

第19回鳥取地方労働審議会議事録

1 日 時 平成22年11月5日（金）午前10時00分～午後0時06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 衣川益弘 白石由美子 浜田あけみ 藤田安一

労働者代表 五十嵐美知義 竹内克徳 田中穂 吉田孝博

使用者代表 奥谷誠悟 谷岡忠範 安武文雄 山本敏憲 吉岡きよ乃

【事務局】

森田労働局長 安達総務部長 大路労働基準部長 手計職業安定部長 山田雇用

均等室長 高根総務課長 木村企画室長 丸山労働保険徴収室長 西本監督課長

東安全衛生課長 森下賃金室長 東尾労災補償課長 津村職業安定課長 平岡職業

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) 鳥取県男子服・婦人服製造業最低工賃専門部会及び鳥取県電気機械器具製造業最低工賃専門部会の廃止について
- (2) 鳥取県和服裁縫業最低工賃の改正決定について（諮問）
- (3) 鳥取県和服裁縫業最低工賃専門部会の設置について
- (4) 平成22年度鳥取労働局行政運営状況（上半期）について
- (5) 新卒者雇用に関する緊急対策について
- (6) 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) 家内労働法
- (5) 第10次最低工賃改正計画
- (6) 鳥取県の最低工賃
- (7) 平成22年度行政運営方針「最重点施策に係る数値目標」達成状況（上半期）
- (8) 県内の雇用情勢（平成22年9月分）
- (9) 雇用調整助成金に係る休業等実施計画受理状況
- (10) 平成23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（広報文）
- (11) 新卒者（高校・短大・大学）在職期間別離職状況
- (12) 「若手社員のためのモチベーションアップセミナー」の開催について
- (13) 「人事管理者のための若手社員育成セミナー」の開催について
- (14) 労働時間適正化キャンペーン
- (15) 鳥取労働局からのお知らせです（適正な労務管理のために、法律改正関係ほか）
- (16) 仕事と生活の調和にとりくんでいますか？（WLBに関する各種制度の案内）
- (17) 鳥取県におけるワーク・ライフ・バランスに関する最終報告
- (18) 平成22年労働災害発生状況（速報）
- (19) 鳥取県の最低賃金石綿による疾病に気づいていない方を探しています
- (20) 石綿による疾病に気づいていない方を探しています
- (21) 次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画に取り組みましょう
- (22) 新卒等就職応援宣言
- (23) 新卒者雇用に関する緊急対策
- (24) 新卒者就職実現プロジェクト
- (25) 新卒者企業実習推進事業
- (26) 平成23年3月新規高等学校卒業予定者就職面接会開催要項
- (27) 平成23年3月新規高等学校卒業予定者の就職状況について（保護者あて）
- (28) 鳥取県和服裁縫業最低工賃の改正決定について（諮問）

6 議 事

○**衣川会長** おはようございます。お忙しい中、お集まりいただきまして、ありがとうございます。ただいまから第19回鳥取地方労働審議会を開催いたします。

初めに、本審議会の成立、公開取り扱い等について事務局から御報告をお願いいたします。

○木村企画室長 おはようございます。企画室長の木村でございます。本日は、お忙しい中、御出席いただきまして、ありがとうございます。

それでは、事務局から会議の成立について報告させていただきます。本日の欠席は、公益委員の河本委員、労働者側代表委員の小倉委員と福田委員、使用者側代表委員の宮城委員の4名です。委員18名中14名の御出席をいただきました。3分の2以上の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御報告いたします。

次に、会議の公開の取り扱いですが、審議会を公開としまして10月28日から11月1日まで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。途中で取材に入られる可能性もあることを御報告させていただきます。

続いて、会議の資料について説明いたします。委員の皆様方には既に会議資料をお届けしていますが、本日、追加資料として2点の資料を机の上にお配りしております。一つは会議次第、もう一つは第19回鳥取地方労働審議会当日配布資料と書いた資料です。

当日配布資料と書きました資料のうち2番から4番までの資料につきましては、最新のデータに書きかえたものでございます。さきに委員の皆様にお送りいたしました資料は8月末におけるものでしたが、9月末におけるデータがそろいましたので、用意させていただきました。差しかえをお願いしたいと思います。事務局からは以上です。

○衣川会長 どうもありがとうございます。

それでは、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、審議会の議事録に署名する委員を指名いたします。

会長のほかに2名の委員が署名することになっておりますので、田中委員と吉岡委員にお願いしたいと思います。よろしく願いいたします。

それでは、議事に入ります前に森田労働局長からごあいさつをお願いいたします。よろしく願いいたします。

○森田局長 委員の皆さん方、どうもおはようございます。本日は、どうもお忙しい中、お集まりいただきまして、ありがとうございます。

私、7月30日付で鳥取労働局長を拝命いたしました森田でございます。前任地は高知で、高知から7月30日に来たというところでございます。

まず県内の雇用情勢から若干説明させていただきますと、有効求人倍率につきましては9月には0.62倍ということで、そのうち正社員の有効求人倍率は0.35倍と、依然として厳しい状況でございます。そういう中で今、特に円高が進展している中で労働市場

に与える影響、これについては今後十分注視していかなければならないと考えているところでございます。

こうした雇用の先行きが不透明な中で、先般、平成22年度の補正予算案が閣議決定されたところでございます。我々といたしましては一刻も早く補正予算が成立できればと考えているところでございます。

それと昨年度に引き続きまして、今年も実は新卒就職予定者、この方々の就職環境というのは非常に厳しい状況でございます。こうした中で9月10日に、これは閣議決定でございますけれども、新成長戦略の実現に向けた3段階の経済対策というのが発表されているところでございます。この中で新卒者に対するきめ細かな就職支援を行い、将来ある新卒者の就職の実現に全力を尽くすということで決められたところでございます。

そうした中、鳥取労働局におきましても、詳細はまた後ほど説明いたしますけれども、関係機関の皆様のご協力を得まして新卒者就職応援本部を10月18日に開催いたしました。関係機関が連携して新卒対策に打ち込むという観点から新卒等応援宣言というものを取りまとめまして、地域の総力を挙げて新卒者対策に取り組んでいるというところでございます。そういうことも踏まえまして、本日は学卒関係についてもいろいろ御意見を伺わせていただければと考えております。

また、景気低迷の中で労働条件の確保対策、これも引き続き重要な課題となっているところでございます。特に最低賃金につきましては、今年10月31日から去年の630円から12円引き上げられまして、1時間642円としたところでございます。これはなかなか従来ではない大幅な引き上げでございまして、県内の労働者、また使用者に与える影響が非常に大きいという中で、この最低賃金の引き上げ額につきまして十分周知をする必要があるということとともに、履行確保につきましても行政として万全を期さなければいけないと考えているところでございます。

それと同じく労働時間の適正化ということも懸案になっているところでございます。10月29日に経済団体、それとまた労働団体の皆様方に対しまして適正な労働時間管理、また過重労働による健康障害防止、それと仕事と生活の調和についての取り組みを要請させていただいたところでございます。11月を労働時間適正化キャンペーンとして取り組むことといたしているところでございます。

労働災害につきましては、これまでのところ県内の死傷者数は過去最低でございました昨年を下回るペースでございます。引き続きまして事業所への指導を行うとともに、今年度は平成20年度からの第11次労働災害防止計画の中間年でありますので、リスクアセス

メントの普及徹底にも努めてまいりたいと考えているところでございます。

均等行政につきましては、特に平成23年4月から次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の策定、この対象義務が従来の301人から101人以上に変更されたところでございます。行動計画を策定する必要のある事業所に対しまして十分指導して、3月末までに策定していただけるよう取り組んでいるところでございます。

ただ、従来、中小企業が多い我が県におきましては、次世代育成などの施策が必ずしも十分説明できていなかった、もしくは周知されてなかったところがあるかと思えます。そうした中で新たな動きとしまして、10月28日に次世代育成支援促進法に基づくくるみんの企業、従来1社だけでございましたけれども、第2号が県内で認定したところでございます。この企業は、建設業で、かつ中小企業ということで、なかなか従来難しい環境のところでもございましたけれども、そういう中で認定企業が出てきたということで、これを好事例といたしまして幅広く県内の企業にも周知して、くるみんの取得を促進してまいりたいと考えておるところでございます。

本日は、こうした重点的な取り組みを中心にいたしまして平成22年度の上半期の鳥取労働局の行政運営状況を中心に御説明申し上げまして、御審議いただきたいと考えているところでございます。

それと昨今、雇用労働情勢の厳しさと併せまして、いわゆる地域差、地域格差というものも若干あるのかなと考えているところでございます。とりわけ鳥取県におきましては中小企業の割合が高いという中で、この雇用につきましても十分注視していかなければいけないと考えております。そうした中でセーフティーネットの維持を図るということ、これは従来から労働局、監督署、ハローワーク一体として進めてきたところでございます。そういう中で引き続きまして力を注いでいきたいと考えております。本日の会議におきまして、そういう点も踏まえまして何かいいヒントが得られればと考えておるところでございます。

当面の行政運営のみならず、来年度の行政運営方針を策定いたしますけれども、そのためのいろいろ御意見等をいただければ幸いと考えておるところでございます。本日は、よろしく願いいたします。

○衣川会長 ありがとうございます。

労働行政も最近では事業仕分けとか、それからハローワークのあり方とかいろんなところが少しずつ見直されてきているように感じます。やはりこれだけ非常に厳しい状況の中でどうあるべきかということが相当いろんなところで考えられているのではないかと思います。

ます。

それでは、本日の審議は概ね2時間ぐらい、12時ごろには終わりたいと思いますので、事務局の御説明はできるだけ的確にさせていただきますようお願いいたします。

議事は、諮問関係の議題と行政運営に関する議題が用意されています。議事の進め方として、初めに、会議次第にありますように議事の1から3までを諮問関係の審議、その後、議事4及び議事5の行政運営に関する審議に続きたいと思いますので、よろしく御協力をお願いいたします。

それでは最初に、事務局の方から御説明をお願いいたします。

○**大路労働基準部長** おはようございます。基準部長の大路でございます。私は、本年4月1日付で当鳥取労働局基準部長として着任いたしました。委員の皆様方におかれましては、日頃より労働基準行政に格別の御理解、また御協力を賜っていることにつきまして、この場をお借りして御礼申し上げたいと思います。

それでは、私の方から工賃の関係につきまして御説明をさせていただきたいと思っております。すみませんが、座って説明をさせていただきます。

実は昨年11月の第17回鳥取地方労働審議会におきまして設置された専門部会において鳥取県男子服・婦人服製造業最低工賃及び鳥取県電気機械器具製造業最低工賃が審議されまして、鳥取県電気機械器具製造業最低工賃については改正しない旨の答申がなされました。また、鳥取県男子服・婦人服製造業最低工賃につきましては、本年5月22日に改正、発効しております。従いまして、それらの専門部会は現在既にその任務を終えておりまして、その関係で地方労働審議会令第7条第3項の規定に基づき、両専門部会の廃止の決議をいただきますようお願いするものでございます。審議のほど、よろしくお願いいたします。

○**衣川会長** ただいまの御説明について御質問ありましたらお願いいたします。よろしいでしょうか。

それでは、ただいまの労働基準部長の説明のとおり、この2つの専門部会の任務は終わっているもので、鳥取県男子服・婦人服製造業最低工賃専門部会及び鳥取県電気機械器具製造業最低工賃専門部会を廃止してよろしいでしょうか。

〔「異議なし」と呼ぶ者あり〕

○**衣川会長** ありがとうございます。承認いただいたと判断いたしましたので、鳥取県男子服・婦人服製造業最低工賃専門部会及び鳥取県電気機械器具製造業最低工賃専門部会を廃止いたします。

引き続きまして、議事2の鳥取県和服裁縫業最低工賃の改正決定について事務局より御説明をお願いいたします。

○**大路労働基準部長** では続きまして、最低工賃のもう一つの案件につきまして御説明いたしたいと思います。

最低工賃に関しましては、家内労働法第8条で、都道府県労働局長は工賃の低廉な家内労働者の労働条件の改善を図るため必要があると認めるときは、地方労働審議会の調査審議を求め、その意見を聞いて最低工賃を決定することができるかと規定されております。この規定に基づきまして、鳥取県内では現在3つほど最低工賃が決定されております。1つ目が男子服・婦人服製造業、2つ目が電気機械器具製造業、3つ目が和服裁縫業に関する3つの最低工賃が決定されているところでございます。

また、家内労働法第10条におきましては、都道府県労働局長は最低工賃について必要があると認めるときは、その改正または廃止の決定をすることができるかと規定されておきまして、この規定に基づいて鳥取労働局では最低工賃を改正しております。

昨日、11月4日に開催されました鳥取地方労働審議会第7回家内労働部会におきましては、第10次最低工賃改正計画に基づきまして、平成22年度は鳥取県和服裁縫業最低工賃を改正諮問することについて御了承いただいたところでございます。

以上、鳥取県和服裁縫業最低工賃の改正決定に係る諮問について御審議いただきたくお願いするものでございます。よろしくをお願いいたします。

○**衣川会長** ただいまの御説明に関しまして御質問はございますでしょうか。

どうぞ。

○**安武委員** すみません。ちょっと一般的な知識がないのであれなのですが、そもそもこの最低工賃というのはこのことに対して、ほかにもいっぱいあるわけですか。これだけ決めないといけないということですか。

○**大路労働基準部長** 法律に基づいてこの基準、これ以下に下回ってはいけないという最低工賃として、工賃を払うことにはいくつか業界、業種があると思うのですが、少なくとも法律で、これ以上下回っては違反になりますよという基準を決められているのがこの3つの工賃でございます。

○**安武委員** あとすみません。これは自分の常識がなくであれなのですが、普通、最低賃金とかいっても実質的には相場的にはそれより上回ったようなことで実際雇用関係というのは今やられると思うのですが、この最低賃金というのは一般的な価格としてはこれがベースになっているのですか、それとも相場的にはもうちょっと上になっているとか、どん

な感じなのですか、その辺は。

○大路労働基準部長 最低工賃の関係……。

○安武委員 最低工賃と一般価格、一般市場相場というのでしょうか。

○大路労働基準部長 ある程度の相場観も持ちつつ、それぞれの業種の要望などもお聞きして決めますので、相場だけで決まるというわけではないかと思えます。

○安武委員 相場だけで決まることはないのですか。

○大路労働基準部長 やっぱり最低ということですので、それを下回ると違反ということになりますので、その範囲内で若干相場とずれることもあるかと思えます。

○衣川会長 ほかにございますでしょうか。

どうぞ。

○吉田委員 この最低の工賃が決まるプロセスですが、労働局長が改正の必要ありと認めるという、その基準というのはどういうことなのですかね。

○大路労働基準部長 やはり局長がまず必要があると認める前に審議会で審議していただきまして、労使間、特に改正諮問ということにつきましては基本的に工賃が上がるということもありますので、使用者側委員の方とかそういう方の御意見なども踏まえながら最終的に委員会で結論を出して、それに基づいて局長に答申すると。それに基づいて局長がまたお諮りするということになっております。

○吉田委員 いや、そのプロセスはいいのですが、もともとの改正を必要とするという声が出るのは、その基準ですよ、要は、それはだれが起案なり発案なりするのかという。だからその相場が、先ほど言われたような相場的にちょっと引き上げが必要だよという、仮にそういう諮問がなされて審議されるという、そこに上がってくるのはどういうプロセスで上がってくるのでしょうか。実際に働いている方からの声が上がって、そういうルートがあるのか、その辺のところをちょっとお聞きしたいのですが。

○大路労働基準部長 我々の方としてもいろんなアンケート調査などをしまして、ある程度一般的な労働者の方の御意見、使用者側、労働者側双方の意見を聞いたり、また定期的に改正するというので今10次計画を作ったりしておりますので、そういう中で改正の必要があるのではないかと。ある程度相場観も含めつつ調査結果などをもとに新たに改正してみようと、お上げした方がいいのではないかという意見を踏まえて、それを提案して最終的には諮問するということになります。

○衣川会長 よろしいでしょうか。

今のお話は少しわかりにくいので、何らかの形でまた次回にでも、どういうフローでこ

ういうものが上がってきて、どういう形で決断されるのかということをは何かわかりやすいものを提示いただくとありがたいと思いますので、今回でなくても構いませんけれども、是非ひとつそういう点の説明をわかりやすくお願いしたいと思います。私も聞いてちょっとよくわからなかった部分もございますので、よろしくお願ひします。

○大略労働基準部長 はい、わかりました。

○衣川会長 ほかにございますでしょうか。

どうぞ。

○奥谷委員 これ以前に改正されたのはいつですか。

○大略労働基準部長 今年行う予定の鳥取県和服裁縫業最低工賃につきましては、平成20年5月21日から発効しているということになっております。

○衣川会長 よろしいでしょうか。

○奥谷委員 これ資料の6ですか。

○大略労働基準部長 資料6の鳥取県和服裁縫業最低工賃、平成20年5月21日発効という、右下の欄の大きな四角の中に入っているのが鳥取県和服裁縫業最低工賃の金額及び発効日となります。

○奥谷委員 これが20年の5月の改定ということですが、今回諮問しようとするのはこの金額を上げるか下げる、下げるわけにいかないか。いくらかということをはこれで諮問、個別のやつをしていくわけなのですか。

○大略労働基準部長 はい、そういうことになります。

○衣川会長 やはり全体的にそのプロセスが少しわかりにくい、皆さんよくおわかりになっていないという実態がありますが、今回それをやっていますと時間がかかりますので、改めてまたその辺のところは資料なりで提示いただくとありがたいと思いますので、よろしくお願ひいたします。（「わかりました」と呼ぶ者あり）

そのほか、プロセス以外のところでは何かございますでしょうか。よろしいでしょうか。

それでは、諮問をお受けしたいと思ひますので、今までの内容に関してこちらの方でお受けいたしました。

それでは、諮問に基づき、議事3の鳥取県和服裁縫業最低工賃専門部会の設置について事務局より説明をお願ひいたします。

○大略労働基準部長 その前に諮問文を読み上げさせていただき、諮問を行わせていただきたいと思ひます。

○衣川会長 了解いたしました。

○**大路労働基準部長** では、局長の方から読み上げさせていただきます。

○**森田局長** では、諮問を読み上げさせていただきます。

平成22年11月5日。鳥取地方労働審議会会長、衣川益弘殿。鳥取労働局長、森田啓司。鳥取県和服裁縫業最低工賃の改正決定について（諮問）。家内労働法10条の規定に基づき、下記の最低工賃の改正決定について、貴会の調査審議をお願いする。記。鳥取県和服裁縫業最低工賃（平成20年鳥取労働局最低工賃公示第1号）。

〔森田局長から衣川会長へ諮問文手交〕

○**衣川会長** ただいま諮問をお受けいたしました。

それでは、諮問に基づきまして、議事3の鳥取県和服裁縫業最低工賃専門部会の設置について事務局から御説明をお願いいたします。

○**大路労働基準部長** では続きまして、御説明させていただきます。

まず、専門部会の設置と専門部会の委員の指名について御説明したいと思います。

まず1つ目、家内労働法では、その第21条におきまして最低工賃の改正の決定について調査審議を求められたときは専門部会を置かなければならないと規定されております。先ほどの諮問により、鳥取県和服裁縫業最低工賃専門部会を設置することの御承認をお願いするものでございます。

また、専門部会の設置を御承認していただきましたならば、その専門部会の委員は会長が指名すると規定されておりますので、専門部会に属する委員及び臨時委員の指名をお願いしたいと思います。

なお、専門部会の委員の構成は9名で、公労使は同数とすると規定されております。

以上、御審議のほど、お願いしたいと思います。よろしく申し上げます。

○**衣川会長** それでは、鳥取県和服裁縫業最低工賃専門部会の委員と臨時委員の指名を行います。

鳥取県和服裁縫業最低工賃専門部会の公益を代表する委員として藤田委員、三田臨時委員、米澤臨時委員。関係労働者を代表する委員として福田委員、鈴木臨時委員、吉岡臨時委員。関係使用者を代表する委員として宮城委員、角田臨時委員、松田臨時委員にお願いいたします。

委員の方々の名簿は、後ほど事務局から資料として配付予定でございます。

続いて、専門部会の議決と答申の取り扱いに関して事務局から説明をお願いいたします。

○**大路労働基準部長** それでは、専門部会の議決と答申手続につきまして御説明したいと思います。

地方労働審議会令第6条第8項及び第7条第4項の規定から、部会長が労働審議会の委員である最低工賃専門部会の決議は、当該議決をもって審議会の議決とすることができるとなっております。

また、臨時委員の方が部会長に選任され、最低工賃専門部会の議決の取り扱いを会長に一任すると議決した場合には、会長の決するところにより専門部会の議決をもって審議会の議決とすることができるとなっております。

つきましては従前の例に倣いまして、本審議会の委員が部会長に選任された場合に専門部会の議決とし、また臨時委員が部会長に選任され、その議決の取り扱いを部会長に一任すると議決した場合には、会長に一任することとしてよろしいかどうかにつきまして御審議をお願いしたいと思います。よろしく願いいたします。

○**衣川会長** 今専門部会の内容に関して御説明がありました。

専門部会の部会長が本審議会の委員であった場合は専門部会の議決をもって本審議会の決議とする取り扱い、そのとおりでよろしいでしょうか。その点、皆さんからの御意見をお伺いしたいと思います。いかがでしょうか。（「それで結構です」と呼ぶ者あり）よろしいでしょうか。

〔「異議なし」と呼ぶ者あり〕

○**衣川会長** それでは、事務局の提案どおりといたします。よろしく願いいたします。（「ありがとうございます」と呼ぶ者あり）

続きまして、議事4、5、非常に最近、雇用問題等々が大変な状況ですけれども、既に平成22年度の上半期が経過しております。本日の議事4、平成22年度上半期の鳥取労働局の行政運営に関する今後の取り組みについて事務局から説明をしていただきます。

あわせて議事5は、関連しておりますので続けてやっただきますけれども、先日策定されました新規学卒者に対する緊急雇用対策についての説明もお願いしたいと思います。

説明は、各部、各室お願いいたしますが、2つの議題は関連していますので、質問、意見は全体の内容の説明が終わった後、まとめてお願いしたいと思います。

なお、各委員からの質疑、議論の時間を確保いたしたいものですから、できるだけ各御説明は簡潔にお願いしたいと思います。

それではまず、職業安定部長から説明をお願いいたします。

○**手計職業安定部長** おはようございます。安定部長の手計と申します。よろしく願いします。

そうしましたら、当日配付資料の資料7で説明させていただきたいと思います。22年

度行政運営方針「最重点施策に係る数値目標」の達成状況ということで、上期分ということになります。

安定部関連は2つありまして、まず1点目は、雇用機会の確保と就職支援ということで5つの目標を掲げています。

まず1番目ですけれども、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ことで、9月までの実績については正社員の求人が7,234件確保できておりまして、前年同月から比べると11.3%の増加ということになっております。実際に求人開拓を実施した事業所は9,562事業所となっているところであります。今後とも求人開拓推進員の活用による求人開拓の強化や企業情報の収集等を実施してまいりたいと思っております。

2番目に常用雇用の求人充足率を39.3%以上とするということで、9月末で39.1%と、概ね達成できている状況であります。今後とも求人条件の緩和指導や求人情報の提供をしっかりとやっていきたいと考えております。

3番目が常用雇用の就職率を30.8%以上とするということですが、9月末までで36.0%ということで、これまで担当制による職業相談とか就職支援セミナーを開催してきたところであります。これにつきましても引き続き実施していきたいと思っております。

4点目は、雇用保険受給者の早期再就職割合を24.2%以上とするということで、8月までの実績になりますけれども、26.4%ということになっております。引き続き就職支援セミナー等の開催や求職者担当制の充実を図ってまいりたいと思っております。

5番目について、訓練修了者のうち就職希望者の就職率を60%以上とするということで、これも8月までの実績ですけれども、訓練修了後3カ月後の就職率というのが69.7%となっております。今後とも訓練実施機関との連携による就職支援や雇用・能力開発機構鳥取センターとの連携強化等で就職率の向上を図ってまいりたいと思っております。

1枚めくって、裏側になります。安定部関連の2点目ですけれども、新卒者・既卒者支援ということになります。

1点目は、新規高卒就職者の内定率を98.5%以上とするということになります。内定の状況については、9月末現在の状況を、詳しいものについては事前にお配りしています資料10にありますけれども、就職内定率の方が9月末現在で33.4%ということで、前年同期29.4%を4ポイント上回っている状況であります。求人倍率の方も0.51倍と昨年度を上回っているのですけれども、やはりまだまだ低い水準ということで、今後

各種支援をしていかなければならないのですけれども、詳しいことについては後ほど説明します新卒者雇用に関する緊急対策のところでも説明させていただきたいと思っております。

次に、新卒者・既卒者支援の2番目で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のがあります。9月末現在で正規雇用者数884人となっております。これまでジョブカフェ等における若年者地域連携事業の推進などを実施してきたところです。今後ともフリーター等正規雇用化プランによる各種メニューを活用した積極的な就職支援の実施をしていきたいと思っております。

運営方針の進捗状況は以上ですけれども、前回の審議会で若年者の離職率の話があったかと思っております。事前にお配りしております資料11になりますけれども、新規学校卒業者の在職期間別離職状況ということで、高校、短大、大学という形でつけさせていただいております。よく全国的には七・五・三と呼ばれる資料になりますけれども、例えば鳥取県の高校の場合ですと3年後の離職率は45.8%ですとか、大学を見ていただきますと3年後に36.3%がやめるという結果になっております。

全国の数値に比べて高校とか大学の離職率は高いわけですがけれども、このあたりの背景なのですけれども、生徒・学生側から見ますと求人の絶対数が少ないことにより就職先の選択肢がないため、必ずしも希望職種に就職しているわけではないことが要因の一つとして考えられます。実際9月に実施した学生との意見交換会の場においても、学生からは希望する求人が少ないとの意見が出ているところであります。

また、親と同居をしている場合等は無理して働く必要がないという保護者側の意識、具体的に言えば何か今の仕事が嫌であれば辞めればよいなどという意識も影響しているのではないかと考えられます。

一方、企業側から見ますと、最近の新卒者の能力の低さや一般常識の欠如ですね、例えばあいさつができないですとかコミュニケーションがとれないなどを指摘する声も聞くところであります。企業側が求めるレベルまで達していないことも要因の一つではないかと考えられます。

いずれにしても、早期離職の防止や職場への定着促進というのは重要な課題でありますので、資料12にありますけれども、若年労働者向けには若手社員のためのモチベーションアップセミナーを開催しておりますし、資料13になりますけれども、企業の人事担当者向けには人事管理者のための若手社員育成セミナーを開催しているところであります。参加者からは好評の声をいただいているところでありますので、引き続き実施していきたいと考えております。

また、ハローワークに高卒就職ジョブサポーターがおります。また、県の方でもキャリアアドバイザーを配置しているところですが、就職先の企業を訪問して卒業生の職場定着指導を行っているところであり、今後とも行っていくこととしております。私からは以上になります。

○衣川会長 続きまして、労働基準部長の方から説明をお願いいたしたいと思います。よろしくをお願いします。

○大路労働基準部長 では、資料7のうち労働基準部関連につきまして御説明したいと思います。

まず、資料7の最重点施策に係る数値目標3の①の部分ですが、労働基準法、労働契約法、ワーク・ライフ・バランスなどの周知ですが、それにつきましては資料15に載せておりますが、鳥取労働局からのお知らせというパンフレットを当局独自で作成しまして、各種説明会、団体の会合などに活用しまして広く周知を行っているところでございます。目標として5,000事業場に対し直接周知を図るところですが、9月末現在の数字では直接配付をし、説明を行ったものが約3,300事業場ということになっております。

また今月は、資料14に「一休さんになろう。」というタイトルのリーフレットにもありますとおり、11月が労働時間適正化キャンペーン期間中ということでございますので、県内の主要な労使団体に労働局長が要請文により協力を行いまして、そのほか広く県内の団体にも文書を、協力をお願いしているところでございます。明日、11月6日土曜日には全国一斉の無料の労働時間相談ダイヤルを実施しまして、広く労働時間に関する相談を受けることとしております。

続きまして、資料7の最重点施策に係る数値目標の3の②でございませうけれども、労働災害発生状況につきまして、まず死亡災害については、ここまでカウントしているものは1件ということでございます。死傷災害全体につきましては299件ということで、過去最少であった昨年をさらに下回っているところでございます。

その詳細につきましては、資料18に一覧表を載せておりますので、そちらをご覧くださいいただければと思います。

そこにありますとおり、トータルで見れば着実に減少している状況にありますけれども、業種別で見た場合には建築工事業、食料品製造業、旅館業で大きく前年同期から増加しているところでありまして、引き続きそういう関係事業場などにつきまして指導などを行い、災害防止に取り組んでいこうと考えているところでございます。

続きまして、資料7に戻りますけれども、労働災害防止の取り組みの具体的な対応としては、リスクアセスメントの普及、定着ということを考えております。危険の事前影響評価というところがございますけれども、リスクアセスメントの普及、定着を図りたいと。昨年度作成しました4カ年計画に基づきまして事業場に対する集団指導、個別指導を実施しておりまして、実施状況につきましては前回調査では「検討中」、「予定なし」という回答の事業場が、今回の調査によれば着実に「実施中」、「準備中」に移行しているということになっており、少しずつですが、普及、定着が進んでいるのかなと思われるところでございまして、さらにその普及、定着を図っていきたいと考えております。

続きまして、災害多発業種についての対応でございますけれども、資料7のとおりですけれども、建設業につきましては7月の全国安全週間中に鳥取県でも鳥取県産業安全衛生大会を開催いたしました。同期間及びその前後に集中的に監督指導、個別指導を実施したところでございます。

また、昨年度は県が発注した工事で死亡災害が集中しまして、3件ほど発生しましたことを踏まえ県と協議しまして、9月、10月に県職員に対し労働安全衛生法、関係法令、リスクアセスメントについて研修を行ったところでございます。

また、これから年末にかけてでございますけれども、災害が発生しやすい時期とも言えますので、労働局といたしましては災害防止関係団体と連携しまして12月8日から1月31日までの55日間につきまして第22回目の「ゼロ災55」無災害運動を展開し、この運動期間中に局、署や災害防止団体によるパトロールとか、また説明会、また文書配布などにより、いろんな機会を活用しまして死亡災害を含めた県内の労働災害を防止するよう取り組みを強化したいと考えております。

その労働災害防止に向けた意識の向上を図るとともに、リスクアセスメント等を推進するため広報、説明会を通じた普及を行うことにより、管内の労働災害の減少に引き続き努力していきたいと考えております。

続きまして、資料7の3番目の③でございます。昨年度以降、事業場に対しましてメンタルヘルス対策の実施について個別に指導も行っているところでございます。実施状況については、ここにもありますとおり昨年と比べ「実施していない」が減った分が、「実施している」、また「準備中」に移行しているという状況にあります。こちらにつきましても引き続き集団指導や個別指導を行うとともに、具体的な取り組みについて支援を行っておりますメンタルヘルス対策支援センター、これは産業保健推進センターの中にもございますけれども、このメンタルヘルス対策支援センターの利用勧奨を行っていきたいと考えて

おります。

今申し上げたとおり、メンタルヘルス対策支援センターは鳥取駅南の鳥取産業保健推進センター内に設置されていまして、ここでは事業場におけるメンタルヘルス対策の導入支援として研修会の実施や資料提供などを行っています。また、事業場からの相談を受け付けておりまして、さらに要請があれば職員や専門家が個別の事業場へ訪問することも行っております。労働局といたしましては、そのメンタルヘルス対策が主眼でない説明会も含め、色々な説明会を活用するなどしまして、あらゆる機会を通じて同センターの周知利用を図っていきたくと考えているところでございます。私からの説明は以上でございます。よろしく申し上げます。

○**衣川会長** では続きまして、雇用均等室長の方から御説明をお願いいたします。

○**山田雇用均等室長** 雇用均等室長の山田でございます。

○**衣川会長** お座りになってお願いいたします。

○**山田雇用均等室長** 本年4月に着任しております。どうぞよろしくお願いいたします。

それでは、同じ資料7の方で御説明させていただきます。雇用均等室の重点目標として2つ、本年度掲げさせていただいております。

まず1点目は、資料7の2ページ目ですけれども、最重点施策の3、労働者が安心・安全に働ける職場環境の整備というところで、育児・介護休業法につきまして県内延べ5,000企業以上の直接周知を図るという目標でございますが、これは基準部、安定部と力を合わせて周知をさせていただいております。そこに掲げてありますように3,300社程度の周知をさせていただいたところでございます。

一例を挙げますと、主催事業としまして改正育児・介護休業法の個別相談会を県内3カ所で開催させていただいたり、7月にも説明会を3回、そのほかの労働局主催の会合でありますとか、あるいは他機関の会合において説明をさせていただいているところでございます。

また、来年の1月には県内2カ所で説明会の開催を予定しております。改正育児・介護休業法、本年6月30日からということで、さらに育児・介護休業法の周知を図っていきたくと考えております。

また、前回の審議会で本省のホームページに掲載されている規定例は、非常に参考にはなるのですけれども、若干内容が堅過ぎるのではないかと、使いやすい内容にしてはという御指摘をいただいたところでございます。そこで当局のホームページに鳥取労働局でつくりましたオリジナルの簡易版の規定例をワード形式で掲載いたしまして、事業主の皆様方

に御利用いただけるようにしております。御指摘をいただきまして、どうもありがとうございました。

次、重点目標の2点目が、先ほど局長のあいさつでも触れましたように、次世代育成支援対策推進の関係でございます。これは同じ資料の一番最後に数値目標を掲げておりますが、この次世代育成支援対策推進法というのは、御承知のように平成17年4月から10年間の時限立法として施行されているものでございまして、現在は301人以上の企業については一般事業主行動計画の策定あるいは当局への届け出などが義務とされておりますけれども、23年の4月からはこれが現行の301人以上からさらに101人以上企業へと範囲が広がることとなっております。これを踏まえまして、本年度は101人以上300人以下の企業からの一般事業主行動計画の届け出を対象企業の50%以上とするという目標を立てて周知、勧奨を進めているところでございます。

9月末の届け出状況を簡単に御説明させていただきますと、既に義務となっております301人以上の企業につきましては当局で把握しておりますのが41社ということで、そのうちの39社届け出ていただいております、届け出率が95.1。2社未届けなのですが、これは企業規模が変動した関係で新たに対象になったということで、現在、策定をしていただくように指導させていただいているところでございます。

そして来年4月から策定、届け出が義務化される101人以上300人以下の企業でございますけれども、現在、届け出率が10.4%、1割という状況でございます。また、100人以下の企業につきましても届け出をいただいております、こちらは147社届け出をいただいております。以上が9月末の届け出の現状でございます。

来年の義務化まであと5カ月を残しまして、101人以上の企業からの届け出率が1割程度と低調でございます。企業の担当者のお話をお伺いしますと、まだ半年あるという感覚でございまして、今検討に入った段階だという積極的な御意見もあれば、今こんな情勢で景気が悪くてそこまで手が届かないよという御意見もいただいているところでございます。しかしながら、この一般事業主行動計画というのが会社の雇用管理を見直すよい機会となるということで、来年3月までの間で早期に策定していただくように勧奨させていただいております。

実質どんなことをしているかといいますと、職員や非常勤職員が該当企業を訪問しまして、届け出を直接勧奨させていただいているほか、委託事業も実施しております、そちらの団体が該当企業にアンケートをしたり説明会をしたり、あるいは巡回相談をさせていただいているわけでございます。今後も委託事業団体と協力して、当局として積極的に訪問

とか電話によりまして該当企業へ接触して、なるべく早く行動計画を策定していただくように努めていきたいと思っております。

その数値目標のところ対象企業に対する個別訪問の実施26社とございますのは、均等室職員が前半に回らせていただいた企業数ということでございます。

今後の取り組みということになりますけれども、引き続きまして該当企業に訪問あるいは直接電話をして行動計画の策定をお勧めしたり、また1月には県内2カ所で説明会及び個別相談会を開催することにしております。また、12月までに届け出のない企業様につきましては、1月以降再度訪問したり、あるいは勸奨文を発出するなど、そういった取り組みをまいりまして、目標は届け出率50%と設定しておりますところですが、3月末に100%という数字を目指して取り組んでいきたいと思っております。

それと本日つけました資料をちょっと見ていただきたいと思いますが、資料21に私どもがつくりました一般事業主行動計画のチラシをつけさせていただいております。

この資料21の裏を見ていただきますと、これも先ほど局長のあいさつで触れましたように、労働局長の認定ということでくるみんなマーク、右下にある、赤色でかいてありますけれども、これは職場ぐるみ、会社ぐるみで赤ちゃんを包んでいこうという認定マークなのですけれども、平成20年に大山ハム様を鳥取県の第1号として認定させていただいて、2年ほど認定がなかったわけですけれども、本年度、50人以下の建設業で第2号を出すことができました。現在、第3号につきましても認定申請が上がっておりますし、来年度につきましても、是非くるみんなマークが欲しいということで手を挙げていらっしゃる企業が何社かございます。この認定マークをさらに進めていって、子育てサポート企業をどんどん増やしていきたいと考えております。以上で私からの説明を終わらせていただきます。

○衣川会長 ありがとうございます。

続きまして、総務部長からの説明をお願いいたします。

○安達総務部長 総務部長の安達でございます。本年8月に着任いたしました。よろしく申し上げます。

私の方からは、前回の審議会で宿題をいただいていた2点について御説明したいと思っております。

1点目、ホームページの見直しについて改善を図るべきだという御指摘をいただきました。御指摘は助成金がわかりにくいということで貴重な御意見をいただきましたので、これにつきましては局内で検討させていただいて、局独自でぱっと見て助成金の全体像が、

大体どういうふうに見えるのかということがわかる一覧表をつけさせていただきました。

せっかくの機会ですので、委員の皆様も含めて、この間いろいろとこういうふうにするばいいのではないかと御意見をいただきまして、今見直しに取り組んでおります。例を挙げますと、実はこの9月に、インターンシップの皆さんを大学から受け入れているのですけれども、そのインターンシップの皆さんが、実は学卒の対策の件で、例えば専門のバナーを設けて情報提供すればいいのではないかとか、さまざま大胆な意見をいただいたので、そういう御指摘を踏まえて新卒の皆さんの対策のページを見直すとか、できることから一步一步取り組んでおりますが、この件については審議会の皆さんの意見も踏まえて着実に取り組んでおりますので、御報告を申し上げるとともに、今後ともできることはやっていきたいと思っておりますので、労働局の方にぜひ御意見等をお寄せいただければと思っております。

もう1点、電子申請が非常に使いにくいという御指摘を伺っておりまして、それを踏まえて今年度取り組んでおる件を御紹介したいと思います。

1点目ですけれども、電子申請を導入するメリットが高いと思われる企業について電子申請アドバイザーを派遣させていただいて個別に御説明を申し上げるということでございますとか、説明会を開催させていただいております。

一方で、電子申請のシステム自体は、これは本省全体で取り組まないといけない事業でございますけれども、さはさりながら鳥取でこういう要望があったということ踏まえまして本省の方にこういう要望があったことを伝えておりまして、来年度この電子申請を使いやすくするということが社会保険労務士会さん等々の関係団体とも協議しながらシステム全体を見直すということも含めて今検討しているということですので、この点についてもやれることを一步一步取り組んでいきたいと思っております。私の方からは以上です。

○衣川会長 ありがとうございます。

続きまして、新卒者の雇用に関する緊急対策について職業安定部長の方から御説明をお願いいたします。

○手計職業安定部長 では、私の方から説明させていただきます。資料については、事前にお配りしています資料22からになりますけれども、まず資料23をご覧いただきたいと思っております。冒頭の局長のあいさつにもありましたけれども、9月10日に新成長戦略実現に向けた3段構えの経済対策ということが閣議決定されまして、政府を挙げて新卒者対策に強力に取り組むこととされたところであります。その概要をこの資料23と、あその他の資料を使って説明させていただきたいと思っております。

まず資料23の1点目のところになりますけれども、ジョブサポーターを倍増してきめ細かな支援を実施ということで、全国では928人を増員しております。ちなみに鳥取県では、高卒就職ジョブサポーターを5名増員しました。また、大卒就職ジョブサポーターを6名増員しております。結果として高卒就職ジョブサポーターは計11名、大卒就職ジョブサポーターは計8名となっております、各所に配置しまして就職支援を行っていくということになります。

2点目に、各都道府県に新卒応援ハローワークを設置するというので、鳥取では9月24日に駅前にある若者仕事ぶらざ内にあるヤングハローワークとつとりを新卒応援ハローワークと位置づけまして支援を開始しているところでもあります。ここには先ほど話しました大卒就職ジョブサポーターが4名おりまして、大学生等の支援に当たらせていただいているところでもあります。

3番目、臨床心理士等による心理的サポートということで、内定を得られず心理的な問題を抱える新卒者等に対してそのサポートを行うということで、これは11月から週1回、新卒応援ハローワークの方で予約制で実施を開始したところでもあります。

4点目は、新卒者就職応援本部を設置して地域の実情を踏まえた就職支援を実施するというので、これも9月24日に設置されまして、先日、10月18日に第1回目の会合を地方公共団体、ハローワーク、労働界、産業界、学校等の関係者を構成員として開催したところでもあります。

資料の22、ちょっと戻っていただく形になりますけれども、第1回目の会合のところ関係機関が緊密に連携して総力を挙げて取り組むということで、資料22にあるような新卒等就職応援宣言という形で取りまとめさせていただきまして、県や県教育委員会、あるいは中国経済産業局とも協力して新卒者に対する就職支援及び未就職卒業者に対する支援を実施していくこととなりましたので、御報告させていただきます。

資料の23の1枚めくってもらって裏側になりますけれども、今回の対策で2つの奨励金が創設されております。

詳しいものについては、資料24の方をご覧いただければと思いますけれども、新卒者就職実現プロジェクトということで、3年以内既卒者トライアル雇用奨励金と3年以内既卒者（新卒扱い）採用拡大奨励金というものを創設したところでもあります。

①の既卒者トライアル雇用奨励金については、卒業後3年以内の既卒者を正規雇用へ向けて育成するために有期雇用で雇用して、その後、正規雇用へ移行させる事業主に対して奨励金を支給して、新卒者の受け入れに係る負担を軽減して採用インセンティブを高める

とともに、正規雇用への移行の促進を図るということで、最初の3カ月の有期雇用のところでは月額10万円、そしてまた正規雇用の後、3カ月後に50万ということで、計80万円の奨励金を支給する制度となっております。

2つ目の既卒者採用拡大奨励金につきましては、事業主に対して既卒者の応募機会の拡大の周知・啓発を行うとともに、卒業後3年以内の大卒者等も対象とする新卒求人を提出して既卒者を正規雇用する事業主に対して奨励金を支給するものであります。こちらの方は正規雇用で雇い入れてから6カ月後に100万円を支給するという制度になっております。

それでは、再び資料23の裏のところに戻ってもらって、3つ目のところにあります未内定者・既卒者を対象に短期のインターンシップ機会を提供ということで、詳しいものについては資料25にありますけれども、未内定者や卒業後3年以内の既卒者を対象に、ハローワーク及び新卒応援ハローワークにおいて短期、最長でありますと1カ月になりますが、インターンシップの機会を提供するという制度が設けられました。

次は、資料23の最後のところで青少年雇用機会確保指針を改正して卒業後3年間は新卒扱いということで、これは雇用対策法に基づく青少年雇用機会確保指針を改正しまして、卒業後3年間は新卒として応募できるようにすることを盛り込むということで、現在その改正の作業中というふうに聞いているところであります。

このほか資料26になりますけれども、高校生を対象とした就職面接会を来週の11日から各3会場で実施することや、資料27になりますけれども、学卒者の厳しい環境を保護者の皆様にも理解していただくということで啓発文を送るなどの取り組みを実施しているところであります。

資料の22の宣言の方に戻っていただきますと、関係機関がそれぞれ対策を打つということで、単独ではなかなかやはり成果が上がってこないと思いますので、関係機関が緊密に連携してさまざまな支援を実施していきたいと思っております。

また、就職応援本部の下に置くことを予定しています大学等部会とか高校部会で、より詳細な取り組みとか実態把握等を実施していきたいと考えております。いずれにしましても新規学卒者を含めまして若者の就職環境というのは非常に厳しい状況でありますので、総力を挙げて取り組んでいきたいと考えております。私からは以上であります。

○衣川会長 ありがとうございます。

それでは、各部、各室からいろんな角度から今年度の上半期に関する行政の運営状況、それから今後の行政運営に関して並びに新卒者の雇用に関する緊急対策について御説明を

いただきました。

各委員から今の内容に関しまして積極的な御意見をいただきたいと思いますが、内容が非常に豊富でございますので、多少はあちこちに飛んでも構いませんので、それぞれ御意見をお願いしたいと思います。よろしく申し上げます。

どうぞ。

○**浜田委員** 浜田でございます。先ほど説明の中でいろいろ要望しておりました育児・介護休業法の規定、それからホームページをもっと見やすくとか電子申請を使いやすくしてくださいという要望につきまして非常に素早く対応していただきまして、ありがとうございます。

今ちょっと、えっと思って育児休業の規定を拝見したのですけれども、非常にコンパクトに最小限にまとめてあって、これなら使えるなという印象を持ちました。どうもありがとうございます。

それとホームページの方も格段に見やすくなっていますけれども、もう一工夫いただくとありがたいかなと。もう本当に格段に見やすくなっているのですけれども、やっぱりどこに何があるというのがぱっと直観的にわからない部分も残っているような気がいたしますので、もう一工夫ということと、それから先ほど学生さんたちの意見を聞かれたというのは非常に素晴らしいなと思いました。例えばデザインをやっているような学生さんにちょっと相談をしてみるとか、そういうことも考えてみられたらいかがでしょうかと思います。

それから、これお話の中に出てこなかった部分なのですが、労働時間の適正化につきまして、この4月から基準法が改正になっておりまして、60時間超えは50%増し賃金を払いなさいよということになっていきますけれども、最近聞いた話ですが、では60時間超えを避けるために休日労働をさせたら35%で済むよと指南する人もいるということ聞きまして、全然労働者のためになっていないのではないかと。そういう抜け道のあるような法律というのは、やはりまた見直しの方向に行っていただきたいなという気持ちがございますので、またその辺を機会がありましたら上の方に上げていただけますとありがたいと思っております。

それからもう一つ、新卒の方へ臨床心理士がつくというのはとても素晴らしいアイデアだと思いますけれども、私が現場でよく見ますのが第二新卒というのでしょうか、3年とは限らないのですけれども、大企業あるいは非常に忙しい現場で正社員として頑張ってきた方がやっぱり心を少し病まれて辞めていかれて、トライアル雇用とか助成金をくっ

つけた形で再就職を目指すけれども、そこでなかなかやっばりうつが治り切っていないくて長続きしないというそういう事例に最近かなり当たるものですから、新卒者だけに限らず、ちょっと心を病まれて辞めていかれた若年者に対しても臨床心理士さんたちの何かアドバイス、手助けのような道が開けたらいいなと思っておりますので、よろしくお願ひします。なかなか健康保険だけではカバーし切れないほどそういう事例がふえているというのが実感ですので、その辺も対策をよろしくお願ひしたいと思ひます。以上です。

○衣川会長 今の件に関しまして事務局の方から何かコメントはございますでしょうか。お答えがありますでしょうか。

○大路労働基準部長 労働基準法関係、適正化に関してでございますけれども、割り増し賃金の関係ですね。やはり今のようなご指摘の考え方をする事業主がいることについて、きちんと上の方に上げて、新たな法改正も含めたそういう検討をお願ひしたいと考えております。アドバイスをありがとうございます。

○手計職業安定部長 先ほど臨床心理士の相談の件がありましたけれども、一般の若者向けには、同じ施設内になりますけれども、若者サポートステーションというのが置いてありまして、そこで臨床心理士が対応しておりまして、今回特に新卒応援ハローワークに置くものとして新たに配置したということで、体制を充実させて相談に乗ることになっておりますので、御報告させていただきます。

○安達総務部長 ホームページの件、お褒めいただきまして、ありがとうございます。私も先ほどあいさつで申し上げましたが、これで完了というわけではありませんで、随時取り組んでいきたいと思っておりますが、何分実は今コスト削減の中で、基本的にこの見直しは職員が手作業でやっているということもありますので、なかなか困難は伴うのですが、もしよければ御示唆等いただきながら直せるところは直したいと思っておりますのが1点と、もう1点、先ほど若者の対策の件で新卒の本部の際にもちょっと申し上げましたが、学卒の方に加えて既卒の方で、第二新卒の方への対策というのは非常に重要だと思っております、これで一つ悩ましいのが、なかなか学卒の方と比べて表に出てきて相談に来ていただけないという事例がかなり多いというのが、そこが問題だと思っております、その本部の場でも大学の担当者の方々に既卒の方の情報把握ということもお願ひをしたところでございますけれども、そういう部分も含めてしっかり取り組んでいきたいと思っておりますので、そこもし何か御示唆があれば言っただけであれば真摯に受けとめ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。

○藤田委員 藤田でございます。3点ほど御質問や御要望があります。

1点目は、正社員の求人倍率等の説明がありました。それで正社員をどう規定するかということですが、厚生労働省のこの規定によりますと、以前配付された資料ナンバー8のところに、正社員というのはパートタイム労働者を除くということになっている。もちろんそうですけれども、派遣労働者や契約社員を希望する者も含まれるようになっていすね。厳密な意味での正社員求人倍率より、したがって値は少なくなると。こういう規定をなぜ、まだというか、持っているのだろうかと思うのですよね。私たちの常識というのは、派遣労働者、契約社員の中はかなりパートタイマー労働者が多いと。これを正社員と言うのかということです。こういうふうに今規定しているということは、そうですね、そう理解していいのですよね。だから正社員の中にも派遣労働者とか、あるいは契約社員を希望する者も含むということですね。そういうふうに読んでもいいわけですね。

○手計職業安定部長 3つということなのですが、個別にこれ1件、では対応させていただいてよろしいですか。

この正社員の有効求人倍率は、有効求人の方は正社員ということになります。ただ、求職者の方が現在正社員を希望するかどうかというところが、記入する欄がなくて、今の様式ですとパートタイムを除く常用という形になってしまいますので、派遣労働者や契約社員を希望する者も含まれているということになっております。だから実際には求人数の方は正社員ということで派遣とかパートというのは抜けておりますので、そうしますと倍率的には若干これより高くなるという形で注意書きの説明をさせていただいているところがあります。

あと現在安定行政システム、ハローワーク関係のシステム関係は改修をしているところでありまして、今後は正社員希望の求職者も把握できるようになりますので、より正確な正社員求人倍率というのが算出できることになります。

○藤田委員 希望としては、要するに派遣とか契約社員の中にパート労働者がいるわけですね、実際にはね。そういうものを正社員という形で含めるという、紛らわしいそういった処置はやっぱりやめた方がいいと思います。

先ほど説明された正社員求人確保数、鳥取県の場合ですけれども、ここにはしたがってそういう人は含まれていないということで理解してよろしいですね。

○手計職業安定部長 はい、含まれていません。それは間違いありません。

○藤田委員 わかりました。ありがとうございました。

もう1点は、次世代の育成支援対策のことについてですけれども、実効性をちょっと問いたいのですよね。計画をつくると、それを届けるということですね。果たしてこれについてはどれだけ有効なのだろうかという気がつくづくします。目標達成、どれだけこの計画を作るかということですね。ただし、その計画に基づいてどれだけちゃんと実行されているかということ、これは届けるのでしようけれども、しかし目標だけ作って、計画だけ作ってなかなか進まないということも当然あり得るわけですね。法律としてこれは成り立っているけれども、ざる法になってはだめなので、計画を作ったからにはどれだけちゃんと実行するか。ペナルティーとは言いませんけれども、そんな工夫をする必要があります。

例えばこの計画については、全従業員への行動計画の周知ということで見やすい場所への掲示、配付等の方法が考えられますという。考えられますではだめだと思うのですよね。やっぱりちゃんと計画したからにはそれを全従業員に周知徹底すると。掲示を義務づけたら配付を義務づけるということぐらいはせめてやらないことには、そういうふうに計画がなされて、これは実施されるものだとして従業員は思っているわけですね。だけれどもそれを点検する手がかりがないと、従業員にも知らされていない、掲示もされていないということも当然こういう規定だったら考えられるわけですね。そういうふうにしてくださいよという程度のもので、これでは実効性がないだろうと。やっぱり計画したからには、それを周知するような方法をちゃんと義務づける必要があるのではないかなと思いました。

それから3つ目は、ジョブサポーターのことについてですけれども、このジョブサポーターのやっている仕事なのです。必要なことだとは思いますが、ヨーロッパと日本との違いは何かというと、個別に労働者に対して就職の世話をするという程度が非常に日本においては低いということなのです。企業開拓、求人開拓あるいは相談に乗るといって、そのことであれば実際に仕事を求めている人たちに、より就職へと接近させていくというその度合いが非常に薄いと思うのです。実際この人はどういう仕事に向いているだろうかということやちゃんと企業の側と相談をしながら、その人を企業者として経営者に対して面接をさせたり、その人をちゃんと雇用をつけるような段取りをしっかりとやってやるという、その世話が日本の場合には非常に薄い、弱いと思います。単に相談に乗る、一般的企業の求人開拓に乗り出すということではなくて、個別的に仕事を求める人が仕事につくようなところまでしっかりとサポートしてやる。そうでないとジョブサポーターという名前はいいのだけれども、本当にちゃんと仕事をつけるようにしてやるだけの力を持っていない、単に一般的にということになってしまうのではないかなという気がします。だからこの点です。個別の仕事を求める人に対してしっかりと本当にジョブサポーター、

サポーターという名前にふさわしいように仕事をしてもらう指導をもっとされる必要があるのではないかと思います。以上です。

○**衣川会長** では、それに対するお答えをお願いいたします。

○**山田雇用均等室長** 次世代関係につきまして御指摘をいただきまして、ありがとうございます。

それで、行動計画を立てるのは義務づけられていますけれども、その後どうなったのかというのが把握できないと思っておりました。行動計画というのはこの10年間で何回か企業さんは作られないといけないのですが、次の計画を出していただくときに1回目の計画でどの程度進みましたかというアンケートを入れて、それに答えていただくような形でこちらも状況を把握しようかなと思ひ、この4月からやり始めました。まだ返ってきているのが3社、4社程度ですので傾向として出ておりませんが、確かに計画達成のできていない企業があります。その場合は、その計画を次も達成するよう計画していただくような形にはなっていないと思います。

それと一般への公表と従業員への周知も義務づけられております。それで一般への公表につきましては、両立支援のひろばという公のホームページがありますが、そちらに掲載していただくとか自社のホームページに掲載していただく。それがだめな場合は、お店ですと一般の方が見られるようなところに張っていただくという措置をしていただくのですけれども、行動計画が届いた段階で、きちんとホームページとか両立支援のひろばに掲載されているかどうかというのはチェックさせていただいております。

ただ、従業員への周知につきましては、実際事業所まで行って見るということとはできないのですけれども、結果のアンケートの中できちんとしていただいたかどうかは把握していきたいなと思っているところでございますが、それに対するペナルティーというところまではございませんので、現段階では私どもの力で確認していくしかないのかなと思っておりますので、できる限りチェック体制を整えて頑張っていきたいと思っております。以上です。

○**手計職業安定部長** ジョブサポーターの件なのですが、委員のおっしゃることはすぐよくわかりまして、従来からジョブサポーターには個別支援の強化ということを書いてきたわけですが、やはり窓口での対応で手いっぱいになっているということもあったかと思ひます。今回、新たな経済対策でジョブサポーターが増員されたということもありますので、できるだけ大学とか事業所を訪問していただくということを私の方からも直接ジョブサポーターの方にはお願いしております。その中で大学等へ相談に向くとか、あと希望

があれば履歴書とか面接指導、個別求人開拓、職業紹介により就職までの一貫した支援というのも実施していきたいと考えておりまして、基本的には待ちではない積極的な姿勢でジョブサポーターを有効に活用していきたいと思っております。このジョブサポーターの増員については、我々だけでなく、また政府内部だけでもなく、関係諸方面からの期待が非常に高いということでもありますので、我々としてもその実態把握についてはしっかりやっていきたいと考えております。

○衣川会長 よろしいでしょうか。

ほかにございますでしょうか。

どうぞ。

○白石委員 白石と申します。先ほどのジョブサポーターにつきまして、私どもの大学でもジョブサポーターの援助を受けて支援をしていただいております。ありがとうございます。とても熱心な方で、そして報告もきちっとしていただいております。将来それが直接に就職に結びつくことを切に、まだ始まったばかりですので、まだまだ決まっておりますけれども、とても誠実に支援していただいていることを、まずお礼申し上げたいと思います。

このたびそういう形でジョブサポーターを増員されたということですが、そこら辺が急に、私どもから見ますと9月、10月にぱたぱたと決まったような感があるのでございますが、そこらあたりのジョブサポーターになられる、本学にいらしている方はとてもいい方なのですが、そういう採用に当たっての基準でありますとか、あるいは経歴でありますとか、あるいは学生と直接に、あるいは求職者と直接にするそういった基準のようなものがあつたのかどうか、どういう基準で採用なさつたのかということをお話しいただければと思います。

あわせてもう1点、行動計画のことで301人以上、100人以上という企業に対しての支援といいますか、示されたのですが、本県はそれ以下が大変多いと思うのです。301だ、101だというのは本当にそんなに多くなくて、ほんの10数名でありますとかそういう非常に小さい企業、あるいはそういったところに対しての労働局の指導というもののはどのような形で行われておりますでしょうか。と申しますのは私ども、学生が就職試験を受けてまいります。面接等を受けてくるときに、大きい企業はそういうことはないと思いますけれども、いくつかの企業にといいいますか、小さいところが非常に面接で家族に関することありますとか本人にはどうしようもないようなことについての質問を受けて大変嘆いて帰ったり、あそこには行きたくないということさえ口にする場合があります。そういった零細といいいますか、家内工業的な企業に関しましての労働局への支援、指導、

そういったものが適切に行われているのかどうか。受験する側は大変弱い立場におりますので、そういったところの指導なりをよろしくお願ひしたいなど。1件、2件ではございません。本当に家族のこと、ここで言葉としては言いたくありませんけれども、非常に私どもも聞いて驚くような質問を面接でされているという実態をまず知っていただきたいと思ひますので、そこらあたり、どうぞよろしくお願ひいたします。

○**手計職業安定部長** では、私の方からジョブサポーターの採用の件につきまして回答させていただきます。

ジョブサポーターは大幅増員になっておりますので、基本的にハローワークで募集をかけて採用しているわけですがけれども、理想は産業カウンセラーとかキャリアコンサルティングの資格保有者ということなのですけれども、なかなか鳥取県内でそういった人材の場合ですと、もう既に就職されている方が多かたりしまして、なかなかそういう資格保有者というのが集まらないといったところで、やはり企業の人事労務担当とか、あるいはちょうど民間の会社で職業紹介等を実施していた方々、そういったところを面接で確認等をさせていただいて採用させていただいているところでもあります。その中には企業訪問に強い方ですとか、逆に職業相談に強い方というさまざまな方がいらっしゃるわけですがけれども、そういった方々が連携してサポートしていければいいのかなと考えておるところであります。

○**森田局長** 先ほど家族の内容が聞かれるという話がございました。これにつきましては採用段階で各企業の方々に公正採用選考ということで十分御説明させていただいておる中で、いまだにそういうことがあるというのは本当に遺憾だと考えております。これは引き続き十分、安定行政総力を挙げて指導していきたいと考えています。

具体的にはいろんな話が多分あるかと思ひます。そういう個別の話につきましては、労働局なりハローワークなりに言っていただきましたら十分個別に対処したいと考えております。現に今そういう形で問題が出てきた場合については個別にその企業を指導するなりしておりますので、また内容について教えていただきましたら行政として対処したいと考えております。

○**白石委員** すみません。個別にということになりますと、こちらがそういう発言をしたということが相手方に伝わるという懸念もあります。狭い地域の中におきましてずっとつき合っていく企業あるいはそういうところに、実は私が直接に注文をしに行った経験も何件もあります。そういう質問をしないでいただきたい、学生がとても嘆いておると。ただしそれは合否が決まった後にしか行けません。ということで、その中であって行きまして

も、それはうちの企業としては当然の質問と考えていますという言い方をされる場合もありますので、そこらあたりを、小さいところ、狭い範囲の中で限られた求人しかない中、しかも応募する者も限られているという中であっては厳しいものがあるということも御承知いただきまして、全体的な、出てきたものに対して一件一件指導していくのではなくて、事前にそういったことがないように、もちろん面接等につきましては各企業、私どもでも講習会をするなり慎重にはしておりますけれども、そこが行き届かないところにあえて、ピンポイントではなくて、全体として御指導いただきたいというのが今回の私の意見でございます。よろしくお願いいたします。

○手計職業安定部長 御指摘のとおり、まだまだ公正採用関係の理解が進んでないところもあるということで、全体的なところでは年に2回、人事担当者呼んだセミナーを開催していきまして、ただそのようなセミナーに出てくるところの人はある程度理解があると。

○白石委員 そうです。

○手計職業安定部長 あとはそこに出てこない人たちにどうするかというのは、これは課題でありますので、県ともいろいろ連携して参加の工夫ですとか、かなり強い文章で参加の要請を行うなど、いろいろ工夫はしているところでありますので、引き続き参加して理解してもらえるように努力は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。

○白石委員 はい。

○衣川会長 ほかにございますでしょうか。

どうぞ。

○五十嵐委員 五十嵐です。私の方は、3件ほど要望をさせてもらいたいと思います。

まず今回の新卒者の雇用緊急対策、あらゆる対策が打たれています。その中でやはり企業に対して助成であるとか、それから奨励金であるとか、こういう部分がかかなり多く今回は打たれておると思いますが、その情報をしっかり末端の企業まで出していく努力をしてほしいなど。大手はこういう部分はきちんと活用するのでしょうかけれども、中小零細はなかなかそういう部分がないですので、特に鳥取県は中小零細が多くございますので、是非その辺の御努力をお願いしたいと思います。

その中で、個別にうちの方の労働相談が少しあったのですが、住まいの対策の拡充という部分で、これは前回の緊急経済対策の中にも入っていたと思いますが、これが23年度まで延長されたという部分であるのですが、実はそういう住まいという部分では、少しもうみんなそういう状況ではないかなと思うのですが、実はそういうこ

とをどこで相談に乗っていいのかというのが、実態が相談者はわからないのですね。ハローワークの方でというのは指導したのですけれども、是非、本人はハローワークに行っても就職の部分は相談するけれども、実際そういうところをそこで相談をしていいかどうかすらもわからない部分ですので、先ほどの情報提供と同じような形できちんとわかりやすく、もしそのことがまだ対応できるものだったらきちんと見てわかるような形で工夫をして欲しいなと思います。

それともう1点は、来年度の話になるのですけれども、実は労災防止指導員制度が今年をもって廃止になる。本当にこの労災防止指導員制度というのは、役割が結構あったと思うのですが、その分が廃止になって、また安全衛生労使専門家会議ですかね、こういう部分に名を借りて来年度からそういう形になっていくと思いますが、その後の運用も含めて労働行政の後退がないような形で、是非その部分もきちんと対応して欲しいなと思います。以上3点よろしく申し上げます。

○衣川会長 では、お答えの方がございましたらお願いいたします。

○手計職業安定部長 まず新卒者対策の周知ということで、五十嵐委員のおっしゃっていることが一番重要だと考えております。基本的には各ハローワークでの周知の徹底というのは図っていきます。

それから各商工会議所をお願いしまして、傘下の事業所、企業に周知していただくよう要請していきたいと考えております。

また、住宅の確保支援については、基本的にハローワークでも相談ができて適切な機関に誘導するということは現在やっているわけですが、なかなか周知されてないというところもあるかなと思っております。少し先の話になりますけれども、12月にはワンストップ・サービス・デイの開催ということで、一括した相談ができるような体制も設けております。後は恐らく恒常的な部分になると思いますが、鳥取ハローワークにおいては住居・生活支援アドバイザーという方を置いて職業相談とともに住宅確保の支援を行っておりますし、米子や倉吉のハローワークでもそういう相談があれば適切に対応させていただきたいと考えておりますので、御理解いただければと思います。

○大路労働基準部長 では、労災防止指導員の関係で私の方から一言回答させていただきたいと思います。

今、五十嵐委員からおっしゃられましたように、労災防止指導員は長い間ずっと継続されてきた安全衛生活動に係る、非常に有効であり、今順調に災害が減っているという一翼を確実に担っていると思えました。今年度いっぱい終わるということにつきまして非常

に残念なところではございますけれども、新たに立ち上げられる安全衛生労使専門家会議、まだ仮称ですが、明確にどういうものかというのは、まだしっかりと像はできていませんけれども、この会議が立ち上がるということであれば、それは今まで以上に中身の充実した、本当にいい形で引き継げるような会議にしていきたいと考えておりますので、その旨は本省、中央の方にも伝えていきたいと考えております。

○衣川会長 よろしいでしょうか。

どうぞ。

○五十嵐委員 さっきの住まいのことは、我々はハローワークで多分きちっとやっておられるという認識をしているのですが、ただ相談者はなかなかそういうことまで相談に乗っていただけるとい認識がないということですので、その辺がわかりやすく、ハローワークに行っても、ああ、こういうことも相談できるのだなということがわかるような対応をお願いしたいということです。

○手計職業安定部長 はい、わかりました。工夫させていただきたいと思います。

○森田局長 ちょっと1点追加の説明をさせていただきますと、労災防止の指導員につきましては、実は事業仕分けで廃止ということになっています。これ以外につきましても多分、いろんなもので今事業仕分けが言われております。そういう中で説明が十分、不十分であったものとか既にある程度の役割を果たしたものについては、これ以外につきましても大分切られる予定でございますので、これ以外についてもまたあるという、そういう可能性があるということでございます。具体的にはまた、指示は来ておりませんけれども、仕分けの中ではそういうものがいろいろ出てきております。

○衣川会長 よろしいでしょうか。ほかに。

どうぞ。

○田中委員 田中です。私の方からは、ワーク・ライフ・バランスについてお尋ねをしたいと思います。

資料17にことし3月に制定されました鳥取版のワーク・ライフ・バランスの推進に向けてという資料をつけていただいておりますけれども、その資料の4ページの下の方に4番で具体的な施策・取り組みということで鳥取労働局、鳥取県、鳥取県教育委員会、また市町村ということで具体的な施策を実施するということでありまして、具体的な施策は4ページの下から5ページにかけて書いてあるわけでございますが、この施策を実施するに当たって、やはりそれぞれの機関との実施段階における連携強化というのが非常に必要ではないかと思っております。それぞれの部署が主体的に取り組んでいくことも必要なので

しょうけれども、やっぱり実施状況の把握であるとか協力できること、また全体、それぞれの部署が一緒になってやるということ、連携強化に向けた取り組みがなされているのかどうなのかお伺いしたいということが1点。

それからメンタルヘルスについてでございますが、実施状況を見ますと9の事業所で個別指導されたということが報告されておりますけれども、差し支えない範囲でどのような指導をされたのか、お伺いしたいと思います。以上です。

○**大路労働基準部長** では、私の方からワーク・ライフ・バランス及びメンタルヘルスの関係についてお答えしたいと思います。

ワーク・ライフ・バランス連携強化ということでございますけれども、やはりこの労働局だけでは十分な対応ができないところもあります。何となく気分的にはバランスをとらなければいけないだろうなということはいろんな方がわかってはいても、やはり急に仕事が入ってきた。こちらの方ではきょうは仕事終わろうと思っていたらほかの部署からいろいろ入ってきたとか、そういうことで地域全体、個別の各職場、またその関係はいろいろなところに影響しておりますので、影響した上でその結果、残業が増えるということもありますので、全体的な雰囲気としてワーク・ライフ・バランスが必要だということをさらに周知啓発していかなければいけない状況になります。そういう中で局としましては、いろいろな連携会議などを開きまして、またいろいろな集団指導、そういったところにほかの行政機関の方などに来ていただきながら、そういうところで周知を図るということでございます。まだまだ十分に周知連携が図れているかということ、概ねワーク・ライフ・バランスが必要だということはわかっておりますけれども、まだその具体性などについてお互い協力要請ということ、まだそのレベルしか進んでおりませんけれども、さらに確実に将来的に必要な連携、ワーク・ライフ・バランスですので、当然労働局、均等室とか私ども基準部、安定部、それぞれが連携を図りながらそのワーク・ライフ・バランスをさらに推進していきたいと考えております。

それからメンタルヘルスの9件ということでございますけれども、すみません。今手元にはどのような内容で指導したかというのがございませんので、後ほど回答する形でよろしいでしょうか。

○**田中委員** いや、個別の内容ではなくて、メンタルヘルスでその事業所さんが違反というか何かされて、そういう指導をされたのかということがちょっと確認したいだけで、具体的な内容ではなくて。

○**大路労働基準部長** どの企業にどうしたかというのではないですが、一般的にやはり法

律で決められている衛生委員会ですね、そういったものできちんと審議してくださいとか、また事業場における実態を把握する、それから心の健康づくりの計画を策定してほしい、そういったことを各企業にお願いしまして、心のケア、そういうものをさらに具体的に活動として進めていただくようお願いはしておるところでございます。

それから追加でございますけれども、今年8月に県主催のセミナーが東部、中部、西部の3カ所でありまして、我々労働局としまして東・中・西3カ所におきまして監督署それぞれが担当として、労働時間短縮、適正化の説明を中心に行うなどして、さらに事業場にメンタルヘルス対策を進めるように指導しているところでございます。

○**田中委員** よろしいでしょうか。ワーク・ライフ・バランスの関係でございますけれども、私が質問したのは、鳥取県あたりがワーク・ライフ・バランスのシンポジウムを10月に開催いたしました。ここらにも積極的に労働局もかかわって取り組まれるべきではないのかなという思いがしたものですから、もうちょっと横の連携強化を図られるべきではないかなということで御指摘をさせていただいておりますので、今後の展開段階において、やはりこれを作って終わりではなくて、これからがスタートでございますので、そこをしっかりと肝に銘じて取り組んでいただきたいという要望でございます。

○**安達総務部長** ありがとうございます。まさにおっしゃるとおりで、鳥取県さんもかなり今年度しっかりと取り組んでいただいております、そのシンポジウムは私も実は参加していろいろ話を伺って、一緒に協力していこうという話はさせていただきましたが、おっしゃるとおり鳥取県、鳥取労働局、今、部長からも一部説明したように、いろいろなそれぞれの主催の説明会でそれぞれが説明をするということも今取り組んでおりますけれども、御指摘いただいて、さらにやるということについては積極的に見直していきたいと思っております。

特にこのワーク・ライフ・バランスは、中小企業での御理解をいかに進めるのかというのが一つキーになると思っております、そういう中で先ほども少し冒頭説明しましたが、鳥取県では建設業の100人以下の企業さんでくるみんなをとったという企業さんがこの前来てお話伺いましたが、やっぱり一步一步進めていけば中小企業だからできませんとかそういう話ではないと。やっぱりこういう行動計画をつくって社員と役員の人話し合うことによって、例えば男性でも育児休暇をとれたという話を伺ったりいたします。中小企業だからできないとあきらめるのではなくて、いろんなリソースを使いながら我々行政もしっかり取り組んでいきたいと思っておりますし、それは使用者の皆様方、労働側の皆さんともちょっと相談をさせていただきながら一步一步進めていくべき課題だと思っております。

す

○**衣川会長** ちょっと私の方からお願いがあるのですけれども、一つは、前々から感じているのですが、労働局さんは県内の事業者さん等を集めて説明会をやるとかいろんなことに対してのアプローチをされて、今回もいろんなことが動いているわけですが、実際に該当する企業さん等が本当に出てきているのかどうかということ、そういうところが周知されているのかどうかということに関して非常に疑問を感じるわけですね。講習会をやっても優良企業さんばかり出てくるという例が非常に多いわけですね。災害防止に関しても問題のところがあんまり出てきてないという実態があったりします。そういうところをどう情報を伝えて対応していくかということがこれからますます重要になってくるような気がします。局の方の一遍通りのお話ということよりももう少しやり方を考えて、戦略的に本当に必要なところに必要な情報が届く、そして対応ができていくような仕組みを今までと違った形で少しお考えいただいて、せっかくいろんなことをやられていることが本当に効果が上がるような何らかの対応を是非ひとつお願いしたいということが1点でございます。

それからもう1点は、学卒あるいは高卒の離職者が非常に多いと。学卒では半分近い人が3年ぐらいたつと職場を離れているという、これは企業にとっても本人にとっても非常に残念なことですね、こういう厳しい時代の中で。こういうことに関してもう少し、ただ人事担当者とか関係者を集めてやるというだけではなくて、大学なり高校とタイアップして、こういうことに関して今までの内容だけでなく、こういうところにも突っ込んで少し対応をお考えいただきたいということをお願いしたいのですけれども。2点でございます。

○**森田局長** まず、1点目の説明会をやってもなかなか肝心の問題のところは十分周知されていないと。多分個別にはそういう話があるかと思います。今までやっている方法としましては、当然説明会をやって、その中にも来られてないところがあると。そこをどう埋めるかということだと思います。一つは、十分リストを作りまして、不十分なところについては個別に指導するという。少なくとも従業員の50人以上のところについてはそうやるとか、もう少し具体的に詰める方法を考えていきたいと考えます。

それと学卒でいわゆる七・五・三、3年たったときに相当数が離職するという問題でございます。これにつきましては確かに労働行政だけではなくて、学校でどれだけ教育を受けたかと、そういうことも大きな問題があるかと思います。そういう中で今いろいろ検討会をしている中では、学校、労使、いろんな専門家の委員の方々を招聘しまして検討会を組んでおります。そういう中で大学と高等学校、それぞれ部会という形で考えたいとい

う思いがあります。そういうことにつきましても、どこまでできるかわかりませんが、可能な範囲内で検討させていただいて、できればそういうものを報告したいと考えております。

○**衣川会長** ありがとうございます。

ちょうど12時になりましたけれども、特にこれだけは言っておきたいということがございましたらお受けしたいと。

どうぞ。

○**吉田委員** 先ほどの藤田委員さんの御意見にちょっとダブる部分もありますが、この次世代法の関係で、先ほど実際に行動計画を立てられてもやっぱり検証がどうもされてない。以前の審議会でも私はそういう要望を出して、具体的にデータを出していただきたいという要望もしたのですが、どうもそれも、もう前任者も代わられているわけですので、その辺の引き継ぎ等もなかったのかなとは思いますが、やはりこの法の趣旨を見ると、すべての従業員さんの労働条件の整備ということも含めて企業の経営側がどういう行動をとっていくのか。これは一番大事な部分ですよね。労働組合があってそういった労働条件等の整備は活動としてやるわけですが、経営側の方からそういう行動をやりますということ。計画を立てられて、さらには外部にも公表するというのであれば、やはり労働局の方の所轄の方の担当部局で企業の方に訪問されたということもありますが、そこで実際に進んでいるのか進んでないのか、進捗状況とか、どういうことが問題になっているのかと。ただ単に、以前にも言いましたように出せと言うから出すと。そこで労働局の側は一定の計画が、数は出して、それで達成だということでは全然意味がないのではないかなと思います。ですからもっと指導とその検証、その辺のところを、以前はスタッフも少ないということも聞きましたが、やはりそういうことをやられて、できれば情報をこういった場に取りまとめて出していただきたいと思いますので、ひとつ御検討をよろしく願います。

○**森田局長** 御指摘ありがとうございます。次世代法につきましては、当初301人以上という中から今回法改正で101名以上ということで、法律自体が今後徐々に整備されていくものと。人数についてももう少し中小企業ということが今後広まると考えられます。そういう中で、今はとりあえずほとんどのところは計画もないと。まず計画をつくっていただきたいと。その上で、その次のステップとしてそういうことも十分我々としてもやっていきたいと考えております。

○**衣川会長** 時間が来てしまいました。本当にいろんな御意見をお伺いして、これからの

労働行政に今日出た御意見を是非生かしていただいて、一歩でも前へ進むようによろしく
お願いしたいと思います。本当に今日はお忙しい中、ありがとうございました。

最後に、事務局の方から何かございますでしょうか。

○木村企画室長 次回の審議会は、来年3月上旬から中旬ごろに開催いたします。平成2
2年度の行政運営状況と次年度の行政運営方針等について御審議いただく予定にしており
ます。時期が参りましたらまた御連絡させていただきますので、よろしく申し上げます。

本日は、どうもありがとうございました。

○衣川会長 今日は、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