

第20回鳥取地方労働審議会議事録

1 日 時 平成23年3月11日(金) 10時00分～12時00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 河本充弘 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 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】

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

【その他】

鳥取県商工労働部雇用人材総室 西村人材育成確保室長

鳥取県商工労働部雇用人材総室 中村人材育成確保室主事

4 議 題

- (1) 地域雇用開発計画及び地域雇用創造計画について(諮問)
- (2) 平成22年度鳥取労働局行政運営状況について
- (3) 平成23年度鳥取労働局行政運営方針(案)について
- (4) 平成23年度鳥取県雇用施策実施方針(案)について
- (5) 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) 鳥取公共職業安定所地域雇用開発計画（諮問）
- (5) 鳥取県境港地域雇用開発計画（諮問）
- (6) 鳥取県地域雇用創造計画（諮問）
- (7) 平成22年度鳥取労働局行政運営状況
平成22年度行政運営方針「最重点施策に係る数値目標」達成状況等
- (8) 平成23年度鳥取労働局行政運営方針（案）
- (9) 平成23年度鳥取県雇用施策実施方針（案）
- (10) 県内の雇用失業情勢（平成23年1月分）
- (11) 平成22年度行政運営方針最重点施策に係る周知実績表
- (12) 平成22年労働災害発生状況（速報）
- (13) 公共工事の入札の際には労働保険料の確認を
- (14) 鳥取労働局ホームページのページビューの推移
- (15) 総合労働相談の運営状況
- (16) 最低賃金引き上げに向けた中小企業支援策の概要
- (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。非常に寒い中、また期末でお忙しい中、多数御出席いただきましてありがとうございます。ただいまから第20回の鳥取地方労働審議会を開催いたします。

初めに、当会議の成立、公開の取り扱い等に関し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。それでは、私の方から説明させていただきます。

まず、本審議会の成立の件でございますが、本日御欠席の委員は、労働者側委員の小倉委員です。委員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、会議を公開することとして3月4日から8日までの間、傍聴の募集を行いましたが、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が、現在までおいでになってはいません。なお、途中で取材に入られる可能性もあることを御報告いたします。

続いて、本日の会議資料ですが、事前に送付いたしました資料のほかに、本日は会議次第のほか4点の資料を準備いたしました。御確認をお願いしたいと思います。会議資料のほかに諮問関係当日配付資料、行政運営関係当日配付資料、行政運営関係バックデータ当日配付資料、第19回労働審議会説明事項当日配付資料の4点でございます。また、この4点とは別に、1枚物で新規求人数と充足率の関係という資料も用意しております。よろしいでしょうか。それでは、私の説明は以上で終わらせていただきます。

○衣川会長 ありがとうございました。

それでは、続きまして、議事録の署名人の指名を行います。鳥取地方労働審議会においては、鳥取地方労働審議会の運営規程第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います。福田委員と宮城委員をお願いしたいと思います。よろしくお願いたします。よろしいでしょうか。（「はい」と呼ぶ者あり）

それでは、議事に入る前に森田労働局長の方からごあいさつをお願いいたします。よろしくお願いたします。

○森田局長 皆様、おはようございます。鳥取労働局長の森田でございます。年度末のお忙しい中、またきょうは雪の中、御参加いただきましてまことにありがとうございます。委員の皆様には、日ごろから私ども労働行政の展開に大変御協力いただいておりますことに、この場をおかりいたしまして厚く御礼申し上げます。

さて、労働環境に大きな影響を与えます景気でございますけれども、内閣府発表の本年2月の月例経済報告によりますと、景気は持ち直した動きが見られ、足踏み状態を脱しつつあるとされており、ようやく回復基調にございます。ただ、一方で日銀松江支店発表の山陰の金融経済動向によりますと、山陰両県の景気は回復テンポの鈍化した状態が続いているとしておりまして、県内ではまだまだ厳しい状況とされておるところでございます。

こうした中、鳥取県におきましては、求人数につきましては前年より増加しております、県下の有効求人倍率0.72倍と回復基調にございます。ただ、依然といたしまして正社員の有効求人倍率はまだ0.39倍と低い水準にとどまっております。また、3月末で鳥取市のエプソンイメージングデバイス株式会社が事業終了することに伴いまして、大量の雇用調整が行われるということがございます。こういう中で、鳥取労働局といたしましては緊急雇用対策本部を開催いたしまして、県内の雇用情勢への与える影響につきまして注視する必要があると考えておるところでございます。

新規学卒をめぐる状況につきましては、全国的に厳しい状況が続いております。こうし

た中、緊急対策、新卒ハローワークの取り組み等によりまして、2月になって内定者数が大きく増加しております。さらに1人でも多くの内定者が就職できるよう、最後の追い込みを行っているところでございます。

また、労働災害につきまして近年減少傾向が続いておりますけれども、昨年は件数が増加に転じております。死亡者数も増加しております。憂慮すべき事態でございまして、労働災害撲滅を目指してしっかり対応していきたいと考えております。

このように、労働行政をめぐる厳しい環境の中で、鳥取労働局がこの1年間どのような施策展開を行い、どのような成果を上げてきたか、あるいは上げることができなかったかにつきまして御説明した上で、23年度に向けてのどのような旗を立てて行政運営を行っていくか、これを御審議していただくのが本日の審議会の主題となっております。労働行政をめぐる厳しい状況を乗り越えるために、労働局がどのような優先順位で行政投資を投入すべきかという観点から忌憚のない御意見をちょうだいし、来年度の行政運営方針に生かしていく所存でございますので、よろしく御指導のほどお願い申し上げます。

また本日は、鳥取県が作成いたしました雇用開発計画及び雇用創造計画について鳥取県の方から説明していただくこととしております。労働局といたしましては、今後とも県や関係機関とも協力しながら、直面する課題にでき得る限り対応したいと考えておりますので、よろしく願いいたします。

○衣川会長 どうもありがとうございました。局長の方からも非常に厳しい状況が報告されましたけれども、これから具体的な審議に入っていきたいと思っております。

本日は、御案内のとおり諮問関係の議題が1件と、行政運営に関する議題が3件用意されております。審議会の終了は正午ごろを見ておりますので、よろしく願いします。

議事の進め方ですが、まず議事1の諮問について議論いただきたいと思っております。その後、議事2から4に関しまして一括して事務局から御説明をいただき、その後質疑を受けたいと考えております。よろしいでしょうか。

それでは、議事1の諮問をいただきたいと思っておりますので、よろしく願いしたいと思っております。

○森田局長 それでは、諮問文は3本ございます。これを朗読させていただきたいと思っております。

鳥取地方労働審議会会長衣川益弘殿。別紙「鳥取公共職業安定所地域雇用開発計画」について、貴会の意見を求める。平成23年3月11日、鳥取労働局長、森田啓司。

2件目でございます。鳥取地方労働審議会会長、衣川益弘殿。別紙「鳥取県境港地域雇

用開発計画」について、貴会の意見を求める。以下同文でございます。省略します。

続きまして3件目、鳥取地方労働審議会会長、衣川益弘殿。別紙「鳥取県地域雇用創造計画」について、貴会の意見を求める。以下同文でございます。省略いたします。

〔局長から会長へ諮問文手交〕

○**衣川会長** ただいま3件の諮問をお受けいたしましたので、地域雇用開発計画及び地域雇用創造計画について議論を行い、審議会の意見を取りまとめていきたいと思っております。

計画の内容については、事務局から御説明をお願いいたします。よろしく申し上げます。

○**手計職業安定部長** 安定部長の手計と申します。どうぞよろしく申し上げます。まず、私から3つの計画の法令上の位置づけと手続などについて説明させていただきたいと思っております。

きょう審議いただきますのは、地域雇用開発促進法第5条の規定に基づく、都道府県が策定することとされております、事前配付の資料1、鳥取公共職業安定所地域雇用開発計画と事前配付資料の2の鳥取県境港地域雇用開発計画の2つの計画と、地域雇用開発促進法第6条の規定に基づく、資料3における鳥取県地域雇用創造計画の3つの計画になります。

この地域雇用開発促進法は、当日配付の諮問関係の説明資料の2をご覧くださいと思っておりますけれども、縦長の地域雇用開発促進法のスキームというのがあるわけですが、雇用情勢に地域差が見られる中で、地域的な雇用創造の改善を図るため、左側にありますように雇用開発促進地域と、右側にあります自発雇用創造地域という2つの類型に該当する地域に対して、地方自治体からの計画、申請に基づいて国が当初計画に同意し、重点的な支援を行うこととしております。

まず、左側の雇用開発促進地域ですが、これは雇用情勢の特に悪い地域をハローワークの範囲を基本として指定を行い、支援をしていくものであります。具体的な支援としましては、操業支援や雇い入れ支援等を行うため、事業所の設置、整備等費用、及び雇い入れ助成による雇用機会の拡大を図るものでございます。本日御審議をお願いしております鳥取公共職業安定所地域雇用開発計画及び鳥取県境港地域雇用開発計画の2つの計画が雇用開発促進地域としての地域指定に係る計画となります。

もう一つが、右側にあります自発雇用創造地域という類型になります。これは、雇用創造に向けた地域の取り組みに対する支援となっております。雇用創造に向けた意欲の高い地域を市町村単位で、市町村、都道府県、経済団体等の地域の関係の創意工夫を生かした雇用創出を支援するものでございます。具体的な支援としましては、地域雇用創造推進

事業等による国からの委託事業などによる支援になります。この委託事業につきましては、地方公共団体の産業振興施策や、各府、省の地域再生関連施策との連携のもとに、地域の協議会が提案した雇用対策に係る事業構想の中から、コンテスト方式によって雇用創造効果が高いと認められるものを当該地域協議会に対して国からの事業を委託して実施するものでございます。本日、御審議をお願いしております鳥取県地域雇用創造計画が自発雇用創造地域としての地域指定に係る計画です。

内容の詳細につきましては、計画を策定された鳥取県の担当部局から説明いただくこととしておりますので、よろしく願いいたします。

○西村室長 失礼いたします。ただいま紹介にあずかりました、鳥取県商工労働部の西村といいます。よろしく願いします。それでは、延べ3つの計画につきまして、概要をかいつままで説明をさせていただきたいと思っております。

先ほど説明がございました資料2の下の方に、それぞれ御審議いただく計画の名前を赤字、あるいは青い文字で記載しております。青い文字の方ですけれども、このたびは、鳥取公共職業安定所地域の雇用開発計画というちょっと長い計画名ですが、これは3年前に、ハローワークの郡家が廃止される前に、八頭地域の計画をこの席で諮問させていただきまして同意をいただいたと。境港も同時期にまだハローワークがあったところに同意をいただいたものでございます。いずれも改めて計画を提案する要件を満たすということで、ハローワークの郡家地域につきましては、リーマンショックの影響もあって、この東部地域、鳥取公共職業安定所管内全エリアが要件を満たすということに至ったものですから、範囲を拡大させていただいて計画を提出させていただきたいというものでございます。

右側の鳥取県地域雇用創造計画、これも3年前に計画に同意をいただいたものでございますが、この度またこちらも要件を満たすということで、新たな計画を策定して諮問をするものでございます。3年前の計画にセットとなりました事業構想、これは、とっとり高度人財「燦然」プランという事業名で国の方からあわせて採択をいただいて、この3月末まで国から受託して実施をしております。このたびは右下に書いておりますように、とっとり雇用創造未来プランという事業タイトルで、あわせて国の方へ今提案をしているものでございます。

この3つの計画に共通する部分につきまして、まず説明をさせていただきます。この資料の4枚目、一番最後ですけれども、パンフレット、リーフレットをつけさせていただいております。鳥取県経済成長戦略のリーフレットでございます。このリーフレットの表紙下に記載しておりますとおり、平成22年4月にこの戦略を県として策定をいたしまして、

向こう10年間、2020年度までと書いておりますけれども、平成に変えれば平成32年度までを見据えた10年間の戦略を推進しようとするものでございます。

はぐっていただきまして、戦略の全体像ということで、上の方に環境・エネルギーから、右側の方に農林水産資源ビジネスまで8つの戦略的分野を設定いたしまして、10年間、戦略的に取り組むと。それを下支えする戦略としまして、真ん中あたりに黄色で囲っておりますけれども、物流戦略から人材戦略、こういったものもあわせて推進をするという取り組みをもう既に進めております。

はぐっていただきまして裏面ですけれども、戦略的推進分野の目標ということで、それらの戦略を推進することによって、GDPでは向こう10年間で約700億円、雇用数では約7,000人の新たな雇用を生もうという戦略でございます。この戦略が3つの計画の中に記載しておりますさまざまな取り組みのベースとしてとらえておりますので、念頭に置いておいていただきたいと思っております。

それでは具体的に、まず鳥取公共職業安定所地域の雇用開発計画について説明をいたします。これは、事前送付資料のナンバーの1でございます。鳥取公共職業安定所地域雇用開発計画でございます。はぐっていただきまして、1ページから4ページまでは、それぞれ県内のその東部地域の雇用情勢でありますとか地域の特性、客観的データに基づいた文章を記載しております。

そして、5ページの真ん中あたり下から地域雇用開発の目標ということで3番に掲げておりまして、その下の方に、その目標を達成するために次世代産業の振興と既存産業の競争力維持・強化により新たな雇用を創出する等々で、雇用を300人規模で創出する目標を設定しております。

その裏づけとして、鳥取公共職業安定所地域雇用開発計画6ページの一番上、4としまして、地域雇用開発を促進するための方策として、(1)から(3)まで鳥取公共職業安定所地域雇用開発計画7ページにわたってさまざまな取り組みを行うということにしております。この取り組みにつきましては、先ほど説明をいたしました鳥取県経済成長戦略をベースにしつつ、既存の取り組みを加えて、そして300人の創出を目指そうとするものでございます。

続きまして、鳥取県境港地域の雇用開発計画の説明をいたします。これは事前送付資料のナンバー2でございます。鳥取公共職業安定所地域と同様に、2ページから、はぐっていただきまして鳥取県境港地域雇用開発計画5ページまでは境港地域の特性でありますとか労働市場の状況、こういったものを客観的データに基づいて記載をしております。鳥取

県境港地域雇用開発計画 6 ページですけれども、先ほどの鳥取公共職業安定所地域と同様に、3 番のところに記載しておりますけれども、境港地域における特性を加味しながら、鳥取公共職業安定所地域と同様の取り組みを推進することによって、100 人規模で雇用を創出するという計画をしております。

4 番につきまして、同じく同様の取り組みを推進するとしておりますけれども、4 の(1)の③でございます。境港地域においては、近くに鳥取大学の医学部がございます。そちらの方との連携で、境港周辺でバイオ・食品関連産業の振興というものが突出して推進される見込みとなっております、ここの③番だけが境港地域として記載しております内容でございます。

以上が雇用開発計画の説明でしたけれども、もとに戻っていただきまして、本日の配付資料、先ほど地域雇用開発促進法のスキーム、資料番号で 2 番という資料を再度お手元にお出しいただきたいと思っております。その資料の 3 枚目をおはぐりいただきたいと思っております。3 枚目、白黒で横長で、地域雇用開発計画、雇用創出目標値算出根拠というレジюмеを用意させていただいております。半分から上が鳥取、そして下が境港の、先ほど申し上げました 300 人、あるいは 100 人という目標値を算出した根拠を記載しております。

冒頭説明をいたしました経済成長戦略の雇用目標値の欄、真ん中あたりに、環境・エネルギーであれば 3, 200 人という 10 年先の目標値を設定いただきまして、そしてその次の欄に平成 25 年度の推計値を設定しております。この推計値の算出に当たっては、下の方に米印で記載しておりますけれども、平成 23 年度を基準としまして、32 年までの実質 10 年間に向かって徐々に雇用数が伸びていくと。直線的に伸びていくのではなくて、徐々に 2 年目、3 年目に向かって、1 年目の 2 倍、3 倍とふえていくという推計をいたしました。それによって、この上の方の 349 人とかいう数値を記載しております。

その上の表ですけれども、その次の欄、地域按分としまして 0.4 をそれに掛けております。先ほどの数値は全県の数値でして、これがこれまでの県内の東・中・西地域の求人割合、おおむね全体の 4 割が東部でございます。0.4 を掛けまして、そしてそれを足し上げたものを一番右の雇用創出目標としております。

そのほか、(3) で企業立地の推進によるということで 92 名の雇用創出。これは企業立地補助金というものがございまして、既に来年、あるいは再来年、融資とか増設、そういった予定が入っております。そういった見込みも含めて、そういった数字も加味しまして 300 人ということで見込んでおります。

下の方は境港地域ですけれども、同じ考え方で、地域按分のところだけが 0.4 掛ける

0. 127としております。これは、下に米印、一番下ですけれども、西部の求人割合に対する、さらに境港地域の割合、これを経験則で0. 127と設定して、合計100名という数値を出させていただいております。

続きまして、3つ目の計画でございますけれども、地域雇用創造計画につきまして説明をいたします。この計画は、みずからが事業を立案して取り組むという、先ほど説明しました事業構想とセットになったものでございます。今説明をしました資料の手前に、カラー刷りの、とっとり雇用創造未来プランの概要というペーパーをつけさせていただいております。横長ですけれども、ほぼ雇用創造計画もこの事業構想と同じ内容を記載しておりますので、まずイメージを持っていただくという趣旨で説明をさせていただきます。

向かって左側、現状・課題でございますけれども、太字で書いておりますが、地域独自の産業構造と競争力の強化、こういったものが必要であるということ、さらに、雇用創出とあわせて求職者のスキルアップ、こういったものを必要であるという課題を設定いたしております。

その下、地域独自の取り組みとしまして、先ほど説明しました経済成長戦略でありますとか企業立地の促進と、こういったものを加味して、鳥取県地域が目指す方向として、まず経済戦略の展開と連動した人財、これは材料の「材」ではなくて、企業にお勤めの方が、材料の「材」ではない、財産の「財」にスキルアップいただくということを意識した表現でございます。さらに、求職者の方はやはり即戦力ということで、下に重点分野として経済戦略の関連産業分野と、また地域求職者の方のニーズの高い事務的職業の分野、この2つを重点分野と設定しまして、右の方に個別事業としまして雇用拡大・人材育成・就職促進、その3つの柱に対応した事業を展開するとしております。それぞれ3年間の雇用拡大でありますとか、あるいは研修の受講生の数字、白枠の中に記載しております。総事業費としまして、3年間で6億7,000万余の事業を展開したいとしております。

はぐっていただきまして、その裏面ですけれども、今現在認めていただいております雇用創造計画とセットになる「燦然」プランの事業の事業名、左の方に概略を書いております。先ほど説明をいたしました事業の趣旨、あるいは成果の検証、そういったものを加味しまして、右の方に「とっとり雇用創造未来プラン」という事業タイトルの事業名を個別具体的に掲げております。その中で、オレンジ色で塗ったところは今年度までやっていなかった、新たな事業として取り組もうとするものでございます。オレンジ色でないところにつきましても、事業内容を精査いたしまして、あるいは充実いたしまして事業展開をしたいと考えております。

それでは最後に、その本体であります地域雇用創造計画につきまして説明をさせていただきます。事前配付資料のナンバーの3をお願いいたします。鳥取県地域雇用創造計画ということで表紙を記載しております。

はぐっていただきまして、1ページから3ページまでは地理的条件でありますとか労働状況、労働市場の状況、そういったものを客観的データに基づいた記載をしております。

4ページですけれども、先ほど概要のところの説明をいたしました方向性として、人材の育成、財産の育成、さらに即戦力人材の育成。そして5ページに、先ほど申し上げました2つの重点分野を設定いたしまして、6ページにアウトプット指標、これはこの事業に参加いただく企業の数でありますとか、受講生の数、こういったものを算出しております。6ページの上の方の雇用拡大メニューであれば、3年間で660社、人材育成メニューであれば1,966人、さらに就職促進メニューは2,230人ということで設定をしております。内訳は6ページから7ページにかけてでございます。

はぐっていただきまして、8ページをお願いいたします。8ページの表と表の間にアウトカム指標としております。これは、例えば人材育成研修を卒業されて、就職していただきたい目標値ということで設定をしております。3年間、合計で452人ということで設定をしております。この数字は、3年間、今の、とっとり高度人材「燦然」プランを実施いたしまして、いろんな経験をいたしました。この「燦然」プランでは、3,000人を対象にして1,000人を就職させようという期待を込めて、このアウトカムの指標をおおむね1,000人に設定しておりましたけれども、リーマンショックの影響もあつたりして、なかなか就職が思うようにいかなかったと。さらには、求職者の方のスキルアップの程度、就業意欲、こういったものもなかなか歯がゆい思いをしたという経験を踏まえて、現実的な452という数字を設定させていただきました。

はぐっていただきまして、10ページから11ページにかけては目標数値の把握方法、そういったものを規定の様式にのっとして記載をしております。

12ページからですけれども、こちら、冒頭説明しました鳥取県経済成長戦略分野でこういった取り組みをしますと。既存の事業を記載しております。

14ページですけれども、この計画が同意され、この未来プランという事業構想が採択された暁にはということになりますけれども、その事業構想は、任意団体ですけれども協議会でいろいろ議論をして立案をいたしております。私ども鳥取県以下(38)の鳥取県職業能力開発協会まで、38の団体で協議会を構成いたしております。

15ページですけれども、地域雇用開発等々の方策の事項ということで、これは地域再

生プログラムと連動したような事業を抽出して記載をしております。

はぐっていただきまして16ページの真ん中上までが先ほど申し上げました事業でして、(7)以下が、先ほどパワーポイントのカラー図で説明をいたしました、事業が採択された暁には取り組みたいと考えております地域雇用創造推進事業の概要でございます。16ページ下の経営高度化トップセミナーからずっとはぐっていただきまして、25ページまでが、この未来プランで国から受託をして実施したいと考えておる事業でございます。

26ページでございますが、そのほか県独自といいますか全県で、鳥取市も含めてこのたび計画を提案、諮問させていただいております、全県をカバーした、この未来プランとは別の既存の事業というものを26ページ以下、記載しております。まだほかにもたくさんあるのですけれども、余りページをたくさん作ってもということで、特に雇用創出等に効果の高いと思われる事業を掲載させていただいております。

一番最後ですけれども、31ページ、大臣の同意を得られましたら、向こう3年間、25年度末までこの計画に基づいて事業を展開していきたいと考えております。

説明の方は以上でございます。

○**衣川会長** ありがとうございます。平成25年度に向けての、さらには32年度に向けての莫大な計画が、今御提示いただいて、この姿が実現するとすばらしいと我々も思うわけで、ぜひこれを実現していただきたいわけですが、この計画に関して、皆さん方、御質問なり御意見ございましたらお願いしたいと思います。

どうぞ。

○**福田委員** よろしいですか。地域雇用創造計画の、先ほど説明いただいた資料ナンバー3の8ページ以降、随時、至るところに出てきますけれども、(2)アウトカム指標、1年度、2年度目、3年度目、それぞれ人数がありますけれども、その中の内訳を見ますときに、常用雇用、それから常用雇用以外というふうなところで、その常用雇用以外というところがやはり、我々労働側としてはちょっと気になるところです。もともと、もっともっと正規の雇用も拡大しないといけないという大目標がありながら、具体的な計画の中には常用雇用を上回る常用雇用以外の人数が出てきているということ自身が、もう少しこのところは考えていただくような施策でお願いしておきたいという気持ちです。以上です。

○**衣川会長** 何かありますか。

○**西村室長** 最大限、精いっぱい努力させていただいて、御承知のとおり、ここ近年、求人常用求人と常用でない求人の割合が、以前と比べて常用雇用の求人が少なくなっていると。加えて、現に勤務なさっている就業構造の中で、やはり正社員の割合が少なくなっ

ているということを踏まえて2割という設定をさせていただきましたが、これはあくまでかたいところで数値を算出しただけでありまして、おっしゃいますとおり、この常用の割合が2割と言わず、5割とか6割になるように就職支援等を努力してまいります。

○**衣川会長** ほかにございますでしょうか。

どうぞ。

○**吉田委員** 済みません。この計画全般にわたりまして、それぞれ個々の具体的な計画で目標値を定めておられるのはよろしいのですが、この目標値を達成していく上で、計画段階で、県内の雇用情勢等々も含めて、企業、事業主さんの側の方のいろんな問題が多分明らかになって、その問題点から具体的な計画を設定するのに、目標値も設定されているだろうと思うのですが、今までの説明の中で、この具体的な計画を推進していく上で何が問題点なのかというのがちょっと、どの説明の中にも出てこなかったのですよね。

それで、やはりそこをクリアしないと、幾ら立派な計画やら目標値を設定しても、なかなか結果として達成できなかったという、また報告になるような気もするのですが、その辺の分析というのは、個々の具体的な計画を立案する段階で明らかになっているといいですか、把握はされているかどうか、ちょっとお聞きしたいなど。

○**西村室長** 企業側の問題ということで理解させていただいてよろしいでしょうか、明らかにした部分ということで。

先ほど説明をいたしました、当日配付資料の2、地域雇用開発促進法のスキームの資料をお手元にお願いしたいのですが、そちらの2枚目の裏面ですけれども、今、現に実施しております、とっとり高度人財「燦然」プランと、今度実施しようとする未来プランのイメージ図の中で、左側の方に、現在実施しております「燦然」プランの成果を検証というのを青い枠で示しております。「燦然」プランを実際に実施いたしまして、例えば、真ん中の人材育成研修でございますが、参加者が多い研修があったり少ない研修があったり、あるいは就職者が多い産業分野があったりなかったりと。それから、事務局、スタッフの意見、そういったものを定性的、定量的に集計をいたしました。そして、企業の問題という部分につきましては、特にこの3年間の情勢は御承知のとおり、リーマンショックの影響がきつくて、製造業を中心として、これまでこの「燦然」プランを開始しようとした3年前には、企業側が企業内実習を受け入れてもいいですよとか、あるいはスキルアップすれば、生産技術などの研修を受けられた方、幾らでも採用したいよというお話がございましたけれども、もう足元から崩れたという状況がございまして、雇用数、求人数が激減をしたという最悪の状況の中での実施でございました。したがって、まず量的に求

人数が減ったということがあります。

おっしゃいましたところの企業の問題という部分ですけれども、やはり企業の求めるニーズがきちっと合っているかどうか。かなり高いレベルの求人条件といたしますか、そういったものを必要以上に求められたりということも中には出てくると思いますが、これまでのこの3年間の事業の中では、やはり企業の方、リーマンショックで厳しい中にあっても、いい人なら採りたいと。それに合った卒業生の方は就職に結びついたということがございます。

ただ1点だけ、先ほどもございましたように、正社員の求人が少ないというのがやはり問題として上げられると思います。これにつきましては、企業側にいろんな方策で働きをして、正社員化としての求人を出してもらい、採用してもらいように努めてまいりたいと考えております。以上です。

○衣川会長 ありがとうございます。時間が大分過ぎておりますので、1点だけちょっと私の方からお願いしたいのですが、やはり、これ創業する人がやっぱりしっかり育っていく、あるいは今の企業を担っているいろんな人たちが新たに業務を興していくという、そういう機会をどんどんふやしていかないと、なかなかこういう実現は難しいと思います。それをどうしていくかぜひ考えて、新しい事業、今までの仕事はどんどん変わってきておりますので、従来の仕事をそのまま続けていくことがかなり不可能な業種も多くなっております。そういった点を含めて新しい仕事を開発していくという、そういうところに重点を置いて、それが開ければ、次のステップとしては雇用が生まれるということにつながりますので、ぜひそういうことの実現のために努力していただきたいと思っておりますし、この計画が着実に進んでいくことを我々は願っておりますので、ひとつよろしくお願ひしたいと思っております。

そういう意味で、皆さん方から雇用の問題を含めて貴重な意見をいただきましたので、こういう意見を踏まえまして、この内容を事務局の方から厚生労働大臣の方に確実に伝えていただくことをお願いすることとして、諮問については一応、計画はおおむね妥当と考えておりますので、皆さん方、この内容で答申してよろしいでしょうか。

ありがとうございます。それでは、事務局で答申文の準備をしていただき、後ほど答申文を局長にお渡ししたいと思います。よろしくお願ひします。

続いて、議事の2から4に移っていきます。平成22年度鳥取労働局行政運営状況についてという内容と、それから平成23年度鳥取労働局行政運営方針（案）について、さらに平成23年度鳥取県雇用施策実施方針（案）についてという3点に関しまして、それぞ

れ事務局の方から御説明をお願いしたいと思います。

○安達総務部長 私、総務部長の安達でございます。私の方からは、先ほど会長からの話もありました3点のうち、平成22年度の鳥取労働局の行政運営状況及び平成23年度の労働局の行政運営方針（案）について御報告、御説明をさせていただきたいと思っております。

説明に移ります前に、今年度からこの運営状況を報告するに当たって、最重点施策にとどまらず重点施策につきましても、数値目標を掲げていたものについては実績を整理させていただきました。その上で、昨年度の審議会で、前年度の課題を整理した上で次年度の行政運営方針に生かすべきだという御指摘をいただいたことを踏まえて、行政運営方針の策定はそのようなものを意識したような案になっているつもりでございます。あわせて前回の審議会でも各委員の皆さんから真摯な意見をいただいたところでございまして、そうした部分についても、PDCAの一環で可能な範囲で取り上げたつもりでございます。

それでは、資料の説明させていただきたいと思っておりますけれども、こちらの行政運営関係の当日配付資料の資料の1、平成22年度鳥取労働局行政運営状況の1ページ目から順次説明をさせていただきますので、よろしくお願いたします。

まず、最重点施策に係る数値目標ということで、最重点大項目は3つありますが、1つ目、1ページ目でございますが、雇用機会の確保と就職支援ということで目標を5つ取りまとめているところでございます。冒頭、局長のあいさつ等々にもあったとおり、平成22年度、雇用をめぐる情勢というのは厳しい状況になったところでございますけれども、1の雇用機会の確保にかかわる5つの目標については、見ていただきますとおり、おおむね達成している状況でございます。例えば、①の正社員の求人数、前年度以上ということで掲げていたところですが、右にあるように、現時点での実績で前年度月比9.4%増ということで、かなり高いと考えております。また、御関心の非常に高い③の就職率ですね、これも30.8%ということで掲げていたところ、現時点の実績は35.6%ということで、5ポイント以上上回っているということで、非常に高い状況になっているところでございます。

この要因ということでございますけれども、取り組んだ事項、ぼつ等書いてありますけれども、例えば、求人については、求人開拓に当たって事業主さんへ採用意向アンケートを丁寧に行ったりとか、紹介に当たって担当者制による職業相談を行ったり、各ハローワークで就職支援セミナーというのをニーズに応じて機動的に開拓をする等々の、一つ一つは非常に地味なのですけれども、平成21年度がリーマンショックの影響もあって非常

に厳しいということもあって、現場でかなりこういう一つ一つの施策を総力挙げて取り組んだということが、若干手前みそにはなるのですけれども、ある程度の成果につながっているということだと考えております。

この中で1点だけ、求人充足率の目標が39.3%以上となっているのが35.1%ということで、目標に達成していないという結果になっております。これについては、実は今日、1枚紙の参考資料ということで、新規求人数と充足率の関係という資料をつくりましたが、先ほど申したとおり、今年度、かなり求人開拓に取り組んだ結果、求人数の伸びが非常に高くなっております。それで、横軸に新規求人数をとって縦軸に充足率をとって、その関係性を見ているのですけれども、どうしてもこの求人数をたくさんとろうと思って頑張ると充足率というのは下がる傾向にあります。つまり、件数は頑張って、充足件数も実は上がっているのですけれども、求人の伸びほど充足はなかなか上がらないというのが、これは全国的な傾向でもそうになっていますし、鳥取労働局の傾向、つまり右肩で下がっていくという傾向になっていると。

ただ、充足率の縦軸は、全国と鳥取労働局で横軸はそろっておりますけれども、このプロットの水準は鳥取労働局の方が全般的に見ても上の水準になっているということで、ある程度、我が労働局も充足については頑張っているということは、数字的には見てとれると思います。

ただ、これは求人を出す事業主さんにとっては、せっかくその求人を出すのだから、1件でも多く充足をしてほしいというのは当然のことだと思っておりますので、後ほどの行政運営方針の説明の中で説明をいたしますが、充足対策の取り組みについてはしっかりやっていますと考えているところでございます。

1ページおめくりください。2ページ目の2ということで、新卒・既卒の支援ということになっておりますけれども、現時点で就職内定率でございますが、前年度よりもわずかに高い状況となっておりますけれども、いろんな状況を伺ってみると、この就職の状況には格差、二極化という状況が見られているということで、非常に厳しい状況と認識しております。また、直近のデータが出るに従って、だんだん前年度の内定率からの上昇幅というのは小さくなっているという実態になっておりまして、3月末に向けて予断を許さない状況にあるということが正直な状況です。

以前お配りした参考資料にはつけておりましたが、現在こうした事態を受けて特別な対策を講じている中で、鳥取労働局としても各般の対策を行っているところでおります。例えば、新卒者の就職応援本部というものを開催したり、新卒応援ハローワークというのを

設置する等々の特別の対策を行っております。その実績として、例えばその新卒応援ハローワークの利用者数についてはもう既に5,000人を超えているという状況でございます。就職内定者の数についても200人を超えているということで一定の成果は出ているところですが、予断を許さないという状況でございますので、来年度に向けて、これも、3月に向けてまずは労働局の総力を挙げて、まだ期間がありますので取り組むべき課題だと思っておりますし、来年度についても最優先で取り組むべき課題とせざるを得ないと考えているところでございます。

3点目の、労働者が安全・安心に働ける職場環境の整備ということで、まずは事業主の皆さんにある程度周知を、数を決めて図っていくということで今年度取り組んで、5,000という目標を掲げたところでございますけれども、今の現時点でここに書いてあるとおり4,986という実績を上げておまして、詳細な実績は当日配付資料の行政運営関係バックデータの資料2というところに周知実績表というのがあるので、後で適宜ごらんいただければと思っておりますけれども、3月末までの数字、予定を含めると5,000は超えるという見込みになっているところでございます。ただ一方で、前回の審議会でこういう、ある程度広く周知を行うということは非常にいいことだけれども、鳥取県の実情を踏まえると、ある程度中小零細企業に重点を置いた周知というのを考えてくれという話をいただいたことがありますので、それを踏まえて来年度の行政運営方針では対応を図ろうと考えているところでございます。

3ページをごらんください。労働災害ですが、前年件数未満という目標を掲げていたところ、冒頭、局長のあいさつにもあったとおり、件数が451人ということで、残念ながら前年同期よりも12人増と、死亡者も8人で前年よりも2人上回っているという状況になっているところでございました。まず、死亡者につきましては、皆さん御案内のとおり、昨年末に西部で雪崩に巻き込まれて4の方がお亡くなりになるという痛ましい事故が発生しまして、それでかなりふえたという部分と、あと夏に熱中症で1人亡くなった等々の事案があったということでございます。

また、件数について少し解説をしますと、業種で見ると食料品製造業が50人ということで、前年と比べて11人増ということでございます。ここは繰り返し同じところが同じような災害を発生させているという事業所があるという中で、指導の徹底が必要ではないかと考えております。

また、木造家屋建築業というところが15人ということで、前年度から6人ほどふえておまして、これは工事高を見ますと、前年よりもふえている中で雇用がふえてないとい

うことで、どうしても現場の負担というのが出てきているのかなど。実際に、事故の状況を見ますと墜落とか転落が多いということで、日ごろの安全衛生法等々に基づく足場の確保、こういった部分の指導の徹底が必要なのかなというところがございます。

また、旅館ホテル業、これはゲゲゲブーム等々で観光がある程度盛り上がったという中で、一方で雇用の拡大になかなかつながらなかったということで、これも転倒とかそういう事故が多かったと、昨年前半期にふえたという傾向にあります。ただ、後半に局長名による要請文書を発出する等々の取り組みである程度落ちついてきたというところではあります。こういう部分への対応もしっかりと努めてまいりたいと思っております。

一方で、建設業全般については、昨年の審議会でもかなり、県の発注した工事で死亡災害が発生する等々の関係で厳しい御指摘をいただく中で、例えば県職員の皆さんに対する研修だとか指導監督の強化というのを行った結果、建設業の件数が62件から57件と5件減っております。死亡災害も減っておる等々の成果があらわれているということで、ある程度成果があらわれている分野もあると。いずれにしても、労働災害、来年度行政運営方針の中でも重要だと考えておりますので、行政運営の中で重点的に取り組んでまいりたいと考えております。

1 ページおめぐりください。メンタルヘルスの対策は大体目標どおりということでございますけれども、御説明したいのは、その次でございます。次世代育成支援法に基づく行動計画の提出ということで、これは下半期のかなり最重要案件の一つということで、労使の皆さんにこの間、さまざまな形で御協力をいただきました。まず、この場をかりてお礼を申し上げます。そのかいもありまして、最新の数字でございますけれども、私の手元に今、3月10日現在の数字がありまして、これ、今60.2%になりました。つまり、6割を超えたということでございます。前年度の目標よりははるかに上の水準にはなっております。ただ、3月末に向けて未届けの企業がないよう努力をするというのは当然のことだと思っておりますので、これも3月末に向けてしっかり取り組んでいきたいと考えております。

続きまして、5ページから、今度は重点施策に関する数値目標の達成状況ということで、8項目、数値目標を掲げていた事項があります。これについてはおおむね達成できているものと認識しているところがございます。2点、ちょっと言及させていただきたいと思っておりますが、6ページをごらんください。

まず、障害者の雇用の状況でございます。6ページの冒頭に目標23.2%以上ということで、これで就職率が23.8%ということですが、この数字自体はかなり全国

的に見ても高い数字でございまして、5本の指に入るぐらいの数字になっているところがございます。また、障害者のいわゆる実雇用率の問題でございましてけれども、これは企業の皆さんの御協力もあってということだと思っておりますけれども、11年ぶりに1.83%ということで、1.8%を超えたということでございます。これらの関係機関等とも連携して個別支援等々に取り組んできたということの成果があらわれたのかなと考えております。来年度も引き続き取り組んでいきたいと考えております。

また、下から2つ目、労働保険の適正徴収の関係で収納率の目標がありますけれども、全国的に見て景気が厳しい中で収入率が下がる中、今のところ我が局においては前年同期よりも実績が上ということで、何とか踏みとどまっているということでございます。これも一つ要因がありまして、当日配付資料の資料の4を後で見ていただきたいのですが、実はこの間、公共工事の入札する際に、労働保険を納めていますよということを建設業者から出してくれという取り組みを進めてきました。これが鳥取県さん、県内の全市の御協力、御賛同をいただいて、全県、県と全市で行う体制というのを整えたということで、これに対応するために建設業者さんがかなり取り組みを進めていただいたということが実はありまして、こういうことが効いている可能性もあるということで、こういう関係機関との連携を行いながら取り組みをしっかりと進めていきたいなということを考えているところでございます。

またもう1点、今の当日配付資料の6、総合労働相談の運営の関係で一言コメントさせていただきますと、相談件数自体は非常に高水準で推移しているところがございます、この資料の6のところにもつけてあるのですが、総合相談を利用される方にあっせん制度の内容と、その具体的にどう解決したのかということを示すリーフレットを実はお渡しするという取り組みを今進めていまして、そういうきめ細かい対応を今進めている結果、あっせんの参加件数というのが非常に今高まるなどとニーズが高まっているので、後ほど説明しますが、来年度の最重点施策においては総合労働相談の位置づけを強化するというところで考えております。

また、もう1点ありまして、この当日配付資料の中にもつけてありますが、資料の5に書いてありますが、ホームページの充実について昨年来、浜田委員から御指摘をいただいている中で、実は改善を行ってきたところです。その結果、ページビューの推移ということが書いてあるのですが、明らかに前年と比べて増えていると。かつ年度後半に従って伸び幅が増えているということで、21年度は御案内のとおりリーマンショックに伴う経済対策をやっているもので、増えるのは当たり前と考えると。それに比べてもさらに増加して

いるということは、やっぱり何らかの効果はあったのかなとも推察されます。ちょっとこの場をかりて、指摘をいただいたことにお礼を申し上げたいと考えております。

そうした中で、平成23年度の鳥取労働局の行政運営方針について、今の状況も踏まえた中でどのようなものを考えているのかということの説明させていただきたいと考えております。当日配付資料の資料の2、鳥取労働局の行政運営方針（案）という部分に従って説明させていただきます。

まず、構成は昨年の構成等引き継がせていただいて、基本方針をまず冒頭定め、情勢と課題を整理し、その後、最重点施策、その他の重点施策、最重点施策は今年度4項目、重点施策は9項目を列挙させていただいて、その後行政展開にかかわる課題を整理させていただいてと、こういうところでございます。

それで、非常に長いということで、何を強化するのかわかりづらいという問題関心がちょっとありまして、後で見ていただければと思うのですけれども、17ページに23年度に労働局が新規に取り組む事項だとか強化・拡充する事項は何なのかというのを、ある程度箇条書きで整理させていただきました。ぱっと見てわかるようにした方がいいかなということで、今回このように対応させていただいたということでございますので、後で御参照いただければと思っております。

それでは、1ページに戻って順に説明させていただきますが、この行政運営方針のまず基本方針でございます。これは前年度の表現を踏襲させていただいているところでございます。この中でディーセント・ワークという文言があります。これは御案内のとおり、本年4月にもアジアにおけるILOの会議が京都で開かれると予定されている中で、このディーセント・ワークの確保というのは非常に我々、引き続き重要な課題だと思っておりますので、困難な課題であるということは重々わかっておりますが、その上でしっかりと取り組んで、方針として掲げてまいりたいと考えております。

その後、「はじめに」は割愛させていただきまして、行政を取り巻く課題ということで労働行政をめぐる情勢というのを整理させていただいておるところでございます。この1ページ目の下のところを見ていただければと思いますが、鳥取県固有の状況として、やはり中小企業の労働者の割合が高いということで、全国平均が7割弱と比べて、9割以上ですから明らかに高いと、こういう中で、かつ人口も減少傾向にあるということで、我が県の置かれた外部環境は非常に厳しいと言えるのかなと考えているところでございます。

2ページ目、雇用をめぐる動向に移ります。雇用をめぐる情勢につきましては、冒頭、局長からも御説明がありましたとおり、直近の動向を言いますと、有効求人倍率は0.7

2倍ということで上昇傾向にはありますが、正社員の有効求人倍率はいまだ0.3倍台ということで非常に厳しいと。また、その緊急雇用対策本部を3月4日にも開きましたけれども、エプソンイメージングデバイスの問題もあり、引き続き厳しいのかなということで考えているところでございます。

2ページの下のところから学卒の話が出てきますけれども、先ほど触れたとおり、学卒の状況も非常に厳しいという状況には変わりがないと考えております。

1ページおめぐりいただいて、3ページでございます。3ページの(4)女性の雇用状況というところですが、我が県の特徴の一つとして、いわゆる女性のM字カーブが非常に緩やかということが言えると思っております。これは、子育て期の女性の就業ニーズが高いと考えられますので、マザーズハローワークによる支援というのは実績はかなり出ているところですが、引き続きそういう必要性は高いものではないかと考えているところでございます。

4ページをご覧ください。監督関係の申告・相談等の状況が(1)ということで触れているところでございます。雇用情勢が少し一服したということもあって、労働者の申告処理件数というのは減少している。一方で、臨検監督件数というのは引き続き増加しているということで、ここは引き続き一定の対応が必要な部分かなと考えているところでございます。

また、4月というのは、実は新規採用の方が会社に入ってくる時期でございまして、そういう際に労働条件の明示も含めて労働契約法等々に照らして適切な問題を、適切な対応を企業さんがとっていただくようにということを、実は3月、局長から経営者団体等々に直接要請をする等々の、問題が起きてから対応するのではなくて、その前に対応するという取り組みも実は進めているところでございます。

続きまして、ウの次世代育成支援の関係でございまして、届け出の状況は先ほど述べたとおりでございますけれども、新たな状況として、ウの2つ目の丸ですけれども、今年度、次世代育成支援法に基づく認定企業というのが新たに2社出ました。具体的に言うと、建設業と医療・福祉業から出ているのですが、このうち建設業というのは初の中小企業による認定ということで、中小企業の中にも、一部の企業ではありますけれども、子育てに、いわゆる次世代育成支援に御協力をいただけるような企業が鳥取県でも出てきたということでありますので、こういう流れをさらに広げていくことは、我が局としても取り組んでいかねばならないなと考えているところでございます。その他の労働時間等々の状況については、説明をちょっと割愛させていただきます。

まとめとして、繰り返し述べておりますように、厳しい状況が我々としては続いていると認識をしております。そういう部分への対応をしっかりと取り組むべきだと考えているところでございます。また中小企業が多いという、この鳥取県の特성에応じた対応というのもしっかりとってまいりたいと考えているところでございます。

そうした状況を踏まえて、6ページ以下が、では具体的に平成23年度、何をやるのかという重点施策等々の内容になってくるところでございます。

まず、最重点でございますけれども、(1)から(4)までということで4点ございます。まずその1つ目、(1)新卒者・既卒者支援でございます。これは、学卒をめぐる非常に厳しい状況を踏まえて、今年度からこの最重点の中でも優先度が一番高いものとして位置づけさせていただいたところでございます。具体的な施策としては、(1)のアからウにそれぞれ掲げているところでございますけれども、本年度途中から新たに盛り込ませていただいた、例えば新卒者就職応援本部の活用でございますとか、新卒応援ハローワークによる支援、またジョブサポーターによる個別支援の強化等々を引き続きしっかりと取り組んでいきたいということにあわせて、新卒者応援本部の場などなどでの御指摘いただいたことを踏まえて、イの一番下でございますけれども、職業意識形成支援という部分についてもしっかりと取り組んでいきたいと考えているところでございます。

また、機動的な対応ということで、新卒対策、既卒対策も含めて実態把握の強化というのを、それぞれ1つ目の丸につけておりますように取り組んでいきたいと考えております。数値目標ということで、非常に外部環境が厳しい中でございます。直近の状況もすれすれまで見きわめる必要はありますが、現時点では97.9%以上ということで考えているところでございます。

続きまして、2つ目、(2)雇用機会の確保と就職支援ということでございまして、まずは(ア)の求人の確保にはしっかりと取り組んでいきたいということで、冒頭、県の方からの雇用創出に向けたさまざまな説明がありましたが、そういう取り組みとも連携しながらしっかりと取り組んでいきたいと思っております。

1ページおめぐりください。そういう中での求人確保という面では、7の(ウ)、実はこれは国会で通ればという前提でございますけれども、雇用促進税制というのがスタートすることになっておりますので、こういうものを使いながらの求人開拓に来年度取り組んでいきたいと考えているところでございます。

再就職支援につきましては、冒頭述べた求人充足率が下がっているという中で、求人充足対策の強化に取り組むたいと考えております。具体的には、通常の基本業務をしっかりと

行う中で対応するというところでございますが、特に4つ目の丸に掲げてあるような事業所説明会だとかミニ面接会等々のきめ細かな対策にしっかり取り組んでいきたいと考えております。こうした中で目標として、充足率ですが、ここに書いてあるとおり35%以上ということで掲げさせていただいたところでございます。実績が上がっていると言いましたが、この常用就職の促進、雇用保険受給者に対する就職支援についても引き続きしっかり取り組んでいきたいと思っております、ちょっと高い目標ではありますが、常用雇用の就職率、雇用保険受給者の早期再就職割合については、それぞれ前年度の実績よりもさらに高い目標を掲げさせていただいているところでございます。

最重点の3つ目でございますが、(3) 求職者支援制度を通じた就職支援ということで、いわゆる雇用保険に続く第2のセーフティーネットでございます。皆さん御案内のとおり、現時点では国会で審議がまだこれからという状況でございますが、通った暁には制度の周知も含めてしっかり取り組んでまいりたいと考えております。目標というのは、まだ法案が通ってない中で非常に設定するのには困難が伴いますが、何とか60%以上の就職率の確保ということを考えているところでございます。

4点目でございます。(4) 労働者が安全・安心に働ける職場環境の整備ということで、8ページを見ていただきますと、冒頭、中小企業主のニーズを踏まえた計画的な啓発等々に取り組んでいきたいと考えているところでございます。具体的には、特に中小、もっと言うと零細企業の方への周知というのは企業の負担も極めて負担感が高いという中で困難をきわめるところではございますが、3カ年計画をつくって、ある程度長いスパンで取り組んでいきたいと考えているところでございます。実は、既に商工会さん等々とは話を始めているところでございますので、試行錯誤を重ねながらより効果的なものとしたと考えていますので、よろしくお願ひしたいと考えております。また、(イ)に掲げてあるような労働条件の確保にもしっかりと取り組んでいきたいと考えております。

1点、8ページの下に書いてありますワーク・ライフ・バランスの問題でございます。これは前回の審議会で厳しい御指摘をいただきました。県との連携がうまくいっていないのではないかと。それを踏まえて(オ)の下ですが、県との連携した取り組みを書いてございますが、具体的には、実はきょうの午後にも県の方に出向いて打ち合わせをすることが決まっております、そういう中で、連携感ないと思われぬような取り組みをしっかりと進めていきたいと考えております。実施に当たっては当然、基準行政、均等行政からの話でございますので連携しながら取り組んでまいります。

労働災害の問題でございますけれども、非常に重要な問題だと思います。9ページをお

めくりください。基本は何が問題なのかということで、リスクアセスメントの普及ですが、何が危険となり得るのかということ判断して、それに事前に対応する取り組みが基本だと思いますが、そのような取り組みもしっかりやっていきたいと考えております。そういう中で、4つ目の丸に書いてあるような今年度の状況を踏まえて、熱中症、降雪、こういう影響を踏まえた指導も行ってまいります。また、ちょっと前回、事前に送った資料には実は入ってなかったのですが、その後、調整がある程度つきまして、5つ目の丸で新たにに入れております。対策を行うに当たっては当然、労働者、使用者それぞれの現場のことをよくわかっている方々の意見を踏まえた対策の取り組みというのは非常に重要だと思っておりますので、具体的に来年度から新たに安全衛生労使専門家会議というのを置くことになっておりますので、その御意見を踏まえながらこの指導を行ってまいりたいと考えております。また、目標としてはもう労働災害の撲滅を目指すということで、そこは当然のことでございますが、ちょっと今年度ふえたという状況を踏まえると、来年度はとりあえず前年比、死亡災害の数、労働災害の数、発生件数を前年から減らすということで取り組んでまいりたいと考えてございます。

また、(イ)のメンタルヘルス対策についても、県との取り組み、自殺予防対策等々とも連携しながらしっかりと取り組んでいきたいということで、これも目標を掲げながら取り組んでいきたいと考えているところでございます。

駆け足で申しわけありません、9ページの中ほど、両立支援対策につきましては、実は改正育児・介護休業法の中で、中小企業における介護休暇制度というのが作られることになっております。これが平成24年に施行されますので、その周知というのは来年度しっかり取り組んでいきたいということが1点でございます。

また、(イ)にありますような次世代育成支援対策についてもしっかりと取り組んでいきたいと思っておりますけれども、この(イ)の3つ目の丸でございますけれども、前回、行動計画を出すだけではだめであって、そのフォローアップもしっかりやるべきだという御指摘を言われたことを踏まえて、実態把握等々もしながら、場合によってはその状況をこの審議会の場で御報告をすることも考えたいと思っております。また、次世代育成支援対策の関係で、丸4に書いてあるような「くるみん」認定制度、「くるみん」を取った企業に対して割増し償却制度を認めるというものも始まるようですので、そういう普及にも努めてまいりたいと思っております。

10ページをごらんください。総合労働相談コーナーでございます。これはニーズが非常に高まっているということでございますので、今回新たに最重点施策に位置づけまして

目標も設定させていただきました。しっかり取り組んでまいりたいと考えております。

10ページ、ここから下が重点施策ということでございまして、全9項目でございます。

まず(1)、ハローワークを拠点とした積極的就労・生活支援対策ということでございまして、ハローワーク、単なるマッチングの機関ではなく、その他の相談についても、生活相談も含めてしっかり行っていくということで、(1)の(ア)に掲げてあるような相談支援を行ってまいりたいと思っております。また、来年度から新たにイに掲げてあるように、年金に関する相談もハローワークで行うということをご予定しているところでございます。具体的な実施場所については現在調整中ですが、今のところハローワーク鳥取と米子で行うことというのを今検討しているというのが最新の状況でございます。

続きまして、下のところのそのフリーター対策等々の若年者対策もしっかり取り組んでいきます。また、一番下のジョブ・カード、これは労使の皆さん初め非常に御心配をおかけしましたが、引き続き、存続が決まりましたのでしっかりやっていくということで労働局としても頑張っていきたいと考えているところでございます。また、女性の再就職支援、障害者の対策、これについても一定の成果は上がっているところでございますけれども、気を緩めることもなく、この後に書いてあります高齢者、外国人の問題も含めてしっかりと取り組んでまいりたいと考えております。

11ページの下をご覧ください。介護等の分野における雇用の確保・定着支援となっております。実は、求人が今年度ある程度ふえる中で、介護関連の職種というのがこれまでの実績で44.6%増ということで非常に求人が増えております。そういう中で、いかに就職につなげていくかということと、あとは求人が増えているということは、逆に言うと離職者がそれなりにいるということでございましょうから、定着支援を含めて安定行政、基準行政、連携をとりながらしっかりと取り組んでいきたいという趣旨でここに盛り込ませていただきました。

続きまして、12ページ、雇用維持支援についても、これも重要な業務ですのでしっかりと取り組んでいきます。

また、(4)の安全・安心の職場づくりということで、最低賃金制度の適切な運営ということでございます。今年度、最低賃金の大幅な引き上げが行われる中で、さまざまな意見交換をしていただきました。来年度、政府の方針がある中で、引き続き800円を目指すという方向性が示されている中で、まずはきょうの当日配付資料の資料7、後をご覧ください。最低賃金の引き上げに向けた中小企業支援策と、支援、要は単に監督的にやるということとあわせて支援もしっかりやるという方向を打ち出しておりますので、そういう

ところも含めた、最低賃金に向けた施策についてはしっかりと取り組んでまいりたいと思っていますところでございます。

また、12ページの下のところでございます（ウ）でございますけれども、職場における受動喫煙防止、これについても事業主の支援に関する新たな制度をつくる予定でございますので、これは労働者の健康にかかわる問題でございますので、こういう部分の制度の周知も含めてしっかりと取り組まなければいけないなと感じているところでございます。

13ページ以下につきましては、基本的にこれまでの施策を引き続き実施するというところでございますので基本的には説明を割愛させていただきたいと思いますが、1点だけ、14ページをごらんください。14ページに労災の関係で石綿の関連疾患に関する補償制度、これは今さまざま形で報道もされておりますけれども、一部期限が切れる方というのが発生する可能性がありますので、この周知というのはいま既にホームページでも行っておりますので、万全を期してまいりたいと考えてございます。

15ページ、16ページについては、我々の行政展開をどのようにやっていくのかということで、行政内部管理的なことをある程度書いているところでございます。我々労働局は、一面としては全国をつかさどる国の機関という関係もありますので、関係労働局との連携でございますとか、そういうことも含めましてしっかりと取り組んでいきたいと考えております。行政運営方針の内容については以上でございます。

そのほか、実は前回の審議会で御指摘をいただいたことが2点ありまして、第19回労働審議会説明事項の当日配付資料というのがありますけれども、採用面接の際の不適切質問に対してどのような対策を行っているのか、これが1点。もう1点、最低工賃を決める際のプロセス等々について説明をしてくれということで、今回、資料をちょっとお出ししました。ただ、ちょっと個別の話になって、これを説明すると時間が長くなるので、御参照いただければと思っておりますのでよろしくお願いいたします。

長くなりましたが、私の説明は終わります。

○衣川会長 ありがとうございます。

続きまして、23年度鳥取県雇用施策実施方針に関しまして御説明をお願いします。

○手計職業安定部長 それでは、私の方から説明させていただきたいと思います。

当日配付の資料の資料3をごらんください。その資料の一番最後のページになります。ただいま……。

○吉岡委員 済みません、当日配付資料ってたくさん資料があります、どちらでしょうか。

○手計職業安定部長 行政運営関係、当日配付資料の資料3です。

最後のページをご覧くださいと思いますが、まず地方行政運営方針との関係というところで簡単に御説明しますと、雇用施策実施方針というのは、行政運営方針の雇用施策部分の中である、県と連携するものを特に抜き出した形としてまとめたということで、大ざっぱな考えとしてはそう理解していただければなと思っております。この指針につきましては、県知事の意見を聞いて労働局長が定めるというものになっております。そうしましたら、中身は、時間の関係もありますので簡単に説明させていただきます。

3 ページを見ていただくと、雇用の現状と課題ということで6点ほど記載させていただきます。この6点につきまして、4 ページ以降、具体的に取り組む施策として掲げております。

資料の4 ページをご覧ください。まずは新卒者・既卒者支援ということで、3 番目の黒丸で関係機関と連携した新規学校卒業者の内定状況の把握体制の早期化の強化をしていきたいと思っております。次に8 番目、黒の丸でいうと5 番目になりますけれども、職業意識形成支援の積極的推進というのをやっていきたいと思っております。ここで、黒丸と白丸につきましては、黒丸は県と連携した取り組みということで、白丸は労働局独自の取り組みということで、参考として県の取り組みを書かせていただいております。

そうしましたら、次に6 ページをご覧ください。6 ページは雇用機会の創出と就職支援ということで、昨年度から引き続き実施するものというのがありますけれども、今回の中ではイの再就職支援のところの2 番目の黒丸になりますけれども、ちょうど先ほど議論していただいた地域雇用創造推進事業であります、とっとり雇用創造未来プランというのが採択された場合には、県と連携した就職支援を実施していきたいということが新たに加わった部分になります。

また、7 ページをご覧ください。同じようにカのところでは人材育成の推進というのがありますけれども、これも先ほど説明したものの採択がされた場合に、連携した人材育成を実施していくということになります。

そうしましたら、9 ページをご覧ください。9 ページは障がいのある方に対する就労支援ということで、先ほど総務部長からの説明もありましたように、実績としてはかなり上がってきているところであります。これは、関係機関のチーム支援というのが重要ということになっていると思っておりますので、3 番目の黒丸にありますように関係機関、特に雇用・福祉・教育・医療等との連携による就労支援を強化していきたいと考えております。

10 ページにいきまして、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、各ハローワークに設置しておりますマザーズサロンやコーナーにおいて事業を推進し

ていきたいと考えております。

11ページは、生活に困窮する離職者等に対する支援ということで、先ほどもお話ありました求職者支援制度を通じた就職支援ということで、県と連携した訓練コースの設定とか実施、訓練機関の緊密な連携というのを実施していきたいと考えております。

12ページに行きまして、ワーク・ライフ・バランスの周知・啓発及び推進ということで、これも先ほど説明ありましたとおり、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普及・啓発していくということになります。

最後、13ページに数値目標を掲げさせていただいております。基本的に本文にも入っていますけれども、最後に一覧としてまとめさせていただきます。現在、県と最終調整中のところもあったり、本省からの連絡待ちというものもあるのでちょっと埋まっていないところもありますが、今後、県との最終調整をしつつ、今回いただいた意見等も踏まえて最終決定とさせていただきたいと考えております。

すみません、簡単ではありますが、以上で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した。

大分時間が押せ押せになってきておりまして、55分ぐらいまで皆さん方の意見をお聞きしたいと思います。盛りだくさんの内容で多くの意見が出るとは思いますけれども、時間の限界がありますので御了解いただきたいと思います。

それでは、皆さんの方から御意見をお願いしたいと思います。

○**浜田委員** 1つ質問を。

○**衣川会長** どうぞ。

○**浜田委員** 1点、ちょっと具体的にどのようにされるのかを教えてください。ハローワークにおける雇用保険と年金等に関する相談部分で、鳥取と米子でされるということなのですが、これは年金事務所さんの職員さんがこちらに来られて、可搬型のパソコンでデータを見ながら御相談に応じるという形でされるのでしょうか。

○**手計職業安定部長** これの実施は、社会保険労務士さんに委託してハローワークに来ていただいて、そういう年金相談も含めて、雇用保険との併給調整とか、ちょっと保険料の試算とかそういったようなものも含めて委託して実施するものなので、ハローワークの職員が直接とか社会保険事務所の職員が来てということではありません。

○**浜田委員** 制度の説明をされるということなのですね。

○**手計職業安定部長** そうですね、一々両方の機関に行かなくても1カ所でそういう相談を受けられるということで、実際の細かい手続になりますと、実際には事務所の方に行っ

ていただくことにはなると思いますが、その前段階として、雇用保険との併給調整などの話を一括してそこで受けられるというものになります。

○**浜田委員** これへのコメントはちょっと差し控えてさせていただきます。

それからもう一つ、いいですか、続けて。

○**衣川会長** どうぞ。

○**浜田委員** 別件になります。公共工事入札の保険料の納付で、納付証明をとるようでしたら非常に効果が上がったというお話を聞いてうれしく思っているところですが、これにもう一步踏み込んで、労務管理がきちんと法令にのっとった事業所であるのかということも確認をするような仕組みがつかれないかなと思います。例えば、東京都のどこだかの区で、労務経営監査というのですか、労務条件監査というのですか、第三者の機関がこの事業所の労務の労働条件、あるいは実際にどういう労務管理がされているかを第三者の目で見て、ここは適正にやっているという証明書を出し、それを入札の条件にしているようなところがあるとお聞きしました。そういうふうに、お金を納めているというのは大前提になると思うのですが、それから中小企業に対して周知・啓発をするという事業もありましたけれども、周知・啓発にとどまるのではなく、実際にそれを守っていただいているということを確認した上で、では公共事業に入札してくださいと、そういう仕組みも一つつくれたらよりいいかなと思いますので、意見として申し上げておきます。

○**安達総務部長** 御指摘ありがとうございます。

まず、中小企業への、後段から先にお答えさせていただきますと、実は、そもそも我々の思いを伝えようと思っても、どうやって来てもらうかということから実態としてはスタートせざるを得ないかなという状況だと思います。例えば、企業によってはもう5人以下の企業とかいうのも相当数ある中で、ただ、どういう枠組み、おっしゃったような監督的な指導をしながら来てくれというのがいいのかいう、手法については重要な課題だと思って我々認識しておりますけれども、まず、どういうやり方がいいのかということも含めて、実は今回これ、新たに行おうということですので、計画をつくりながら、中身をどういうふうに進めればいいのかということを考えながら進めていきたいということで、御指摘の意図は非常によくわかりますので、まずはそういうことも含めた第一歩だということで見守っていただけると幸いです。

前者の部分につきまして、実はこの間、納付証明書の件についてもかなり我々としても1年、2年かけて県なり市の御理解を得ながら進めてきたという経緯がございます。そういう中で、今言った手法を、東京でできたことを鳥取でそのままちょっとできるのかとい

うことについては、ここは丁寧なやり方が必要だと思いますので、東京でどのように進めているのかということは私も今つまびらかにしませんので、すぐできますとは言いませんが、いずれにしてもそういう労務管理をしっかりとやっていただくことは労働者さん側、使用者さん側にとって、そこは別に対立するところではないので、そういう中での手法をどうするかという御指摘だと思いますので、御意見として伺っておきたいと思います。

○**浜田委員** よろしくお祈りします。

○**衣川会長** ほかに御意見、御質問ございませんか。

どうぞ。

○**藤田委員** 今、非常に学卒者・既卒者の就職が低くなっていると。それを重点的に取り組むということなのだろうと思いますが、私も大学におりますので、その辺は非常に気になっているところです。

そこで、重点施策の中での目標とそれから達成ということを見させていただくと、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目標に対して、1万2,150人の正社員の求人確保数があって、前年度94%ということは喜ばしいことなのですが、実際、このうちに就職を正社員としてした人数、そして全体の割合、それはどこで見たらいいのかなと思うのですが、正社員の求人はこれだけあって、前年度伸びたということはそうなのですが、実際に正社員として就職をここでしたという人数は何名なのか。それは前年度に比べて増したのか、それとも減じたのかと、ここところが非常に大事だと思うのです。それは、下の常用雇用の求人充足率ということと関係するのですかね。ちょっとその辺の説明をしていただけたらと思います。

○**手計職業安定部長** そうですね、常用求人の就職率には当然、正社員のものも入ってきますので、そういったところでも計れます。実際に就職件数につきましては、年度の1月までの実績というわけではないのですが、例えば23年1月のものでいいますと、例えば新規求人1,323人に対して就職が337人ということで、大体そのぐらいの割合で就職を、毎月しているということで、これは23年1月の数値だけなのですが、そういったことで、さすがにすべての求人すべて就職に結びついているというわけではないですけども、そういった形で当然、常用の就職率と同程度、あるいはさらに高い数値で就職しているということは言えると思います。

○**藤田委員** そこが問題で、求人の正社員の数字は、これはあるといっても、そこに実際に就職している者が極めて少ないですよ。今の推移だと1,323正社員の求人が23年1月ですか、あるとして、337人しかしていないということですね。ミスマッチと言

われるのがそこで、せっかく正社員の求人があるにもかかわらず、実際に正社員として就職するのは極めて少ないと。それをどのように正すかということについての方策が大変求められていると思います。そのところの具体的な方策をぜひとも検討していただきたい。

それからもう一つは、雇用促進税制のことにちょっと触れられたと思うのですが、この雇用促進税制というのは、この雇用という範疇に入るのは、正社員もそして非正規社員も両方ともということでしょうかね。だから、パート、派遣というのを増やしていけば、その企業に対しての法人税額の税額控除が得られるというふうに理解していいですかね。

○**手計職業安定部長** まず、1点目の点につきまして、確かにミスマッチということがあります。やはり、企業側が求める正社員というのはかなりレベルが高いケースとか、即戦力を有しているということで、なかなか求職者とマッチングをするのが難しくなっているということで、訓練等を通じたスキルアップを図っていきたいということで、意見も踏まえて今後取り組んでいきたいと考えております。

もう1点ありました雇用促進税制の創設の関係ですけれども、基本的に事業年度中にその雇用保険、一般保険者の雇用増加数に応じたということで、その雇用保険が適用されるということでありますと、それなりに正社員に近い形、あるいはパート等でも時間がある程度長い、一定期間長い者ということになりますので、いわゆる派遣社員とかというものは入ってこないものと考えているところでありますけれども、これも現在の国会で審議中ということで、内容についてはまだ確定ということではないですけれども、基本的には政府としては正規雇用というのを中心に考えているということになると思いますので、基本的には正規雇用を前提とするものになるのではないかと考えているところであります。

○**藤田委員** どうしてそういう質問をしたかと申しますと、別に雇用一般であれば、これから日本の経済成長というのはアジアの成長を日本が取り込みたいということですから、外需依存、外の経済的な状況に依存された雇用形態になってしまうわけですね。そうすると、正社員としてしっかり雇用するというのではなくて、やっぱり当面パート、あるいは派遣という形で非正規社員として雇用するという形態はこれからも増えていく可能性があります。それで、内需でしっかりと雇用を確保するというのであれば、これは安定した経営が可能であれば正社員としてちゃんと確保するのだけれども、やっぱり外需、アジアの経済成長という外頼みでありますので、いつ何どき経済が変動するかもわからない、それが日本の経済に大きな影響を及ぼすということだから、企業の経営形態というのは決して正社員を確保するというふうに向かうのではなくて、やっぱり依然としてパートや派遣、最近では派遣労働が大変大きな問題となってきたので、パートが増えていっている、非正規

社員はかえって増えていっているという傾向にありますね。だから、政府がこういう税制というのを創出する場合でも、雇用だったら何でもいいのですよという形でやれば、パートを雇えば雇うほどこういう税金が企業の中に入ってくるという形になってしまうので、余りにもそれは無制限というか無節操ですね。企業の税制というのは、法人税を5%下げるといって法人税制の特権を得ることができるし、さらにこういう雇用促進税制で、派遣でも、あるいはパートでもいいのですよということになれば、そのところを増やせば企業にこういう国民の税金がどんどん入っていってしまうということは、税の公平性から考えてやっぱりこれは問題であろうと思いましたが、そのところはしっかりと正社員、正規雇用というのを拡大していく手段として、こういう雇用促進税制というのは使ってもらいたいということが私の希望なのですけれども。もしその辺があいまいで、パートでも、あるいは派遣でもいいということであれば、ぜひとも声を上げて、こういう税制というのは安定した雇用を確保するためにやっぱり企業に支援するのですよと、このところをはっきりさせていただくように要望として上げておいていただければありがたいと思います。

○手計職業安定部長 その要望については、本省の方にしっかり上げさせていただきたいと思っております。

○衣川会長 どうぞ。

○安武委員 今の問題のところで、これは入り口論の話ですよ。新規というか、新たに入られるときの雇用形態の話なのですが、企業によってはその常用ではない方を昇格させていく、社の常用にする、あるいは正社員ではないのを正社員にしていくという形態というのは、これはとられているところも多いと思います。そういう意味では非常に不透明な時代なので、最初から正社員とか常用雇用とかいうのは難しいけれども、企業で働いてもらう中で、その方をここの社員とか常用の形に持っていくことはあり得ると思います。むしろ、さっきの税制とかという議論の中で、入り口論だけではなくて、雇用された後がどういうふうになっているかというのをやっぱりフォローしていかないと、本来の趣旨からすると少し正当な議論ではないのではないかなという気はします。

○手計職業安定部長 多分、これもいろんな御意見があつて、おそらく国会等でもかなり議論がなされるだろうということで、そういった議論を踏まえつつ、我々としても今いただいた意見を本省の方に上げさせていただいて、検討の参考にさせていただこうと考えております。

○衣川会長 いずれにしても、正規雇用を増やしていく、雇用を増やすということと同時に正規への割合を増やしていくという御意見ですので、そういうことを踏まえて、局の方

からまた上の方へお話をさせていただくことをお願いしたいと思います。

それでは、ほかの方、御意見はございますでしょうか。

どうぞ。

○**吉田委員** きょういただいた資料の中に、いろんな施策を進めて重点項目とか最重点項目の中に、もろもろ周知という言葉がかなり使われていると思いますが、その中でも周知、例えば事業主さんの方にいろんな法律が変わりましたということで、当然周知はしていただくということですが、その後のやはり徹底ということを、行政側の方で可能な限りできる場合はそこまで踏み込んで周知されて、本当に徹底されているのかということをごひ行っていたきたいなと思っております。

過去からもいろんな目標達成で、達成率がどうだこうだということで資料も上がっているわけですが、本当にその後の検証がなされているのかどうなのかということも出てきたらと思います、議論の中で。そういったのも含めて本当に周知はされているであろうけれども、実際に徹底されているのか、それから具体的に実施されているのか、この辺のところを踏み込んでやっていただけたらと私どもとしても思っています。

○**森田局長** ただいまの質問に対しましてお答えいたします。

基本的には、可能な限り周知させていただいています。具体的には、まずはホームページ、あとはいろんなリーフレット、パンフレット、それから直接我々の行政の窓口であるハローワーク、また監督署で各事業主の方々にお配りすると、そういう方法と、もう一つは、各事業主団体の方々にいろいろお願いしております、制度が変わるたびに、その都度お願いいたしております、その機関誌等で周知もお願いしていると、労働局だけでなく関係機関の皆さんの御協力をいただきながら、いろんな制度を周知しているという状況でございます。

○**安達総務部長** 多分もう一つ、行ったことについてその徹底という部分ですが、我々の限られた行政支援の中でどこまでできるかということもありますが、おっしゃっている意味は、単にお知らせすればそれで終わりではなくて、そのフォローアップ、ないし徹底も含めてしっかりやれという御趣旨でございますので、今の声を受けとめて、各担当さまざまな項目がありますので、そういう部分も意識して取り組んでいきたいと思っております。

○**衣川会長** 時間が来ましたけれども、最後に1点だけ私の方からお願いしたいのは、労働局は非常によく対応していただいて実績が上がりつつあるように思います。しかも工夫がかなりされてきたという点では、非常にこれからいい方向へ向かっていくのではないかと期待をしているのですけれども、やはりどういう施策が効果が上がるのか。過去に効果

があったことはさらに広めていくということと、効果が非常に薄いものに関しては、場合によっては切っていくとか、やり方を変えるとか、そういうことをぜひどんどん進めてフレキシブルに対応していただくことも必要なのではないだろうかと思います。決まったことだからもうやらなければいけないということよりも、やはり実際、世の中変わっていくわけですから、そういう実態を踏まえて何が一番効果的かということを考えて進めていただきたいということが1点と、それから、関係機関との連携ということを含めて、ほかの県の労働局の動きで効果が上がっているものとか、そういうものも参考にしながらぜひ進めていただきたいと思います。本当にありがとうございました。

○白石委員 済みません、1つ。

○衣川会長 では、はい。

○白石委員 失礼いたします。これは労働審議会ということで開かれている会でございますが、なかなか審議の量が多過ぎますので、私どものように素人の者には大変この短時間で説明を受けて、また説明される側もとても上手に説明されるのですが急いだ御様子で、また司会の方も時間をとても気にしてらっしゃるということがうかがえて、17名の審議委員が出てきておりますけれども、次回からもう少し時間的なゆとりでありますとか説明ですとか、資料内容ですとか、私は厚かましく今、マイクをとらせていただきましたけれども、非常に勇気が要ります。これだけ時間がない中でこんな小言をこういう席から言うのは大変失礼なことかと思っておりますけれども、余りにもその説明が多く、もうちょっと緩やかな、そしてここに集っておられます労働審議会の委員のメンバーが半分ぐらいは発言ができるような方法を今後とっていただけたら大変うれしいかなと思います。

「燦然」プランに関しましても、最後まで見届けていただきたいなという気持ちもございましたけれども、なかなか時間がございましたので意見も控えておりましたけれども、ぜひ時間をもう少しゆとりを持ってさせていただけたらうれしいなと思いますので、よろしく願いいたします。大変失礼いたしました。

○衣川会長 最後に貴重な意見をいただきました。司会の方も十分な対応できなくて申しわけありません。次回から少し時間の余裕ができるような形で工夫をしていただくことが肝要かと思っております。よろしく願いします。

それでは、ここで先ほど地域雇用開発計画と地域雇用創造計画についての答申文の準備が多分できていると思いますので、答申文を局長の方にお渡ししたいと思います。

[会長から局長へ答申文手交]

○衣川会長 それでは、事務局の方で答申文の内容を発表していただきたいと思います。

○木村企画室長 それでは、答申文を読み上げます。

鳥地審第3号。平成23年3月11日。鳥取労働局長、森田啓司殿。鳥取地方労働審議会会長、衣川益弘。本審議会は、平成23年3月11日付鳥労発安第144号をもって意見を求められた「鳥取公共職業安定所地域雇用開発計画」について、審議の結果、下記の結論に達したので答申する。記、鳥取公共職業安定所地域雇用開発計画は、おおむね妥当と認める。

続く、鳥取県境港地域雇用開発計画及び鳥取県地域雇用創造計画につきましても同様の御意見をいただいておりますので、朗読は省略させていただきます。

○衣川会長 ありがとうございます。

今、事務局の方から御説明がありましたけれども、答申文の内容に関して、ほぼ妥当であるということでしょうか。

皆さん方から同意をいただきましたものとして判断させていただきます。

それでは、議事6に移ります。その他として事務局の方で準備されていることがございましたら御説明をお願いします。

○木村企画室長 どうも本日は御審議ありがとうございました。事務局からは、次回の審議会の予定について御連絡いたします。次回はことしの秋、23年10月下旬ごろから11月上旬ごろの開催を予定しております。上半期の行政運営状況などを御審議いただく予定にしております。近づきましたら日程調整をさせていただきますので、よろしくお願いいたします。以上です。

○衣川会長 そのほか、何か委員の方から、ぜひこれだけはお話しておきたいということがございましたらお伺いしたいと思います。よろしいでしょうか。

12時を過ぎてしましまして申しわけありません。議事進行が悪くてこういう形になってしまいましたけれども。

それでは、以上で本審議회를終了させたいと思います。ありがとうございました。

署 名

会長

印

委員

印

委員

印