしくお願いします。

○**安武委員** よろしいですか、質問。

○**衣川会長** どうぞ。

○**安武委員** 雇用問題のところで、若年層、若い方の仕事の問題が一番大きな問題だと思いますが、その意味で言うと、5年前ぐらいに高年齢法でしたか、それができて結構、定年60歳、定年退職された方をある一定のレベルで雇用義務が生じていまして、特に今、団塊の世代の方が卒業されるので、結構その人数は多いのですよね。これがもし、この法律をほごにするというのは変ですが、白紙に戻せばこの若い人の問題というのはいかなり解決できるのではないかなと思うのですが、そういう議論というのはいないのでしょうかというのが1つの質問です。いろんな社会的弱者の雇用の問題とかいろいろあると思うのですが、もう60歳前後の人というのはい必ずしも社会的な弱者ではなくて、むしろ一番財産を持っていると言われている世代であって、これをもうやめてもらうとか、やめてもらうといったら変ですが、雇用義務をなくしてもらうと結構この問題は解決するのではないかなと常々思っているのですが、これはおかしい発想でしょうかということを質問させていただきます。

○**手計職業安定部長** おっしゃることはよくわかりますし、我々もいろいろ事業所などへ行くと同じような声を聞いているところではあります。ただ、確かに短期的には若年者の雇用が最重要ということはそれは共通認識だとは思いますが、やはり今後、労働力人口の減少が見込まれるという中で、やはり高齢者の雇用も重要になってくると考えているとこ

ろでありますので、こうしたことから今から高齢者の雇用については事業主に理解していただくことが重要ではないのかなというところで、我々としては引き続き事業所を訪問しまして理解を促していきたいと考えておりますので、ぜひ御理解をいただきたいと思えます。その中で、若年者の雇用もお願いする立場にはなるわけですが、どちらか一方というのなかなか言うのも難しいところがあるのは御理解いただければと思っております。

○佐々木局長 補足的にちょっとお話ししまして、やはり1つは年金等の問題もありますから、やはりそこまでの雇用というのは何とかやっていかなければならないのかなと。ただ、年をとって定年後であれば、やはりそれぞれいろいろな働き方、形態とか意識とか変わってきますので、そういったことも踏まえていろいろな働き方があると思えます。

あと、そういったことを踏まえてうちの方の今回の行政運営方針なのですけれども、特にやはり若者の問題というのを最重点に掲げさせて、少し高齢者はやらないわけではありませんが、ちょっと優先順位としては少し落としているという形になっております。

○安武委員 引き続きいいですか。

○衣川会長 どうぞ。

○安武委員 おっしゃることはよくわかるのですが、若い人に対していろんな支援策があってもなかなか今の現下の経済情勢ではある一定の人数しか雇用できない状態だと思います。そういう意味ではやっぱり優先順位で若い人をどうやって正規の雇用に結びつけていくかというのが非常に大事な施策だと思うのですが、そのときにさっきの年金問題というのも、結局は若い人が働いてちゃんと仕事につくことができなければ年金を支えられないわけですし、それから高齢者の将来の問題というのは、確かに高齢者が働ける環境というのは、将来の労働人口を考えればそういうことも必要になると思うのですが、それは別に法律で縛らなくても、働く人がいなくなればおのずとそういう雇用というのは年とった方、元気な方の雇用を、企業側も採用していく流れになるのではないかなと思うので、こういう法律で年とった人、高齢者だけの雇用義務を生じさせて若い人には雇用義務がないというか、これは物すごく変ではないかなと思うので、短期的でもいいからそういうことをやるべきではないかなと思うのです。これは法律の問題なのでここで議論する話ではないのかもしれないのですが、そんなふうに思えてしょうがないのですけれども。ちょっと、これは意見というか。

○衣川会長 どうぞ。

○佐々木局長 私どもはそういった意見があったことを、今のところ本省にお伝えするか、この場の立場ではそれをやりますというのはなかなか言えませんので、そういったこととお伺いします。

○衣川会長 今回の御意見をちょっと考えてみますと、ワーク・ライフ・バランスというお話も出ているわけですから、高齢者の方が働くことも重要ですが、いかにこう豊かな人生を過ごしていくかという、そういうところに一步入って働くことを少し減らして、ワークシェアという考えも一時ありましたけれども、そんなふうな考え方もこれから本当に必要ではないかという感じを私は今のお話を聞いて考えるのです。そういうことも、少し今後考えていただければありがたいのですけれども。すべての人を満足させるというのは、今の世の中なかなか難しい時代になってきましたから、どちらに重点を置くかということがやはり必要なような気もいたします。一つの考えとして聞いていただければと思います。

ほかにございますでしょうか。

どうぞ。

○宮城委員 済みません、今期の数値目標、かなり数値目標を出されるの難しかったと思うのですが、1つ違和感を感じたのがありまして、資料の5の最終ページから2ページ目のところですが、平成22年度行政運営方針最重点施策に係る数値目標ということで、その中の2ですね。新卒者、既卒者支援ということで、その①で新規高卒就職者の内定率を前年度以上にするという形になっているのですが、本年度は非常に内定率が前年度と比較して悪い状態になっていると。それはわかるのですけれども、来年度はどうなるかわからないのですけれども、では来年の目標はこの低い目標を前年度以上行くということになると、もともとが一昨年と比較すればかなり低くなっているわけです。それを目標とするのは、ちょっといかなものかと思うのですが。例えば5年間とか10年間とか、平均値をとってそれ以上にするというのなら景気のいろいろな流れを見た上でできるのですが、ことしこうやって内定率が悪いものを目標にするというのはちょっと消極的過ぎないかなという感覚はします。

○衣川会長 どうぞ。

○佐々木局長 これも実は非常に悩んだところでして、本当に目標であれば100%なのかなというところもあります。それで、厚生労働省本省の方から目標が労働局に対して来ているのですが、これは実は割と低い目標になっておりまして、それはちょっとどうなのかなというのもありました。まだ、今年度の最終的な内定率は出ていない段階で、去年も

前年度以上としたこともありまして、とりあえず前年度以上とさせていただいたのですが、例えば3年平均とするとか5年平均とするとか、そういう考え方もあるのだとは思いますが。もしそういったことも御意見をいただければとは思いますが。正直、何が適当かというのは難しいところではありまして、この目標のところは。

すみません。後は、安定部長の方から。

○**手計職業安定部長** 若干補足なのですが、これは確かに局長が話しましたように大変悩んだところでもあります。例えば、90%とかというものを最初考えておりまして、それは今年度の実績、これまでの実績が8割、7割ぐらいであったので、なかなか厳しいだろうというところで考えました。その中で、先ほど見込みでは9割を超えるということをお話しましたが、なかなか事業所の声とか、あと雇用調整助成金の活用状況を見ますと、かなり事業所の方は厳しい情勢だという認識をもっております。新聞報道では、一部の企業では採用増といったことも聞くところではありますけれども、逆に言えば厳しいところが多いということもありまして、本来であれば95%以上、できれば100%というのは理想なのかもしれませんが、そういった中で恐らく最終のものにつきましてはどこまで行くかわからないですが、95%までは行かないとは思いますが、90%は超えてきていますので、そのあたりに落ちつくだろうなど考えています。それを若干上回るだけでもかなり厳しい目標なのかなという認識のもとで目標設定をさせていただいたところではありますので、もちろん企業活動とかが活発になってくれば当然、この目標では低い目標にはなってくるかもしれないですが、現状の今の全体的な情勢、鳥取県の状況を見ると前年度以上というのも高い目標ではあるのかなと考えてこのような目標にさせていただいたところでもあります。かなりここについては議論したのも事実でありますので、御理解いただければと思います。

○**衣川会長** 今のようなお話ですが、本来は100%であるべきなのですね。その目標に向かって何ができるかということをもっと考えていただいて、局の意気込みだという感じも受けるのですよ。あんまり低い値を従来のやり方で達成できるようなやり方では、ブレークスルーできないような気もするので、こういうところはやはり本当に重点事項であれば100%を目指すというぐらいの意気込みを持って、そのために何をやるのかということをもっと考えていただくことが必要なのかなと。だから、従来のやり方を脱して新たな、また違った見方で対応するということが100%にすればできる可能性もありますので、未達成でも仕方がないのですが、そういう意気込みが私は必要なのではないかと、今の御

意見を聞いてそんな感じがするのですが、いかがでしょうか、局長さん。

○佐々木局長 目標としては、確かに今、言われた100というのはわかる。実際に、こういったところに掲げる目標として本当に100とするのが妥当なのかどうかというのが、実際今までの過去の例を見ても100というのはあり得ない数字ですので、目標は100にするのですけれども、実際数字として書くときには100が適当かどうかというのは、なかなかちょっと難しいのかなと思っております。

○衣川会長 それは、あくまで100ということではありませんけれども、昨年度より少しいというレベルではなくて、やはり若者たちがぶらぶらしないような、少なくとも社会が少しよくなってきたような状況に持っていける形にぜひ努力していただきたいと思いますので、その点少しお考えいただくとありがたいと思います。

○手計職業安定部長 ただいま貴重な意見をいただいたので、これはまた部内、局内でもちょっとまた検討させていただきたいと思っております。

○衣川会長 ほかにございますでしょうか。

どうぞ。

○奥谷委員 それに関連することですけれども、資料6の8ページでしょうか、最後のページで。労働局及び県の共同で定める数値目標ということで、(1)の有効求人倍率を1倍にすることを目標としというくだりがあるわけですけれども、これは夢というふうに理解してよろしいのでしょうか。これは年次的な目標なのか、最終目標か、夢の目標なのかというのが、ちょっとどうかなという気がちょっとしたので。

○手計職業安定部長 では、よろしいですか。これについては今、県と調整中ではありますけれども、この1倍というのは鳥取県の知事であります平井知事が公約として掲げている事項ということで、その達成というのがどうかというところではありますが、やはり県と共同でということであると、ちょっと先ほどの説明とは異なってくるのかもしれないのですが1倍を目指すという、基本的に今、調整中で文言とかも1倍にするというのはちょっと強過ぎるのではないかといった意見も県からは伺っているところで、1倍に近づけるとか、そういった文言の修正等を今、県と協議中ではあります。ただ、やはり公約で1倍と言っているところがありますので、そこについてはなかなか外せないのかなというふうに考えて、こんな形で今は案としては策定しているところであります。

○衣川会長 よろしいでしょうか。

○奥谷委員 頑張る。

○衣川会長 ぜひ頑張ってくださいということですので、よろしくお願いします。

○五十嵐委員 いいですか。

○衣川会長 どうぞ。

○五十嵐委員 資料の2ページのジョブカフェのところですけども、この部分も実績を見ましたら、かなり目標数より行っているという部分でとっとりぷらざ、よなごぷらざがあるのですけれども、その就職率についてもかなり頑張っているのかなと。ただ中身を見ますと、我々特に若者の就業形態ということで非正規と正規という部分でかなり若者でも正規社員につきたいという部分があるのですが、なかなかそういう状況になってないと思います。ということで、この就業者の中身ですね、中身が正規なのか非正規なのか、それと正規に対してどのような形でこの支援体制をとっているのかという部分をお聞かせ願いたいと思います。

○衣川会長 では、お願いします。

○手計職業安定部長 済みません、今手持ち資料がないので、すぐ確認をさせていただきたいと思います。申しわけないですけども。

○衣川会長 では、後からお答えいただきたいと思います。

それ以外の質問。

どうぞ。お願いします。

○竹内委員 会長がおっしゃったようにちょっと雇用のことについて、ちょっと確認をさせていただいたらと思います。先ほどの説明で、今年の雇用に関する施策というものをお示しいただいているのですが、その前に当然去年の施策があってその総括の上でことしの施策ということになるかと思うのですけれども、実際に去年やられた施策がどれぐらい効果があったのかと、要するに効果のないものを今年もやるということではないと思います。具体的に1つだけ聞いておきたいのですが、例えば去年、雇用調整助成金というものをやってきております。これは創出というよりも雇用の維持というのが主目的だったと思うのですけれども、先ほど24億ほど使ってということでしたが、これは現実的にそれを使って雇用の維持という意味で言ったら、出した事業所それぞれの雇用数というのは実際に維持できたという効果になっているかどうかを教えてください。

○手計職業安定部長 雇用調整助成金、先ほども資料4の方で示していますけれども、基本的に解雇等があればその助成金の支給というものができなくなるケースもありますが、基本的にこの助成金を活用したところについては少なくとも、これはちょうど対象の延べ

数になってしまいますが、この人数の雇用は維持されたということは言えると思います。そこは間違いはないです。

○衣川会長 よろしいでしょうか。

○竹内委員 はい。

○衣川会長 今のお話でよろしいでしょうか。

○竹内委員 延べだけですかね。例えば、増えることはないのでしょうか。増えるところがないと、減ったところをカバーできませんよね。

○手計職業安定部長 この維持によって増えた減ったというのは、当然、自己都合とかでやめられるケースというのは出てくるかもしれないですが、少なくとも解雇という形ではないと認識はしています。

○竹内委員 いわゆる、だから自然減的なものが若干減ったというぐらいの……。

○手計職業安定部長 そういふのはあるかもしれないですが、そののところまでの把握はちょっとしてないところではあります。

○竹内委員 要するに、支援してからある程度の期間を置いてその企業なり事業所の雇用数を調べたときに変化がないかどうかという意味で。

○手計職業安定部長 それにつきましても、そこまで追って何カ月後に確認しているという事はしていないので、そこまではちょっとわからないというのが現状になります。

○佐々木局長 ただ、事業の失業とかで解雇とかがあれば助成金の支給はできなくなりますので、だから基本的にはそういったことはないはずですよ。

○竹内委員 ないということですね、はい。

○衣川会長 今、竹内委員さんから非常に意味のある説明をいただいたのですが、例えば平成21年度の重点取り組み課題の一覧表がありますけれども、目標と実施到達状況と今後の方針という形になっていますが、実施した結果何が課題として残ったのか、その課題を次年度解決するという形に持っていけないと、何かつながってこない。要するに、課題を持ってやはりその課題を解決することが次年度の計画に映えることが非常に重要で、年度年度それぞれ切ってしまうと今後の方針と書かれていますけれども、これが本当に次年度にうまくつながっているのかどうかということが何となく見えてこないのですね。そういうふうにつながっていかないと、やったことが全部切れていって積み重なっていかないような気がします。そういう意味で、竹内委員の方から御指摘があったのではないかと思うのですが、そういうやはり結果をしっかり見て課題というものを明確にして、その課題解

決に向かって進めていくという、そういう御意志があると思うのですが、ぜひそういうところにもう少し強い意志を出して対応いただくと、もうずっと明確な答えが出てきたり対応の仕方が出てくるように感じますので、ぜひ、ひとつよろしくをお願いします。

○手計職業安定部長 では、ちょっと補足説明させていただきますと、雇用調整助成金の方は22年度は横表のところでは最重点課題からは外してはいますが、引き続き実施していくということでその他の重点事項の方に掲げさせていただいているところでありますので、御理解いただければと思います。

あと、先ほどのところで補足なのですが、資料7の2ページのところに、細かい月別の資料をつけさせていただいていますが、右側の21年度のところに事業所数、対象者数とあって、延べ数で言ったのはその数値になりますが、この内数として上乗せ分というのがあるわけなのですけれども、この上乗せというのは解雇等を行っていないで助成率の上乗せの対象となった件数ということで、少なくとも例えば1月で言えば115事業所で1,354人分については、これは確実に雇用維持がされたということは言えると思います。ただ、やはり自己都合でということまでは、把握はできていないところですので、そこは今後の課題になるのかなとは思っております。

○佐々木局長 すみません、それと。

○衣川会長 どうぞ。

○佐々木局長 それと雇用調整助成金のこういった活用による雇用維持につきましては、22年度は重点的な課題取り組みからは落としてきているのですけれども、雇用調整助成金につきましては、21年度はやはり雇用の維持というのを大前提に上げて、事業主さんに対して周知を図っていかねばならないということで、非常に力を入れなければならないということでやっておりました。ほとんど今、周知が済んでおりますので、淡々と後はやっていけば雇用調整助成金にしては、こちらからやることはPRですので、もうPRはほとんど大体行き渡っておりますので、後は出てきたところにきちんと対応していくということで、力の入れ方としては雇用調整助成金についてはしっかりやるけれども、入れ方としては1ランク下げて別の方を重点に上げたということで、今回こういった整理にさせていただいております。

○衣川会長 よろしいでしょうか、竹内委員さん。

それでは、ほかに。

どうぞ。

○白石委員 資料の方の22年度の重点施策にかかわる新卒者、既卒者の支援ということで、未就職の卒業生に対する支援というものを今回かなり大きく出していただきまして、大変うれしいと思っておりますが、後追いという感も否めないのではないかと考えます。卒業した後も支援するということに大変喜びを感じると同時に、卒業時までできればそういう支援を強化して、卒業する時点で就職が決まっていればと強く思います。それで、実施事項のところを高卒、大卒者に対して生徒学生の個別支援の強化と書いてあります。具体的に、どのような個別支援を強化していかれる予定なのかということ。

また、今までふるさと定住機構の方で大学とかそういうところに就職に当たっての支援、講師を派遣していただいたり、そういった具体的な支援をしていただいておりますが、22年度からその予算がなくなると聞きましたが、事実でしょうか。もし、事実であるとするならば、そういう支援をぜひしていただきたいと思いますので、若者の支援が最も重要と先ほどおっしゃったものですから、そこら辺を具体的な支援をお示しいただけたらと思います。

○手計職業安定部長 では、よろしいですか。

まず1点目、既卒者というか、恐らく今回、未就職のまま卒業する者の支援ということの御理解でいるのですけれども、これにつきましては、現在、未内定者の把握というのをやっております、3月までにその情報を把握してできるだけ就職に結びつけるように、ハローワークや県とも協力してやっていきたいと思っておりますので、御理解いただければと思います。

あと、高卒、大卒就職ジョブサポーターの個別支援の中身ということになりますけれども、これは学校とかに出向いて、例えば高卒の場合ですと学校に出向いて生徒と相談をしてその希望職種などを聞きまして、その求人を開拓しにいくといった形できめ細かな相談をしていくというのが1つで、大卒の場合ですと、大学に出向いて情報の収集等をして、それを一括して集めて情報提供をしていくとか、そういったようなことを考えているところであります。

もう1点、ふるさと定住機構への委託事業の関係の御指摘だったと思いますけれども、就業意識形成支援ということになってくるとは思いますけれども、国の委託事業としては昨年皆さんも事業仕分けというのがあったのは御存知かと思いますが、その中で国としては委託事業は実施する必要はないであろうということ、県とかの独自の取り組みで実施していくということにはなったのですけれども、その就業意識形成支援の委託事業での実施

はなくなったというのは事実ではあります。ただ、この就業意識形成支援の推進というのは重要なことですので、鳥取県や県教育委員会とも連携して引き続き内容等は検討の必要があるかと思いますが強化はしていきたいということと、あと高校や中学が実施する各種職業セミナーや職場見学等の取り組みに対する支援で、例えばハローワークの人が講師になったりとか、そういったことは今後もやっていきたいと考えております。

○白石委員 では、引き続き支援をいただけると理解してよろしいのでしょうか。

○手計職業安定部長 はい。可能な限り実施していきたいと思っております。

○白石委員 よろしく願いいたします。ありがとうございました。

○浜田委員 いいですか。

○衣川会長 どうぞ。

○浜田委員 浜田です。2点、要望といいますか、ちょっと意見を言います。

まず1点目です。育児・介護休業法の改正の関係で、この法律はずっとマイナーチェンジがちょこちょこ続いてきたものですから、事業主さんも今どうなっているのかよくわからないという状況の中で、いろんな啓発セミナーなどを開いていただいているのは大変ありがたいと思っております。特に、厚生労働省さんのホームページにPDFとともにワードのファイルで規定例が置いてあるのです。これは大変助かっておりまして、ありがたいなとは思っているのですが、ただ一つその内容がやっぱりちょっとかたい。法的に正しいものというその意図はよくわかるのですが、なかなか一般労働者の方がずっと読めて理解できるものかなというところ、そこはどうなのだろうと思うような、ちょっとかたいかなと思いますので、やっぱり行政がそこに置いてあるということで非常に皆さんはそれ頼りにして利用もされますし、もう少し表現を工夫して使いやすいものにしていただけたらありがたいなと思っております。これが1つ。

それから、もう一つは電子申請の関係です。22年度のところを見ると、適用徴収のところではありますと書いてはありますけれども、聞き及んでおりますのに総務省のe-Gov構想でいつまでだったかに利用率を50%にするという目標が掲げられていると、ごめんなさい、ちょっとあいまいな記憶なのですが。例えば、雇用保険の被保険者の取得とか喪失の届け出などでも件数かなりのボリュームになるかと思えます。このうちの幾らかでも電子化がされれば、総務省の方から言っている利用率向上の数字にかなり上がってくるのではないのかなと思っております。なかなか電子申請が使いにくい現状にあります。今、システムも変えつつあるという話は聞いておりまして、離職票も電子申請で発

行できるようになるということをし少し聞いているのですけれども、窓口の方でそれができるようになるのですかとお聞きしましたら、まだ何も聞いていませんと。そういうことができるようになったとしても、やっぱり対面の方を先に処理しますと。電子申請で送られてきたものは後回しになると思いますということでした、面倒くさい電子申請に一生懸命取り組んで処理は後回しということでは、全然メリットがありません。それから、その結果は紙ベースで返ってくる、郵送で返ってくるということで、なかなか電子申請という名前前にちょっとそぐわないような実態がありますので、これをもっともっと使いやすいような形に変えていっていただきたいという要望でございます。ここで今どうしますというお答えが聞きたいわけではありませんので、要望を伝えていただきたいと思います。

これは、雇用保険の方なのですが、例えば監督署の方で就業規則、電子申請で送れると書いてあるのですが、例えば98のファイルでないとだめよとか、どこにそんな機械がありますかという、例えばPDFでメール添付でぱんと送れるとか、そこにその電子署名が要るんだったら署名もつけますので、もっと使いやすいシステムをぜひ構築していただきたい。そして、総務省が目指しているe-Gov構想に厚生労働省としてもちょっとたくさん届け出も持っていらっしゃるのですから、協力されてはいかがですかという提案でございます。どうぞよろしく申し上げます。

○衣川会長 どうぞ。

○田中委員 このたびは初めて委員に就任させていただきました、連合鳥取の田中です。どうぞよろしくお願ひいたします。

私の方から資料5の行政運営方針の最終ページ、労働災害についてお尋ねを申し上げます。2点御質問させていただきます。

まず、22年度の目標でございますが、前年度件数未満とするという表記になっております。昨年を見ますと、第11次鳥取労働局労働災害防止推進計画を1年前倒しということになっておりますけれども、22年度はこれとの兼ね合いはどうか、お聞かせいただければと思います。

また、ことしのまだ2月までだったと思いますけれども、労働災害を見ますと昨年から13.2%軽減はされておりますが、一番起きてはいけない死亡災害が2人増になっておるということございまして、労働側から見ますればこの死亡災害の撲滅という取り組みも大きな柱になるのではないかと思います、そこらの労働局としての取り組み、思いがあればお聞かせをいただければと思いますので、よろしくお願ひいたします。

○佐藤労働基準部長 労働災害の減少ということで、昨年度は1年前倒ししてという説明の仕方をしております。今回は、第11次労働災害防止計画の最終年度である24年度の目標というのが483名ということになります。ところが今回、平成21年におきましては、それよりもさらに下がってしまうと。そうすると、災害防止計画の目標よりも低いものですから、そうすると何年前倒ししてというのがちょっと表記できない。ただ、我々としてはこの経済がこういう状況だから災害が減ったのではないかと考えておりますし、全国的にもこの減少率というのはほぼ似たような数字になっております。従いまして、今後景気が上向けば災害が増えるのではないかという思いはありますけれども、ただ我々の最終目標は災害をゼロにすることが最終目標であると。何十年かかろうとも、ゼロに持っていきたいと。そういう思いから、とりあえず前年よりはとにかく減らすのだということを目標に掲げていきたいと書いてやっているとございます。

また、先ほど死亡災害が増えたことにつきましては、我々も死亡災害は中でも最悪の問題であるということでありまして、先ほども説明したとおり6件のうち3件が県発注の公共工事だったということでありまして、県の方にも発注するに当たって安全な事業所に対して発注できるように何とかということで、先ほど申しましたとおり、去年の結果のとおりに県との協議会を再開したと。県との協議会は一時的に中断しておりまして、ここ最近やってなかったのですけれども、やはりこのままではだめだということで県との協議会をまた始めて、なおかつ分科会というものをやって、さらに細かく災害防止に向けた取り組みをやろうということになっているところをございます。

○衣川会長 よろしいでしょうか。

○田中委員 はい。

○衣川会長 今回の部分で、ちょっと気になるのはここに書かれている県発注部署の連絡会議云々のところに、最後の方に2月3日に分科会を実施というところで終わってしまっているのですね。その結果がどうなって、これを災害防止にどうつなげていくかというところが見えてこないもので、こういうところはしっかり次年度に確実にそれから実施できるとか、何かそういうものにつなげていただくことが、本当に必要なように思うのですが。

○佐藤労働基準部長 それにつきまして、また今月もう1回分科会をやりまして、その分科会をやった結果を全体の連絡会議の方でもう一度協議していく形にしておるところをございます。

○衣川会長 会議とかビラを配るとか、何となくそういうことが自分たちの仕事だと思っ

ておられると大きな間違いで、災害を減らすことが本当の目的なのですね。そのために、決まったことを1つずつ実行していけるような仕組みでないと会議ばかりやっても仕方ないのではないかと私は思います。やることはある程度決まるのではないですか。そんなに難しい問題ではないと思うのですが。

○高村安全衛生課長 御指摘というか、全くそのとおりでございまして。会議のための会議ということではございませんで、何を県との会議で実現していくかということについて、1つはこれは県の方の話にもなってしまいますのですが、県の発注部局の担当者が安全衛生についての法令とか、そういう仕組みについて十分理解ができていないということも県の方も意識しておりますので、その部分の教育を強化するために労働局としてできることは何かということは今、議論しております。

もう一つは、死亡災害、それから重篤な災害を防止するための手段として、リスクアセスメントというものを安全衛生法でも努力義務ということで義務づけております。このリスクアセスメントをできるだけ多くの事業所に取り組んでいただきたいということで、これは建設業も例外ではないということで、そういったものをうまく取り組んでいただけるような仕組みができないかということ、県と今、協議をしているところでございます。

○衣川会長 本来なら、県が発注するわけですから、条件をつけてそういうリスクアセスメントをやってないところからは受注しないというぐらいの意気込みを持って物事を決めていただかないと、こういう問題なかなか解決していかないのではないかと私は思いますがね。そんなに難しい問題ではないように思いますので、ぜひ結果が出るように御努力いただければ、ありがたいと思います。

○佐藤労働基準部長 はい、努力いたします。

○衣川会長 ほかに、皆さん。

どうぞ。

○宮城委員 すみません、再々。資料ナンバー4の2ページ目ですけれども、この中で上の方にジョブカフェの利用者数ということで出ておまして、着実にふえていると。昨年だったでしょうか、今、倉吉にも若者仕事ぷらざができておりますね。この前倉吉に行ったときに倉吉の若者仕事ぷらざにお邪魔したのですけれども、昼休憩だったのですが利用者が3名ほどいらっしゃいました、熱心に見ておられて。それで受付の方も非常に対応よくしておられて、一生懸命仕事をしておられたことが非常に印象深かったのです。それで、この倉吉の数字につきまして、例えば別個で数字が毎月数字は出ていますけれども、この

数字とは別に別個にあるのか。それと、もしもその数字が当然集計しておられると思うのですけれども、これとは別にあるということであればお教え願いたいと思います。

○手計職業安定部長 倉吉の若者仕事プラザについての御指摘ですけれども、倉吉の方については、まだ今年度から始まったものなので前年との比較ができないということではありますけれども、直近で言うと第3四半期の実績としましては実数として就職者数が102人と、延べ数では165人となっております、累計では394人という就職実績を上げているところであります。

○宮城委員 これとは別で数字があるわけですね。

○手計職業安定部長 ええ、ここにとっとりぷらざ、よなごぷらざとはまた違ったプラスでこれに倉吉の分があるという理解で、よろしいです。

○宮城委員 はい。実績はせっかくやっておられるのに、前年度実績と比較ということになっていましたから、計画がね。だけれども、プラスアルファで倉吉がしっかり仕事しておられるのに、それをやっぱりここに書いておいていただいた方が仕事しておられる方もやはり喜ばれるといいでしょうか、我々もわかりやすいですし、その辺のところを思ったものですから。

○手計職業安定部長 実績として好評もいただいていると話は伺っておりますので、来年度以降も引き続き実施していきたいと思っております。

先ほど、五十嵐委員の方からとっとりぷらざとよなごぷらざの就職者数とかの正規、非正規の内訳という話がありましたけれども、就職者数の方につきまして、大体常用ということで、ちょっとこれは統計上の区分で4カ月以上ということになってしまうので、一定の期間の定めのある場合とかも含まれてしまいますけれども、大体7割ぐらいが常用就職をしているということになります。残りは常用ではないということになりますが、やはり正社員求人が少ないというのが問題だとも思っておりますので、22年度の運営方針につきましては、正社員求人の確保というのを最重点として掲げ来年度以降は取り組んでいきたいと考えて、正社員への就職を増加させていきたいと考えています。

○衣川会長 もうそろそろ時間が近づいておりますが、ぜひ言っておきたい点がございませうでしょうか。

どうぞ。

○福田委員 もう時間が来ておりますけれども、2点申し上げさせていただきたいと思っております。

1つは職業訓練と、それからジョブ・カード制度ですか、いわゆる自分の就職していく上での履歴上にきちっと載っかってくる、そういうものがあれば企業主の方から見て一般に当たり前に求職してくる人よりも、そちらの方で判断材料になってそれが就職に結びつくというお話も経営側の皆さんから聞いたこともありますので、ぜひそういった、特に若い人で非正規の形、あるいはフリーターの形になっている人が、やはり就職しようと思えばやっぱりそういった訓練ですね、雇用能力開発センターの訓練終了人の就職率が何と8割から9割ぐらいは就職しているという、そんな話も事実として聞いているわけですので、そこらあたりをぜひハローワークの窓口あたりでも、しっかりと若い人たちに若者ぶらざでもそうでしょうけれども、そういうことをお願いしたいと。ジョブ・カード制度もまだ経営側の皆さんが余りよく御存じでないという話も聞いておりますので、ぜひ企業主の皆さんにもジョブ・カード制度というものがどういうものなのかということを広く周知をしていただいて受け入れと、そしてそういう人たちの就職につながるように、ぜひお願いしておきたいと思います。とにかくこれ以上、若い人を次から次ときちっと就職つけなような時代はもうこれで終わりにしないといけないと思いますので、重点として取り組まれるということに対しては大変期待をしておりますので、ぜひよろしくお願いしたいと思います。

もう1点は、これの施策とはちょっと別ですが、労働基準監督行政のことですけれども、非常に今回も1,000件を超える労働相談が寄せられているという、私どもの方はその10分の1ぐらいしか労働相談を受けておりませんけれども、やはりその相談の中身を聞きますと、やはり特に中小零細の経営者の皆さんの中には非常に仕事がないということの一点張りで、非常にずさんな労働実態というのが次々に出ておまして、そういう方々も一度は労働局の方にも相談しましたとかいうことがあるのですよ。ところが、それは問題ですねと、それで終わっていると。後は、その相談者に何とかしなさいみたいな形で終わっていて、ではその人はどこにどう相談したらいいかということで、連合の相談ダイヤルにしてみましたという事例が結構ありますので、ぜひそのところで何とか労働局に相談したときにも、あ、それは労働基準法違反ですねとか、それはだめですねと言われているにもかかわらず、そういう状況がわかれば何とかそのところは、企業主の方にきちっと労働基準を守らせるべく指導をできないものかなと。何か個人名を明かさないとどうのこうのということがあって、相談者もそれは明かすことによって自分が相談したために解雇されてしまうとみんな感じているわけですね。だから、いろんなそういう不祥事

的なものが伏せられて伏せられてということが蔓延しているというのが実態のようですので、何とかそのところは企業名がわかりさえすれば、労働基準局の方からきちっと指導していくような形がとれないものかなということを強く感じておりますので、また今後も連合もありましたら、相談については十分に連携をとらせていただきたいと思いますし、よろしくお願ひしたいと思ひます。以上です。

○衣川会長 今の御要望でよろしいですか、それとも一言。

○佐々木局長 必要なものはやっぱり指導してないような実態があるようであれば、そこはこちらでそういったことはないようにというふうには思っておりますので、当然、法令違反したのであればきちんと指導しなければならないということは当たり前ですので、ですから、そういった実態があればまた教えていただければ、本当にそういうことがあればうちの方もそこは姿勢は正していかなければならないと思ひます。

○佐藤労働基準部長 あともう1点補足しますけれども、我々が労働者から名前聞くといひても、聞いた場合でも必ずしも事業所にこの人の分というのはしないことも可能ですので、調査するときには匿名での情動的な、誰が申告したか分からないように調査することも可能ですので、これは匿名にしてくださいといひことであればそれなりの調査もできます。実際のところ、本当に企業名だけ言われてもその事実があるかどうか確認はやってくれといひことであれば、事実ではなかった場合といひこともありますので、そのところその労働者であるといひことが分かって、なおかつ違反がありましたといひ時には、なおかつ自分の名前は出さないで欲しいといひことも申告があればそのような調査方法、いわゆる通常の定期監督であったかのような調査をいたしまして、その違反を見つけて是正させるといひふうになろうかと思ひます。

○西本監督課長 すみません、監督課長の西本でございます。

先ほどの御意見ですけれども、もちろん匿名でやるということにつきましては、当然、労働者の意思を尊重いたしましてやっているつもりでございます。ただ、相談する中身によっては匿名でできないものがあります。例えば、サービス残業的なものはいいのですが、特定個人の賃金の不払いとか解雇、これは誰の解雇ですか、誰の賃金不払いですかとなり当然これを避けて通ることはできないものがあり、そういうものについては難しいといひことはあります。後は、相談の中で我々もどこの事業場の話ですかとか、具体的に教えてくれませんかとお尋ねしているつもりなのですが、中には回答を拒む、ちょっと今日具体的に言えないといひられるケースもあります。できる限りと聞くようにはしているつもりで

ございますけれども、本人が拒むものについて強制的に答えさせるというのもなかなか難しい部分があり、当然、匿名の投書とか電話により、ちょっと事業場が分かるもので問題がありそうなものは情報監督をしているところでございますので、引き続きそういう情報、何か会社名が分かるようなものがあって、当人の意思も確認した上で可能であれば、それについては可能な限り臨検監督等を行い、問題があれば監督指導を行っていきたいと考えております。以上です。

○**衣川会長** 今のような、いろんなお話が連合さん等にもあると思いますから、局なり監督署なりとうまく連携をとって問題が解決できる部分はうまく進めていただければありがたいと思います。

それでは、吉田委員の方からございますか。最後になると思いますが。

○**吉田委員** 何点かあったのですが、ちょっと1点お聞きしたいのが、若者の就職支援の問題でして、この就職の内定率等数字が上げられておりますが、これは要するに数字が低いというのは絶対数が足りないというのか、それとも就職希望者のニーズですね、個別支援で希望職種等を聞いてできるだけそれに沿うようなということで支援をしていくということは先ほど言われましたが、この内定の段階で学校であるとか関係の団体でとにかく何とか数字を上げるのだと、高くするのだということで、本人が希望しない職種でもとにかく求人があればそこに就職しろという指導が行われているということもちょっと聞いたことがあります。それでそういった一たん学校で就職しても一定期間過ぎれば離職していくということで、そういった若者が今度は逆にフリーターという格好で既卒者でまたカウントされていくようなことになっているのではないかなと思っているのですが、実態が実際、離職率みたいな、定着率といいますか、その辺のところの数字というものは調査といいますか、追跡といいますか、どのように把握されておるのか。いや、まあそこまでできないよと言われるのかちょっとわかりませんが、もしそういった実態がわかれば単なる就職率という一定の時期の就職率ということではなくて、中身をぜひちょっと調査なりをしていただいて若者のその一企業に対しての定着率を高めていくということも必要ではないかなと思っておりますので、その辺のところのちょっと実態がわかれば教えていただきたいなということです。

○**手計職業安定部長** 若者の定着率ということにつきましては、雇用保険のデータを使って何年目にどれぐらい離職するかという率はわかります。ただ、今、手元にないので、また別の機会にお伝えできればと思っております。定着支援のところにつきましては、やは

り早期離職を防止する観点からセミナーの実施等をやっております、それでできる限り早期離職の防止というのに努めているところですので、引き続きそれは実施していきたいと思っております。

1点目にありました内定率のところですが、やはり求人が減少しているところが大きくて、特に従来高校生の受け皿となっていて大きな寄与をしてきたところの製造業の求人が半減しているというのが一番内定率を下げている原因なのかなと考えております。確かに、他の職種に目を向ければ求人というのはあるわけですが、やはり御指摘いただきましたように、何か無理に就職させてもまた早期に離職しては仕方がないで、そのあたりどの程度までマッチングできるかというのはなかなか非常に難しい問題ですが、できるだけきめ細かに相談してそういったところで活路を見出せる場合にはそういったところにも就職していただくよう支援はしているところです。これについても、引き続き支援は実施していきたいと思っております。

○衣川会長 よろしいでしょうか。

時間が大分過ぎてしまいましたけれども、一応これで意見をお伺いした内容に関しては終わりたいと思います。非常に貴重な意見をいただきましたし、こちらからもちょっと厳しい口調でお話ししましたけれども、何とかこの状況を打破していただきたいということの思いだと理解していただければと思います。今回、特に経営側の皆さんからもいろんな貴重な意見もいただきましたので、ぜひこの意見を踏まえてこれからの行政運営にぜひ生かしていただいて、次回には少し明るい話題が出てくるようにということを大いに期待したいと思います。

それでは最後になりますけれども、議事4のその他の内容に関して事務局の方から御説明をお願いいたします。

○西尾企画室長 御熱心な御審議ありがとうございました。

事務局から1点だけ御連絡いたします。

私の方からは、次回の審議会の件でございます。次回、ことしの秋、10月下旬か11月上旬ごろに第19回の審議会を開催したいと思っております。また、時期が近づきましたら日程調整させていただきますので、御協力のほどよろしくお願いいたします。以上でございます。

○衣川会長 もう時間が過ぎておりますけれども、もう1点だけ何か言っておきたいようなことがもしございましたら、よろしいでしょうか。

それでは、皆さん方、非常に御熱心に御審議ありがとうございました。

本日の審議会はこれで終わりたいと思います。どうもありがとうございました。

署 名

会長

印

委員

印

委員

印