

## 第21回鳥取地方労働審議会議事録

1 日 時 平成23年11月14日（月）13時30分～15時30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 入江ゆみ子 小林一 白石由美子 村上俊夫

労働者代表 五十嵐美知義 高松容子 田中穂 弘中光典 吉田孝博

使用者代表 奥谷誠悟 宮城定幸 森敏昭 山本敏憲

### 【事務局】

森田労働局長 安達総務部長 大路労働基準部長 佐藤職業安定部長 山田雇用

均等室長 高根総務課長 木村企画室長 丸山労働保険徴収室長 村木監督課長

東健康安全課長 森下賃金室長 細田労災補償課長 平岡職業対策課長 花倉求職

者支援室長 西山職業安定監察官 前田企画室長補佐

4 議 題

- (1) 鳥取地方労働審議会会長選挙及び会長代理指名
- (2) 労働災害防止部会及び家内労働部会の所属委員の指名
- (3) 最低工賃改正決定について（諮問）
- (4) 最低工賃専門部会の設置について
- (5) 平成23年度鳥取労働局行政運営状況（上半期）について
- (6) その他

5 配付資料

- (1) 厚生労働省組織令(抄)、地方労働審議会令、鳥取地方労働審議会運営規程
- (2) 最低工賃の決定、改正、廃止の手続き
- (3) 平成23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）
- (4) 平成24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
- (5) 県内の雇用情勢（平成23年9月分）、新規求人数（産業別）の前年同月比の推移
- (6) 雇用促進税制優遇制度（リーフレット）

- (7) 求職者支援制度について
- (8) 中小企業事業主に対する説明会計画
- (9) 平成23年労働災害発生状況、死亡災害発生状況（速報）
- (10) 労働災害の増加に伴う緊急要請について
- (11) 「メンタルヘルス対策支援センター」の利用案内（リーフレット）
- (12) 労働安全衛生法の一部を改正する法律案の概要
- (13) 総合労働相談利用状況の推移
- (14) 労働問題と年金に関する相談会を開催（報道発表）
- (15) 生活保護受給者への就労支援強化、「福祉から就労」支援事業に関する協定書
- (16) 平成23年度地域職業リハビリテーション推進フォーラム（開催案内）
- (17) 鳥取県における高年齢者の雇用状況の概要
- (18) 鳥取県の最低賃金（リーフレット）、平成23年度地域別最低賃金改定一覧
- (19) 最低賃金総合相談支援センター、業務改善助成金のご案内（リーフレット）
- (20) 「均等・両立企業表彰」鳥取労働局長優良賞（報道発表）
- (21) 「働きやすい職場づくり支援セミナー」及び「平成23年度第2回公正採用選考人権啓発推進員研修会」の開催案内
- (22) 鳥取労働局ホームページ・トップページ
- (23) 東日本大震災への対応について
- (24) 鳥取地方労働審議会委員名簿
- (25) 鳥取地方労働審議会臨時委員名簿
- (26) 家内労働法
- (27) 鳥取県和服裁縫業最低工賃及び鳥取県男子服・婦人服製造業最低工賃の改正決定について（諮問）
- (28) 11月は「労働時間適正化キャンペーン」期間です（報道発表）
- (29) 一般事業主行動計画に関するアンケート集計
- (30) 三洋CE等に係る鳥取労働局の対応について

## 6 議 事

○木村企画室長 ただいまから第21回鳥取地方労働審議会を開催いたします。

まず、本日の資料を御説明いたします。先に送付しております資料のほかに、本日は机の上に7点の御資料をお配りしております。また、改めて皆様に審議会委員をお願いして

最初の会議でございますので、辞令を机の上に置かせていただいております。御確認いただきますようお願いいたします。

申しおくれましたが、私は鳥取労働局企画室長の木村でございます。会長選出までの間、私の方で進行させていただきますので、どうぞよろしくお願いいたします。

まず、会議の成立の報告をさせていただきます。本日の欠席委員は、労働者代表委員の竹内委員、使用者代表委員の安武委員でございます。また、使用者代表委員の吉岡委員におかれましては、欠席の報告をいただいておりますので追っていらっしゃると思います。現在のところ18名のうち15名の御出席をいただきましたので、3分の2以上の出席となります。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。

続いて、会議の公開の取り扱いですが、審議会を公開として11月7日から9日までの間、傍聴の募集を行いました希望者はございませんでした。また、マスコミ各社にも取材の依頼を行いました、現在まで取材においでになっていません。途中で取材に入られる可能性もあることを御報告いたします。

次に、このたび新しく審議会委員をお願いいたしました方々を御紹介いたします。本日配付資料の1ページの名簿をごらんください。

まず、公益を代表する委員の入江委員です。

○入江委員 よろしく申し上げます。

○木村企画室長 同じく、公益を代表する委員の小林委員です。

○小林委員 小林です。よろしく申し上げます。

○木村企画室長 同じく、公益を代表する委員の村上委員です。

○村上委員 村上です。よろしく申し上げます。

○木村企画室長 次に、労働者を代表する委員の高松委員です。

○高松委員 高松です。よろしく申し上げます。

○木村企画室長 同じく、労働者を代表する委員の弘中委員です。

○弘中委員 弘中です。よろしく申し上げます。

○木村企画室長 続いて、使用者を代表する委員の森委員です。

○森委員 森と申します。こんにちは。よろしく申し上げます。

○木村企画室長 ありがとうございます。

次に、これより森田鳥取労働局長よりあいさつを申し上げます。

○森田局長 鳥取労働局長の森田でございます。

皆様には、新たに、あるいは再度、鳥取地方労働審議会委員に御就任いただきまして、

まことにありがとうございます。また、御多忙の中、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。

開会に当たりまして一言ごあいさつを申し上げます。10月の月例経済報告によりますと、景気は東日本大震災の影響により依然として厳しい状況にある中、引き続き持ち直しているものの、そのテンポは緩やかになっているとされているところでございまして、県内では有効求人倍率はことし9月時点で0.66倍と、これ29カ月ぶりに全国平均を下回るという状況でございます。そういう厳しい状況に陥っているところでございます。

そうした中、県内におきましてはいろいろマスコミに取り上げられておりますように、三洋電機グループの事業再編により多くの離職者の方が発生することが懸念されております。雇用対策につきましては、ハローワークでの雇用保険の支給、また職業紹介、これが基本とはなりますが、県、市、経済団体や労働団体の皆様方と連携しながら、労働局も総力を挙げて対応してまいりたいと考えております。

また、第3次補正予算、これは現在、国会で審議中でございます。補正予算案に円高対応の雇用対策が盛り込まれております。知事や労使の方々から鳥取県内の雇用の受け皿確保に向けて、予算の確保について強い要請を受けているところでございます。これにつきましては、先般、厚生労働省幹部の方に要請してまいったところでございます。

さて、少子高齢化社会の到来によりまして、今後、労働力人口の急激な減少が予想されており、このため高齢者、女性、若者、障害者など、すべての人々が意欲と能力に応じてしっかり働くことができる環境を整えることが必要とされております。しかしながら、短期的に見ますと、県内におきましても新卒予定者の就職が非常に厳しい環境にございます。鳥取労働局におきましても求人開拓の取り組みを初め、地域の総力を挙げて新卒者対策に取り組んでまいります。いずれにしましても、将来ある若者が鳥取で働くことができるよう努力してまいりたいと考えております。

また、ことし10月から雇用保険の保護から漏れるの方々に対しまして、第2のセーフティネットとして求職者支援制度がスタートしております。意欲ある方々が職業訓練を通じて就職できるよう、関係機関との連携を図りながら制度の定着に努めてまいりたいと考えております。

こうした雇用問題のほか、労働条件の確保も重要でございます。特に、労働災害につきましては、これまでのところ発生件数、死傷者ともに、残念ながら昨年を上回るペースで推移しております。大雪による影響が大きかったところでございますけれども、リスクアセスメントの普及指導を強化しているところであり、さらに12月から「ゼロ災55」無

災害運動を展開してまいりたいと考えております。

また、最低賃金につきましては、ことし10月29日から1時間646円に改定決定いたしました。あらゆる機会をとらえて周知し、最低賃金の履行確保を徹底してまいりたいと考えております。また、最低賃金の引き上げに対応できる環境整備にも引き続き努めてまいりたいと考えております。

一方で、長時間労働による、脳・心臓疾患の増加、あるいはメンタル不調者の増加が問題となっております。こうした中で、11月を労働時間適正化キャンペーンと位置づけまして、労働時間管理の適正化に向け法令の周知徹底を図っているところでございます。また、女性の就業率を引き上げるためには、職業生活と家庭生活の両立支援、また男女雇用機会均等の確保も重要な課題でございます。この一環といたしまして、改正育児・介護休業法やパートタイム労働法の円滑な施行、次世代育成支援対策、ポジティブアクションの取り組みなどを進めてい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平成23年度の上半期の鳥取労働局の行政運営状況を中心に御審議いただきます。雇用労働情勢の厳しさが深まる中、セーフティネットを維持しようとする労働局の役割はますます重要になっていると認識しております。

本日は、委員の皆様からさまざまな御意見をいただき、当面の行政運営のみならず来年度の行政運営方針の策定にも反映させたいと考えております。よろしく願いいたします。

○木村企画室長 それでは、議事に入らせていただきます。

まず、議事1の鳥取地方労働審議会会長選挙及び会長代理指名の手続について御説明いたします。規定によりまして、当審議会に会長を置き、その会長は公益委員の中から委員が選挙するとあります。この取り扱いにつきましては、従前より委員の皆様の中から推薦の御発言をいただき、御異議がなければその推薦された方を会長とするという慣例がございますが、このたびもそのようにさせていただいてよろしいでしょうか。

〔「異議なし」と呼ぶ者あり〕

○木村企画室長 ありがとうございます。

それでは、皆様に御承認をいただきましたので、どなたかから会長推薦の御発言をいただければと思いますが、いかがでしょうか。

○白石委員 衣川委員にお願いしたいと思います。

○木村企画室長 ありがとうございます。

ただいま、衣川委員を会長にとの御推薦の発言をいただきましたが、御推薦のとおり衣川委員を会長とすることに御異議がございませんでしょうか。

〔「異議なし」と呼ぶ者あり〕

○木村企画室長 ありがとうございます。

衣川委員が会長に選任されたことを御確認したいと思います。

それでは、衣川委員からごあいさつをいただき、審議会の運営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 会長を仰せつかりました衣川でございます。

何分不慣れなことでございますので、皆様方の御支援を得ながら進めていきたいと思っておりますので、ひとつよろしく願いしたいと思います。

先ほど、局長の方から話がありましたように、3・11以降、日本が非常に大きな試練に立っております。リーマンショックが何とか落ちつき始めたさなかにギリシャでの危機が起こり、それがどうも世界にどんどん広まっているということで、日本の状況としては円高が続き、しかも、逆に株安が続いているという非常に厳しい状況が続いております。それ以降も、新しい問題としてTPPという問題、まさに今、渦中の問題でございますけれども、これは国を大きく分けて皆さん方、賛否両論があるという状況の中でどうしていくのかという非常に難しい問題、そういう問題を抱えております。

そういう中で、これからどのようにしていくのかということを考えるわけですが、現在、生活保護者がどうも200万人を超えたという話もございますし、これはどうも戦後の厳しい時期、その時期に戻ってきたといったような意見も出ております。そういう中で、鳥取として非常にうれしいニュースとしては、ちょっとした記事ですが、これは法政大学が評価した住みやすい都市ということで、鳥取が第4位に位置づけられているという、そういう厳しい中で鳥取というのは比較的住みやすいのかなと思います。

それから、ある反面、こういったような幸せ度だとか、今までの経済成長ということよりもいかに幸せであるかということの評価が、今、世の中で世界的にも始まりつつあるという、ちょっと今までの流れと変わってきているのではないかという感じも受けるわけですが、いずれにしても、すべて厳しい状況に日本が置かれているということには変わりないわけです。

そういう中で、地元鳥取において少しでも雇用を確保し、安全な労働環境を皆さん方の御意見を踏まえて築いていただきたいと思います。これからの御審議、皆さん方ぜひ積極的に御参加いただければありがたいと思っています。ひとつよろしく願いいたします。

それでは、次に、会長代理の指名について事務局から御説明をお願いいたします。

○木村企画室長 説明させていただきます。審議会令に、会長に事故あるときは会長があ

らかじめ指名する委員が代理するとあります。したがいまして、会長から代理をしていただく委員を御指名いただきたいと思います。

○**衣川会長** それでは、会長代理を白石委員にお願いしたいと思います。よろしくお願ひしたいと思います。

次に、議事録署名について事務局から説明をお願いいたします。

○**木村企画室長** 規定によりまして、審議会は議事録を作成し、その議事録には会長と会長が指名する委員2名の計3名が署名するとなっております。また、議事録は公開することとなっております。したがいまして、会長から署名いただく2人の委員を御指名いただきますようお願いいたします。

○**衣川会長** それでは、本日の審議会議事録を署名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となっておりますので、田中委員と宮城委員にお願いしたいと思います。よろしくお願ひいたします。

○**田中委員** はい、わかりました。

○**宮城委員** わかりました。

○**衣川会長** それでは、次に、議事の2、労働災害防止部会及び家内労働部会の所属委員の指名に移ります。

事務局から説明をお願いいたします。

○**木村企画室長** 説明いたします。鳥取地方労働審議会には、労働災害防止部会と家内労働部会を置くことが決められております。その部会の構成委員は、労働災害防止部会は本審議会委員から公労使各3名の計9名、家内労働部会につきましては本審議会委員と臨時委員から公労使3名の計9名とされています。本審議会委員名簿は、本日の資料1ページにあります。また、現在、労働局長が発令しております臨時委員名簿につきましては、同じく3ページに用意しております。規定によりまして、これらの委員の方々の中から部会に所属いただく委員を会長に御指名していただきたいと思います。

○**衣川会長** それでは、指名いたします。

労働災害防止部会につきましては、公益委員を代表する委員として相澤委員、村上委員、そして私の3名でございます。労働者を代表する委員として五十嵐委員、竹内委員、吉田委員、使用者を代表する委員としまして宮城委員、安武委員と山本委員にお願いしたいと思います。よろしくお願ひしたいと思います。

家内労働部会につきましては、公益を代表する委員として村上委員、3ページの臨時委員の名簿の中から野津臨時委員、西村臨時委員、関係労働者を代表する委員としまして田

中委員、弘中委員、北村臨時委員、関係使用者を代表する委員として宮城委員、河毛臨時委員、中尾臨時委員をお願いいたします。

続きまして、議事3、最低工賃改正決定について、事務局より説明をお願いいたします。

○**大路労働基準部長** では、事務局の方から御説明申し上げます。

最低工賃に関しましては、事前に送付しました資料のナンバー1にもございますとおり、家内労働法の規定に基づき都道府県労働局長は地方労働審議会に調査審議を求め、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。あわせて、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たときは、その改正または廃止の決定をすることができるかとされております。これを踏まえまして、平成23年度は鳥取県和服裁縫業最低工賃と鳥取県男子服・婦人服製造業最低工賃の改正決定に係る調査審議を行っていただきたく諮問するものでございます。

諮問文の写しは、本日配付いたしました資料のナンバー4の11ページにございます。以上でございます。

○**森田局長** それでは、諮問文を読み上げさせていただきます。

鳥労発基第1361号。平成23年11月14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及び鳥取県男子服・婦人服製造業最低工賃の改正決定について（諮問）。標記について、家内労働法（昭和45年法律第60号）第10条の規定に基づき、下記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17年鳥取労働局最低工賃公示第1号）、鳥取県男子服・婦人服製造業最低工賃（平成18年鳥取労働局最低工賃公示第1号）。

〔局長より会長へ諮問文を手交〕

○**衣川会長** ただいま諮問をいただきました。

それでは、諮問に基づいて、議事4の鳥取県和服裁縫業最低工賃専門部会及び鳥取県男子服・婦人服製造業最低工賃専門部会の設置について、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、事務局の方から御説明申し上げます。

家内労働法の規定によりますと、最低工賃の改正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されております。先ほどの諮問を踏まえまして、鳥取県和服裁縫業最低工賃と鳥取県男子服・婦人服製造業最低工賃を審議するため、各専門部会の設置等、あわせて会長に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。よろしく申し上げます。

○**衣川会長** 今のお話は皆様方の資料のA3の横長の資料で、そういったフローで流れておりますので御承知ください。ちょうど2つ目のところに入ったところでございます。都道府県の労働局長から今、諮問を受けた段階でございます。

それでは、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は、村上委員、それから野津臨時委員、米澤臨時委員、家内労働者を代表する委員として田中委員、山根臨時委員、吉岡臨時委員、委託者を代表する委員として宮城委員、角尾臨時委員、川居臨時委員にお願いしたいと思います。

鳥取県男子服・婦人服製造業最低工賃専門部会の公益を代表する委員としては、村上委員、野津臨時委員、西村臨時委員、家内労働者を代表する委員としては田中委員、安道臨時委員、八瀬河臨時委員、委託者を代表する委員としましては宮城委員、中尾臨時委員、長谷部臨時委員にお願いいたします。これらの委員につきましても、後ほど資料として事務局より名簿が配付されます。

続いて、専門部会の議決と答申扱いについて、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** 御説明申し上げます。

それでは、専門部会の議決と答申手続についての御説明をしたいと思います。地方労働審議会令の規定によりますと、部会長が労働審議会の委員である最低工賃専門部会の議決は当該議決をもって審議会の議決とするというふうになっております。また、同じく運営規程ですが、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いうふうにされております。

また、審議会が答申した後、異議申し出がありました場合は、その審議を同専門部会において行うこととしてきたところでございます。つきましては、従前の例に倣い、こうした取り扱いを引き継ぐこととさせていただきたいと存じます。

以上、専門部会の設置及び審議会の答申手続などにつきまして、御審議のほどよろしく申し上げます。

○**衣川会長** それでは、これまでと同様に専門部会の部会長が本審議会の委員であった場合においては、専門部会の議決をもって本審議会の議決とするものの取り扱いについて、そのとおりと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** それでは、事務局の御提案どおりにいたします。どうもありがとうございます。

す。

それでは、これから議事5の平成23年度鳥取労働局行政運営状況につきまして御説明をいただくわけですが、皆さん方の御質問とか御意見に関しましては説明がすべて終わった後にお願いしたいと思います。よろしくお願ひいたします。

それでは、これから事務局の方から1つずつ説明をお願いしたいと思います。

○安達総務部長 私、鳥取労働局の総務部長をしております安達と申します。私の方からは、平成23年度の行政運営の実施状況について御説明をさせていただきたいと思ひます。

我が労働局では、先ほど会長及び当局の局長からもあいさつの中で触れていただいたようなさまざまな課題がある中で、優先順位をつけながら計画的な行政運営に努めているところでございます。そうした意味で、毎年度、行政運営方針、本日はお手元に平成23年度の行政運営方針をつけておるかと思ひますけれども、この運営方針に従いながら的確な行政運営に努めているところでございます。

本日は、限られた時間の関係上、この行政運営方針に掲げております最重点施策、具体的に言いますと目次の下のところから4項目、新卒者支援、雇用機会の確保と就職支援、求職者支援制度、労働者が安全・安心に働ける職場環境の整備といった4項目に掲げられている事項を中心に説明をさせていただいて、可能な範囲ではほかの施策についても取り上げさせていただきたいと思ひております。

また、事前に資料送付をさせていただいておりますので、事前送付させていただいた資料につきましては、記載されている事項について基本的には簡潔に触れる程度でとどめさせていただきたいと思ひております。

また、説明の最後に、冒頭、局長からのあいさつにもありましたように、昨今、大きな問題となっております三洋電機コンシューマエレクトロニクス等をめぐる状況について触れさせていただければと思ひております。

それでは、具体的な説明に移らせていただきたいと思いますけれども、資料の2の1項目めにあります新卒者・既卒者支援に関してでございます。この就職内定率につきましては、最新の就職内定率の数字が出まして、10月末の数字でいきますと58.4%ということで、前年よりも2.9ポイント上回ったところでございます。ただ依然として厳しい状況であると考えております。求人数自体は前年よりもわずかに上回っているのですが、県内で就職を希望される方というのが非常に増加する中で、就職内定に結びつかない高校生の方もまだ相当いるという印象でございます。大学につきましても、まだまだ予断を許さない状況だと考えているところでございます。

そうした中で、この新卒者支援につきましては、今年度早くから問題意識を持っておりまして、県などとも連携した求人開拓をまず重視して取り組んでいるところでございます。資料の3の1つ目にも出てまいりますけれども、経済団体の皆さんの御協力をいただきながら個別企業への働きかけなどを早期に行って求人開拓に努めております。具体的に言いますと、あらかじめ定めた目標というのは1,500件だったわけですが、現段階で既に2,800社余りに行ったところであります。こうした求人開拓の結果で、求人件数自体は昨年を上回っている状況でございます。

また、求人開拓とあわせて重要な課題というのがマッチング、いわゆる就職支援というところでございます。この部分では、基本的には大学、短大、専門学校等の皆さんのニーズに合わせた対応を行いながら支援を行うということで取り組んでおりまして、例えば今年度から鳥取短期大学で初めて就職面接会というのを行わせていただきましたけれども、こういうさまざまなニーズに合った対応に努めているところでございます。

この新卒者支援の政策効果に関する数字を幾つか触れさせていただきますと、先ほど述べた求人件数に加えて、例えばジョブサポーターの支援による正規雇用に結びついた就職者の数、また新卒応援ハローワーク、これ鳥取の駅前にあるわけですが、これを通じた正社員の就職者数とも目標を大きく上回っているところでございまして、厳しい環境の中も一定の政策効果は出ているのかなと考えております。

また、昨年御指摘のあった学生側の職業意識の形成を支援するということにつきましては、就職ガイダンスを県とも連携して実施するとともに、例えば事業所の説明会の前に、これは高校の要望に応じて行っているわけですが、基本マナーを再確認するための直前対策講座を実施すること等によりまして力を入れて今年度取り組んでいるところでございます。

また、不幸にして就職できずに卒業された方、未就職の卒業者の方につきましては、教育委員会と連携して卒業者に関する名簿の提供をいただいて、個別の支援を行っているところでございます。県、学校関係者、労使の皆様と、実は新卒者応援本部を本年度も11月21日に開催することとしております。上半期の状況を説明しながら、下半期どういう取り組みをすべきかという意見交換させていただいて、鳥取県の関係機関の総力を挙げて今後とも新卒者支援については取り組んでまいりたいと考えているところでございます。新卒者支援に関する部分は以上でございます。

引き続きまして、2つ目でございます。資料2の5ページに書いております、雇用機会の確保と就職支援という部分でございます。冒頭、話にもあったとおりですけれども、東

日本大震災、またさまざまな情勢を反映して県内の雇用をめぐる情勢は予断を許さない状況になっているところでございます。冒頭の局長のあいさつにもあったとおり、県内の有効求人倍率が本年の9月、29カ月ぶりに全国平均を下回ったところでございます。この要因を少し分析してみますと、製造業の求人というのが本年度に入って少し厳しい状況になってきているというのが大きな変化だと考えております。一方で、医療・福祉の求人数については、前年度を上回って推移しているという状況でございます。場所別にハローワーク3地域別に見ますと、鳥取が相対的にいうと厳しいのかなという感触を持っております。

一方で、21ページの下の部分、求職者の動向を見ますと離職者、いわゆる自己都合ないし事業主都合の離職者の数は減少しておるのですけれども、在職者、仕事を続けながらの在職求職者、また求職期間が1年以上の方などを対象とする無業者、こういう方の増加傾向が続いているという状況でございます。鳥取県内における雇用情勢というのは厳しい状況にあると考えているところでございます。

こうした中で、ハローワークにおける政策効果に関する状況でございますけれども、上半期の状況を見ますと鳥取労働局全体の就職率でいきますと上半期で37.5%ということで前年度を上回っております。この37.5という数字自体は全国でも第2位という水準で非常に高い水準となっているところでございます。ハローワーク別に見ても、鳥取39.6%、米子35.0%、倉吉38.8%と、いずれも前年度の実績を上回っているという状況でございます。

また、5ページの雇用機会の確保と就職支援に関する各種数値目標に関する取り組み事項を見ますと、例えば雇用形態が正社員の求人数につきましても前年比6.2%増となるなど、すべて目標を達成しているところでございます。この要因は、ジョブサポーターとも連携しながら求人開拓というのをかなり力を入れたというのが大きな要因だと考えておりますけれども、下半期も引き続きこうした取り組みを進めながら、まずは求人の総量確保を目指したいと考えております。

また、求人つまり雇用機会をつくるという面でいきますと、本年、事業規模は5億7,000万ほどになりますけれども、とっとり雇用創造未来プランが採択されました。こうした雇用の受け皿の確保に向けた対策というのは、主に県や市が実施主体になるところでございますけれども、労働局としても各種情報提供を行うなど連携して取り組んでいるところでございます。

また、先ほど述べたとおり医療・福祉の求人が伸びているということで、例えば求人が

特に増加している介護関係の求人というのは、雇用の受け皿という面では有力な候補だと考えておりますので、今月、介護就職デイと題しまして各ハローワークで面接会を行うなど、就職に向けて力を入れているところでありますので御報告をさせていただきたいと思っております。

また、雇用機会をつくるという面では、本年度新たに始まった制度として雇用促進税制というものがございます。全国的にも同じような状況ですが、まだ利用者が少ない状況にあります。我々としては求人開拓の機会をとらえながら周知に取り組んでいきたいと考えておりますけれども、使用者の委員の皆様方にも、可能であればこうしたものの制度を積極的に御活用いただくとともに周知にも御協力いただければ幸いです。

一方で、求人は出すけれどもなかなか充足しないということで昨年度、求人充足率が下がったということで御指摘いただいた部分につきましては、今年度、事業主への働きかけなどを行った結果、現時点で目標を上回っているところでございます。雇用保険受給者の早期再就職割合も含めて、5ページにある2の各項目については目標を達成できていると、こういう状況でございます。

続きまして、1ページおめくりいただきまして、求職者支援制度を通じた就職支援という部分の説明をさせていただきたいと思っております。冒頭、局長のあいさつにもありましたけれども、雇用保険を受けられない方のセーフティーネットということで、今までは補正予算に基づく緊急人材育成支援制度、いわゆる基金訓練に基づく、訓練制度による就職支援を行ってきたところですが、これが本年の10月から、恒久的な制度として求職者支援制度ということで、雇用保険を受けられない方がお金の支給を受けながら就職に結びつけていくと、支援を行っていただくという制度になっているところでございます。

これ自体は本年10月から始まっているところでございますので、9月までの基金訓練を受けた方の政策効果の状況を説明させていただきますと、先ほどの資料の2の6ページのところに書いてありますけれども、就職率で見ますと74.2%ということで非常に高い水準となっているところでございます。今後ともこうした水準に近づけるよう支援を行ってまいりたいと思っているところでございます。

また、県内では訓練を実施する機関というのが限られているという状況がある中で、さらに訓練実施枠の拡大というのが今まきに行われている第3次補正予算の議論の中で行われていると聞いております。当局では、まずは就職に結びつける訓練コースの設定というのが課題になるのかなと考えているところでございます。

引き続きまして、6ページの下のところからですが、労働者が安全・安心に働け

る職場環境の整備というところの説明に移らせていただきたいと思います。まず冒頭のところですけれども、鳥取県の置かれた状況を考えますと、中小、特に零細企業への政策の働きかけが重要であるというのは、これまでの審議会においても繰り返し御指摘をいただいたところございまして、それを踏まえて本年度から中小企業への計画的な働きかけを行うということで進めています。現時点の状況でございますけれども、商工会とも連携しながら、この計画にのっとり4つの商工会で説明会や相談会を実施し終えておりまして、当初、7団体としていた目標に関して、年度内、現時点で10団体に対してこうした説明会を行うめどをつけておりまして、目標自体は達成できる見込みとなっております。

アンケートをその場その場で行っておりますので、その結果を踏まえながらよりよい働きかけのあり方を考えていきながら、少しずつ働きかけのあり方を改善してまいりたいと考えているところでございます。

引き続きまして、7ページ以降のところの労働条件の確保に関するさまざまな事項の説明に移りたいと思います。まず冒頭、サービス残業の話をもひとつ触れたいと思いますけれども、金額自体は減っているのですけれども、是正対象となる事業者数で見ますと平成22年度80ということで、前年の64から16増加しているということでございます。こうしたサービス残業も含め、長時間労働の問題というのは全国的な課題ではありますが、鳥取でもしっかり指導をしていかなければならない課題であると考えております。この資料にもありますとおり、今月は労働時間適正化キャンペーンということで、局長がみずから使用者団体の方々に要請を行わせていただくとともに、このペーパーにあるとおりさまざまな取り組みを進めさせていただいているところでございます。

引き続きまして、資料の2の7ページのところの労働災害に関する説明に移らせていただきたいと思います。労働災害につきましては、局長からのあいさつにもありましたとおり発生件数は現時点で352件ということで、前年から53件増加しているところでございます。時期で見ますと、1月から3月の増加幅が大きいということで、また原因を見ると転倒によるものが多いということでございます。降雪の影響が多いと考えておりますけれども、年末に向けてこういう降雪対策というのは指導を行ってまいりたいと考えているところでございます。

また死亡災害も既に前年トータルを上回る見込みとなっております。こうした中で、資料の9につけてありますように、災害防止団体への緊急要請等、さまざまな取り組みを行ったところでございますけれども、先ほどあったように年末に向けて「ゼロ災55」運動などを展開させていただいて、労働災害の発生防止というのはしっかりやっていかなければ

ばならないと考えております。

一方で、昨年問題となった熱中症対策、これにつきましては、この夏、監督指導において重点的に指導を行ったということもありまして、労災の発生件数は1件のみということで昨年に比べて大幅に減少したというところがございます。業種別の労働災害の状況をつけてありますけれども、降雪の影響ということもありまして第3次産業の増加が目立っております。一方で、建設業の増加というのが気になるところでございますので、リスクアセスメントの定着も含めて今後、集中的に指導を行ってまいりたいと考えているところであります。

また、こうした労働災害を防ぐための対策を行うに当たっては、実は本年度から労使の専門家の方々による専門家会議というのを運営させていただくこととさせていただいております。第1回目を7月に開催させていただいたところでありまして、専門家の皆さんのさまざまな御提案を踏まえながら実効性のある対策を進めてまいりたいと考えているところであります。

一方で、メンタルヘルス対策というところですが、このメンタルヘルス対策の実施状況、実施する事業所自体は増加している傾向にありますけれども、まだまだ事業所におけるメンタルヘルス対策というのは十分ではないと考えております。そうした中で、メンタルヘルス対策支援センター、これがメンタルヘルス対策の鍵となると思っておりますので、この支援センターの利用勧奨及び県が実施するさまざまな自殺対策とも連携を進めながら、このメンタルヘルス対策というのはしっかり取り組んでまいりたいと考えているところでございます。

ちなみに、資料10になりますけれども、メンタルヘルス対策支援センターの利用に関するパンフレットをつけておりますので、御参照いただければと思います。

引き続きまして、一般事業主行動計画に基づく行動計画の提出に関する説明に移りたいと思います。これにつきましては、労使の皆さんの御協力がありまして、本年4月から義務づけられた101人以上の企業については、鳥取県においてはすべて提出いただいているという状況にあります。

その一方で、審議会でご指摘いただいたものの中に、単に計画を出させるだけではなくて、そのフォローアップが重要であるということをお願いしたことを踏まえて、実は、当日配付資料の6を御参照いただけますでしょうか。タイトルが一般事業主行動計画に関するアンケートというものがあります。これは、この一般事業主行動計画を定めた企業に対して取り組み状況を尋ねさせていただいたものでございます。1つ目が、計画目標として

定めた事項はどういうものがありますかということでございますけれども、ポイントはまずこの15ページの下のところですね、行動計画で定めた目標を達成したのかというところで、はいと答えていただいたのが約6割弱ということで、一定程度行っていたところがあるのかなというところと、もう1ページおめくりいただいて16ページでございますけれども、特に下ですが、計画の期間内に何をやったのかというところで、所定労働時間の削減、年休の取得の促進に向けた取り組み、こういった部分に取り組んでいたというところの一方で、実は上の部分の3は、法律に定めているもの以上の取り組みを何かやりましたかということで答えていただいているものございまして、幾つか取り組んでいただいているものがあるということでございます。ですので、まず計画を出してくださいという取り組みとあわせて、こういうアンケートの結果を活用させていただきながら、それぞれの企業にやはり仕事と家庭の両立に向けた行動の働きかけという部分、これもしっかりやっていかないといけないなと考えているところでございます。

戻りまして、資料の2の10ページに移りますけれども、あっせん、総合労働相談に関する状況の説明でございます。総合労働相談の状況につきましては、平成23年度も高水準で推移しておりまして、特に労働局長が行うあっせんの件数というのが前年度から比べて大きく増加しているところでございます。中身を分析すると、今までは解雇に関する相談が多かったところ、内容も非常に多様化、複雑化が進んでいるという状況にあるのが見てとれます。そういう中で、あっせん参加率というのを今回、目標に掲げさせていただいているところでありまして、現段階では60%ということでわずかに目標を下回っているところでありますけれども、業務量がふえている中でもあっせんに参加いただけるような環境整備というものを進めて、参加率の引き上げは頑張っていきたいと考えているところでございます。

以上が、最重点施策に関する取り組み状況の説明でございますけれども、その他の施策の実施状況ということで幾つか触れさせていただきたいと思えます。

資料の14に生活保護に関する資料をつけております。資料の14、49ページを見ていただければわかると思えます。これは鳥取県における生活保護受給者の推移でありますけれども、もう先ほどの会長のごあいさつにもあったとおり生活保護を受けられている方がというのが非常にふえておりまして、この背景には急激な景気悪化等の影響もあるのではないかという意見が出されているところでございます。

そうした中で、ハローワークとしてはこういう生活保護を受けられている方への就労支援に力を入れておりまして、平成21年度が85件だったものが平成22年度は200件



という支援対象者数の増加を図って、本年度はさらに全ハローワークと自治体のトップとの間で協定書を結ばせていただきながら、前年度よりも約2.5倍ということで約500人の方を支援対象者にするというので、この部分の取り組みを大幅に強化させていただいているところでございます。51ページに参考までに協定書の例をつけておりますので、御確認いただければと思っております。

引き続きまして、障害者に関する支援状況でありますけれども、障害者の就職件数は上半期で263件ということで、5年前と比べても約2倍のペースで増加しております、全国的にも非常に高い状況にあります。こうした中で、今後の課題としては今さまざまところで話題になっておりますけれども、精神障害者の方や発達障害者の方、こういう方の就労支援というのが重要だと考えております。こういう問題意識の中で、本日、委員として参加いただいている入江委員等々のサポートをいただきながら、ハローワークにアドバイザーを置くとともに、資料15にありますとおり、山口県で発達障害者の雇用を積極的に行っている企業の方の講演を行って、県内の意識啓発に取り組んでいるところであります。もとより、この分野は労働局だけで対応することには限界がありますので、福祉部局、就労支援団体等々とも連携をしながら、試行錯誤しながらですけれども進めていきたいと考えております。

資料16ですけれども、高齢者の雇用状況につきましては、平成25年4月に年金の支給開始年齢が65に上がるということで、これから正念場を迎えるところであります。全国的に比べると鳥取は進んでいるところではありますけれども、まだまだ大企業を中心に取り組みが不十分な状況にありますので、ハローワークによる指導等々を努めてまいりたいと考えております。

続きまして、最低賃金につきましては本年度646円ということになりまして、今後は監督指導が重要になってくると思いますので、最低賃金の遵守に向けた取り組みを進めていきたいと考えております。一方で、最低賃金が可能となるような環境整備というのも重要な課題であります。そうした中で本年度から新たに、鳥取の若葉台の鳥取県産業振興機構の中に最低賃金総合相談支援センターを開設させていただきました。そういうところと連携をとりながら、環境整備に関する支援を図ってまいりたいと思っております。また、新たな助成金も本年度創設されておまして、パンフレットもつけておりますけれども、こうした部分の周知にも努めてまいりたいと考えております。

また、ワーク・ライフ・バランスの普及ということも非常に重要な課題だと考えておまして、資料の19に社会医療法人明和会というところが均等・両立推進企業の表彰を受

けたという記者発表資料もつけさせていただきましたが、こうした好事例を紹介しながらワーク・ライフ・バランスというのを鳥取県でも広げていくということが続けていきたいと考えているところでございます。

最後になりますけれども、東日本震災の対応についてということで資料の22を御参照いただければと思います。3月に発生した東日本大震災を踏まえて、鳥取局は小局ではございますけれども、これまで宮城労働局に計12名を派遣しているところでございまして、この資料の22の後に行った職員の体験談をつけております。状況を聞きますと、まだまだ被災労働局は大変な状況だと伺っておりますので、今後とも要請があった場合には積極的に対応するという方向で考えているところでございます。

あわせて今夏、厳しい電力状況の中で節電の取り組みを行わせていただいておりますので、あわせて御報告を申し上げたいと思います。

上半期の運営状況につきましては以上ですけれども、最後に、冒頭申し上げたとおり三洋CEをめぐる状況について御説明をさせていただきたいと思います。三洋電機コンシューマエレクトロニクスというのは昭和41年に鳥取県に立地されて以来、県内最大の雇用の受け皿となってきたところでございます。しかしながら、三洋電機グループがパナソニックグループの子会社となって平成24年1月に新体制に移行するという中で、関連会社も含めた雇用への影響が非常に取りざたされるような状況にあります。鳥取労働局でもこの問題を重く受けとめまして、本年8月3日に緊急雇用対策会議、当日配付資料の20ページに議事次第をつけておりますけれども、鳥取県、鳥取市、経済団体等々の皆さんの御参画をいただきながら、今後の対策の方向性を議論させていただくとともに、さまざまな会議、この間開催されておりますけれども、その会議にも出席をしながら関係機関との情報交換、連携体制を築いているところでございます。

また10月3日には、ハローワーク鳥取に三洋CEに関する特別相談窓口というのを設置させていただいて相談対応を行っております。11月10日時点で相談件数が60件となっております。また、鳥取監督署を中心に労働法令の遵守に向けた指導を行っております。

当日配付資料の19ページに、今後の方向性、スケジュールが載っているところでございますけれども、早期退職者の募集期間が11月15日から25日、退職日が12月20日と聞いております。離職者の規模自体は現時点で不明でございまして、今般の事業再編に伴いまして三洋CEの県外勤務の方が約310名、三洋電機フォトニクス部門の県外勤務が約140名発生すると聞き及んでいるところでございます。こうした中で、離

職者数の大枠が判明する11月の下旬をめどに速やかに、先ほど述べた緊急雇用対策会議を開催して関係機関と連携して対策を議論してまいりたいと考えているところでございます。また、年末に多くの離職者が発生することも予想されますので鳥取労働局も総力を挙げて対応してまいりたいと考えているところでございます。

雇用の受け皿という面では、冒頭、局長から説明させていただいたとおり、本省にも補正予算の関係での配慮を要望しているところでございます。いずれにしろ、年末に向けてさまざまな状況が予想されますけれども、しっかりと対応させていただきたいと思っております。

以上、非常に雑駁になりますが、事務局からの説明は終わらせていただきたいと思います。

○**衣川会長** 事務局の方から非常に簡潔にまとめて、わかりやすく御説明いただきました。

これらの内容に関しまして、これから質疑に移りたいと思います。委員の方々の御質問、御意見がありましたらお願いしたいと思います。それぞれ、どの案件に関してでもよろしいので、今、御説明がありました内容、あるいは資料の中に盛り込まれている内容に関しまして、あるいはそれ以外のことに关しまして御意見をお願いしたいと思います。

どうぞ。

○**宮城委員** 大変貴重な資料をありがとうございました。資料は事前にちょうだいしまして読ませていただいておったのですが、一部ちょっと補足で教えていただきたいことがあります。

まず、事前配付資料の6ページですけれども、先ほどちょっと説明があったのですが横書きの部分で、その上の方の3というところで求職者支援制度を通じた就職支援ということであるのですが、基金訓練修了者のうち希望者の就職率を74.2%となっているのですけれども、これは例えば就職希望者が何名で、そのうち何名が就職したのかという具体的な数字を教えていただきたいというのと、それと幾つか人数的なものが書いていないのでちょっと確認させていただきたいのですが、まず6ページ。それと、順不同になっただけなのでページ数からいきます。

同じ事前配付資料の9ページですけれども、先ほど4番目で労働者が安全・安心に働ける職場環境の整備ということでお話があったのですけれども、メンタルヘルスの対策実施状況調査ということで真ん中の部分に書いてあるのですけれども、実際に実施してないというのが34%あるということで御報告していただいているのですが、この対応について右の方に、3カ月に一度ずつ報告を繰り返させ、フォローを行うということを書いてある

のですけれども、これにつきましては具体的な罰則とかそういうものはないのかどうかの確認です、恐らくないと思いますけれども。それと、これについても進捗状況を、実施してない先については逐次進捗するようにお願いしていただきたいと思います。

それと10ページですけれども、あっせん参加率ということでいろいろあったのですが、⑤のところのあっせん参加率で、中央にあっせん参加率で9月末ということを出ているのですが、平成23年度60%、22年度ゼロ%となっているのですが、これ6分の1ということだと16.7とかそういうことでいいですかね、これは。後からちょっと教えてください。

それと、上の数字といわゆる申請件数等は当然違ってくるのかなとは思いますが、たまたまあっせん申請件数9月末とあっせん参加率について同じ数字と違う数字があるのですが、これは違って当然ということですね。

○安達総務部長 はい。

○宮城委員 はい、わかりました。

それと、同じ資料で21ページ。新規求人数の前年同月比の推移ということで、学卒を除きパートタイムを含むということで書いてあって、時系列で平成23年度の4月、5月、6月とずっと書いてありまして、前年度の比較、増減が書いてあるのですが、これにつきましては一応新規求人数ということになっていますので、やはり人数を入れていただきたい。増減だけでは数字がわかりにくいということで、次回からそういうふうな形をお願いできればと思います。下も同じような形で増減しか書いてないのですが、人数的にはどうなのかというのを、次回からは入れていただければありがたいと思います。

いろいろ言って申しわけありません。

○衣川会長 では、今の御質問を含めてお答えをお願いします。

○宮城委員 済みません。まだあるのですが。

50ページの横書きの資料があるのですが、これの丸の4番目、これを踏まえ本年度は前年度（200人）等々書いてあるのですが、本年9月の連携会議において確認する予定となっております、その結果をまた教えてください。9月でしたらもう既に済んでいると思いますので、この場で回答できるものであれば回答をお願いします。

最後ですけれども、52ページ、先ほどお話がありました福祉から就労の支援事業におけるということで、生活保護を受けておられる方の就職の支援ということで御説明があったのですが、具体的な数字を上げていただいて、この就職目標数というのが書いてあるのですが、これは具体的にいつまでに就職するという、例えば3月までなのか、いつ

までに就職するという数字を上げられたのか教えていただきたい。実際にこれをカウントされると思いますが、次回カウントが終了したときにその結果を報告していただきたいということで、以上たくさん言いましたけれども、よろしくお願いします。

○安達総務部長 ありがとうございます。

基本的に今確認させていただきますと、基金訓練の就職件数の話と、あっせんの話及びメンタルヘルスの関係と求人件数、就職件数、要は増減だけでなくて数をいただきたいという話と、生活保護に関するお問い合わせということで、ことし求人の実際の数をお願いしたいという件は、次回そのような形で審議会にお出しさせていただくということにさせていただきますと思います。

その上で、まず各担当から答えさせていただきたいと思いますが、まず私の直接の所管のあっせんの関係から、説明させていただきたいと思いますが、まずはあっせん参加率のところは6分の1がゼロになっているということで、これはおっしゃるとおり16.7%にすればよかったのかなと思っております。

あっせん申請件数とあっせん参加率が異なるというのは、あっせんを申請したけれども取り下げるといこともございますので、必ずしもあっせんの申請をしたからといって参加につながらないということは制度上出てきますので、そういうことで御理解いただければと思います。

続きまして、メンタルヘルスの関係の取り組みを。

○東健康安全課長 健康安全課長の東でございます。

メンタルヘルスの部分について、説明させていただきます。資料2の9ページ目になります。まず最初に一つおわびしなければいけないのですが、3カ月に1度ずつの報告の話なのですが、これは実施状況調査に係るものではなくて、一番上の個別指導実施状況に係るものでございます。ここのところスペースの関係であいてしまったのですけれど、一番上のところに係ります。要は、これまでに9件個別指導を行っております。そこで、当然個別に行った事業所をそれぞれで足りない部分というのがいろいろ出てきます。例えば、衛生委員会でしっかり審議されていないという話ですとか、事業所ごと健康づくり計画を作成してくださいという話、体制的な話もそうですし、あと相談窓口を、相談できるような状況にしているかどうか、あと事業所内のストレスチェックのようなものを行っているかどうか、そういった観点から、複数ある観点の中で足りない部分について指導を一度行います。それについてどういう体制で改善されたかというのを、3カ月に1度ずつ報告を行ってもらっているという、これは上に係るものでございます。

もちろん、御指摘のあった実施状況調査の実施していないという回答事業所についても34%ということで、大体これが200件近くになっています。これだけの件数ありますので、3カ月に1度、全部の事業所から報告を求めるとするのはちょっと厳しいところではあるのですが、これも当然、行政として得られました貴重な情報でございますので、これを踏まえてこの上の個別指導に、どういった事業所を対象にするかという選定に使わせていただいたり、あと当然、安全衛生、メンタルヘルスが主眼としているもの以外でも個別の事業所に伺って指導をさせていただくことがありますけれども、その際にもこのアンケート結果の方を活用して指導に生かしているとか、そういったところでこちらの方の情報については活用させていただいているというものでございます。以上でございます。

○佐藤職業安定部長 安定部から説明を申し上げます。冒頭の基金訓練の関係でございます。就職率74.2%に対応してということで御質問があったかとは思いますが、細かいデータを申し上げます。8月までの累計ということで、訓練を受講した方が321人で、このうち訓練は途中でやめた方もいらっしゃいますので、最後まで訓練をやった方、266名。そのうち就職した方が174名ということで、結果として3カ月後に就職した方が74.2%ということになっております。

生活保護につきましては、対策課長の方から説明を申し上げます。

○平岡職業対策課長 対策課長の平岡でございます。よろしくお願い申し上げます。

今、委員から御指摘のありました50ページの予定ということでございますけれども、表現がもう実施しているのに予定ということになっておりまして、実際に9月の月末、28日だったと思いますけれども県の協議会を開きまして、今後の方策について確認しました。確認した事項は、52ページ、53ページに、数とメニューについて支援内容の内訳を各地域で協議会、ハローワークごとの協議会をつくりまして、福祉事務所さんとかハローワークとか関係のところ集まっておきまして積み上げたものと内容について、52ページと53ページということで、大体477というのが52ページに上げておりますけれども、掲げた目標でございまして、就職目標数は大体40%ぐらいを見て大体積み上げたところで精査して203というのを出しております。

今、委員の方から次回に出してほしいということがございました。次回には、今、就職の方を支援期間を6カ月にしておりますので、このメニューに基づいてやる期間を、支援対象者の方も覚悟を持ってやっていただかなければいけませんので、6カ月ということにメニューを集中的にやろうという期間を設けております。次回に、40%の目安を、具体

的な数を出させていただきたいと思っております。以上でございます。

○**衣川会長** 宮城委員、よろしいでしょうか。取り残しがありませんでしょうか。

○**宮城委員** はい。

○**衣川会長** そのほか、御意見、御質問ございましたら。

どうぞ。

○**五十嵐委員** 私の方から、話の最後に出てきました三洋の件で、御質問というか意見を言わせてもらいたいと思います。

今までいろんな形で行政の方で、もちろん労働局の方も本当にこの対応を御努力されているという部分では本当敬意を表する次第でございます。また、個別企業でこれだけ各行政とも対応されるということでは、大変、鳥取県において影響力がかなり大きい、三洋だけの、個々ではなくてそれに関連する企業、それを受ける取引先等々かなりすそ野が広いと思います。それで、毎日のようにマスコミ等々でそのことは我々も知るわけでございますけれども、ぜひ県とそれと国、この労働局、それと市という形で、かなりいろんな対策を打たれています。そのことも承知をしております。そのときに、実は受ける従業員からしたら、相談窓口もたくさんあるのですが、ではどこに何を相談をしたらいいか、その辺の役割が非常に懸念をされるという、現場からもそういう声を少し聞きます。そういう意味では、しっかり県、市と連携をされて、その辺の従業員のニーズに対応してもらいたいと思います。

それと、やっぱり年末までに、これを見ると、受給資格決定が12月26日を予定していますので、やっぱり年末までにその辺の対応をしっかりしていくのが大変重要なと思います。以上です。

○**衣川会長** では、答えをお願いします。

○**森田局長** 五十嵐委員の御質問につきまして、御説明させていただきたいと思います。

まず、三洋電機CE、コンシューマエレクトロニクスの対策につきましては、1つは離職者の雇用対策の関係と、もう一つは産業振興の面の2点があるかと思います。どちらも密接に関係しておるところでございますけれども、産業振興につきましては、県、市が対応していただいているところでございます。

離職者の雇用対策についてということでございます。これについては、基本的に雇用保険の失業給付によるセーフティーネットというのがまず考えられます。それと、ハローワークの職業紹介があります。これは全員が、最初まずハローワークの方に来られるということで、対策としましてはここが基本だと思っております。そうした中で、今回数百名単

位ということで、相当の数の方が離職されるという状況でございます。先ほども五十嵐委員よりお話がありました、県内経済にも大きな影響があると。そういう中で、県、市それぞれいろんな会議を開催されて、対策を打ち出されているというところでございます。

役割分担はいろいろ中で調整しておりますけれども、それぞれの対策につきまして連携というのを考えております。具体的には、まず最初ハローワークに全員来られますので、離職者の中には例えばどういう資格があってどういう経験をお持ちだと、そういう中で求職者情報というものを、これはオープンにしていいと言われたものに限りませけれども、そういうものにつきましては県、市に提供して連携を図ると。また、求人につきましても、いろんところで求人開拓していただいた方がいろいろ出てくるということもでございます。これ当然、ハローワーク以外の県、市いろんところで、経営者団体にもそうですけれども、求人確保をお願いしているところがございます。そういう中で、求人につきましては情報交換ということで、連携してそれぞれの各機関が連携できるようなことを考えております。これは事務的には一応、今調整しておるところでございます。そういう中で、先ほどの資料でございますが、11月下旬に離職予定者数が明らかになるということで、明らかになり次第、労働局、県、市、あと経営者団体の方々、また前回入っていただいておりませんが、連合の方々にも入っていただいて緊急雇用対策会議を開催したいと考えております。そういう中で、役割分担、雇用については基本的には広くやっぱり求人を開拓するというところで、皆さんの連携が必要だと考えています。

それと12月20日に離職されるということで、26日に雇用保険の集合受付をまた、12月26日から3日間、労働局、県、あと地元市の協力を得まして生活相談とか労働相談、年金相談を県内各3カ所、米子、倉吉、鳥取で開催する予定でございます。これは、三洋の方々以外も含めまして年末取り組んで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。

○田中委員 済みません。田中でございます。

労働災害のことについて、提起をさせていただきたいと思います。本日の資料を見ますと、事前配付資料8の31ページ、32ページ、33ページということで情報を出していただいておりますけれども、その中で冒頭の説明の中にも4日以上災害がふえていると。中でも、8名の方が尊い命を落とされている。非常に憂慮すべき事態ではないかなと考えております。その中身については、32ページ、33ページに記載してあるわけでございますけれども、労働局、基準監督署になろうかと思っておりますけれども、例えば再発防止策に



ついてどこまで関与できるのか、どこまでやろうとしているのか、そこらをやはり真剣に考えないと、これは大きな問題として取り上げる事項だと考えております。安全の共通のキーワードは、労働者の元気です。それから家族の元気、それから企業の元気、これがあって初めて共通のキーワード、安全というのが生まれてくるわけでごさいます、ここについてはかたい決意でもう起こさない、来年度は死亡災害をゼロにするという決意で取り組まない限り、非常に憂慮すべき事態は続くのではないかなと思っております。

特に、家族の目線に立った再発防止策というのが必要ではないかなと。労働局で、どこまで関与できるかはわかりませんが、大きな問題として取り上げる必要があるのではないかなと感じております。

それから、メンタルヘルスでごさいますけれども、私の手持ちの資料でいきますと年間の自殺者が3万人を超えておられるという報道発表もごさいます。そのうちの約9,000人が被雇用者、勤め人と言われております。私も、9,000人のうちの2,500人が、やはり勤務問題によって自殺をされているという状況と聞いています。県内の自殺者は、多分200名行くか行かないかぐらいの数だと思いますけれども、実際、県内でこのメンタルヘルス、特に勤務問題によってどれだけの方が自殺をされているのか、そこらを把握されているならば紹介していただきたいと思ひますし、対応策についてもされているならばどのようなことをされておるのか教えていただければと思ひます。以上、2点でごさいます。

○衣川会長 では、お答えの方を、労働災害に対する問題とメンタルヘルスという2つの大きな問題に対してお答えをお願いします。

○大路労働基準部長 労働災害の関係についてお答えしたいと思ひます。今、田中委員の言われたとおり、労働災害は、実はもう1名、9名という件数になりそうだと、現在のところ。そういうことで、昨年8名だったのがさらにふえていると。昨年も本当にある程度少な目の年だったのが、最後に、年末に大山での雪崩災害などに遭われて急遽4名の方が亡くなられたと。ことしはもうそういうことにならないようにということで、死亡災害ゼロを目指したところでごさいますけれども、結果的に昨年以上の件数になるということで、同じ我々も非常に憂慮する状況にあるなと思ひております。

この件につきまして、基準監督署、労働局ともども、特に監督署に対して、まず緊急の対策を指示して、各企業に対して厳しく指導に回るよにということの指示はしているところでごさいます。その後、「ゼロ災55」とか、鳥取で従来からやっている良い行政の推進の機会もごさいますので、特に昨年も災害がふえた、特に転倒災害といったようなも

のがふえた時期がこの冬の時期でもございますので、この時期にまず来年度、新たな年も間もなく始まると、そういうところも含めてさらに気持ちを新たに各職員には労働災害防止、特に死亡災害だけは起こさせないように指導に当たるようにということで指示しているところでございます。いろんな会議、署長会議等も含めて局として死亡災害ゼロに向けての指示をさらに徹底したいと考えているところでございます。災害につきまして、以上でございます。

○東健康安全課長 補足させていただいてよろしいでしょうか。健康安全課長の東でございます。

まず、災害のことについてでございますけれども、もちろん我々としても死亡災害、死亡災害だけということではありませんけれども、重篤な災害には徹底的に法令違反、法令違反以外でもその他労働災害の発生に至るまで、その背景に何があるのかということは徹底的に調べておりますし、それをもって毅然として対応をしていきたいと考えております。

具体的には、例えば昨年からダンプトラックの転倒災害による死亡災害というのが続いたということもありましたので、そういったものについてはその事業所だけではないだろうということで、それを踏まえて関係する事業者団体等に要請をさせていただいたりとか、傾向が見えたものについてはやりますし、法令違反については個別の事業所に対して徹底的に分析し指導していくことになろうかと思っております。

そういった中で、先ほど来、話が出ておりますが、転倒災害、1月から3月までの大雪での災害というのもふえております。こちらについては、もちろん転倒という話ですが、重篤な災害につながっているものもありますけれども、転倒災害が全体の中の43件を占めております。こちら例年は大体七、八件程度というところですので、こちらが例年よりも三十五、六件ぐらいふえているということで、かなりこの増減に影響しているかと思っております。それを差し引いて考えても、やはり建設業に関しては非常にことし災害がふえているのかなと思っております。

個別の災害を見ていったときに、私、今手元には建設業のものだけを取り急ぎ持ってきているのですがけれども、やはり中には法違反的なものもございます。そういったものについては徹底的に、災害が発生したときに確認できるものについては指導していくということもありますし、それ以外にもかなり行動的な災害というか、ヒューマンエラーといえますか、そういった災害もかなり目立っております。それは建設業に限らずということかと思っておりますけれども、そういったものについては、やはり見ていくと事業所ごとの年齢構成とか、しっかり危険の伝達とかそういうものができていないということもあるのか

などと思います。そういったところについては、組織的に危険の芽を摘み取るという意味でリスクアセスメントを徹底していききたいというのは、冒頭以来、局長等から話があったとおりでございますが、そういうところについてはリスクアセスメント等、しっかり徹底させていききたいと考えています。

また、戻って恐縮なのですが、これからの時期、まさに転倒災害、雪とか凍結とかの話というのがまた出てくる時期になります。先ほど、総務部長の説明の中にありましたが、熱中症の災害、ことしも非常に懸念されたところですが、休業4日以上災害は減りました。その要因を見ていくと、かなり労働災害ということに限らず、全体的に一人一人の健康という観点からも広報も含めて、かなり熱中症への意識が高まったというところがあるのかなと思います。同じように、転倒災害というのもだれにでも起き得るところ、常日ごろから心配していることで、注意を促しある程度防げるかと思えます。ここの部分、「ゼロ災55」期間中、これから12月以降ですけれども、年末年始のそういった災害運動の機会等をとらえて積極的にアピールして、しっかり防止に取り組んでいただくようにやっていきたいと思っております。

それから、メンタルヘルスの関係ですけれども、県内の自殺者数ですが、平成22年は178人だったと記憶しております。そのうち、済みません、被雇用者、勤め人というのがどの程度かという統計情報は残念ながらないのですけれども、原因として遺書等でわかる範囲で勤務問題を原因としている方が11人いるところでございます。これ全国の自殺者数3万人に比べての2,500人というところと比べると、ほぼ同じぐらいにはなりませんけれども、やはりまだ11人、勤務問題を上げている。それから、当然、それ以外、健康問題とか経済的な話というところがやはりどうしても多いのですけれども、そういったものについても直接的、間接的問わず言えば、勤務とも少なからず結びついているところもあるのではないかなと思っております。そういう意味で、我々としてもこのメンタルヘルス対策、労働局、労働基準監督署の取り組みとしてしっかりやっていかなければいけないというのは、これまでも話していますし、先ほど私が質問に答えたところにもいろいろあったとおりでございますけれども、そのほかにもメンタルヘルス対策支援センターの話もありました。そういうところでも、このメンタルヘルスの問題に特化した形で対応をとる機関でございまして。そういう機関も、労働局としてもセーフティーネットというか、そういう機関があるということを労働者の方、事業者の方にしっかり知っていただいて、まず安心していただきたい。何かあったときに相談していただける体制をとっていききたいと思っております。以上でございます。

○衣川会長 よろしいでしょうか。

○白石委員 総務部長の簡潔な説明で、このようにたくさんの方々が意見が言える時間をつくっていただきましたこと、本当に感謝申し上げます。活発な意見が出て大変うれしく思っております。

私の方からは3点お聞きしたいと思っております。新卒者に関する支援を多くいただいております、大学でも大変喜んでおります。結果的に見て、大学、高校を出て、常用雇用で働くという割合が少なくなっております。つまり、卒業後1年間、それ以上3年、5年と続けられるか不安がたくさんです。1年後どうなっているかわからないという状況にありまして、皆様方が勤められた時期とは大きく雇用状態が変わっていて大変不安であるということとは否めません。

キャリア教育が、今、文科省の方でも大学でぜひするようにと出ておりますが、大学、高校レベルでよりも、むしろ小学校、中学校あたりから、文科省あるいは厚労省等と連携をしながらキャリア教育をしっかりすることによって、労働者として生きていくという認識を持つことが大事なのではないかと考えております。ぜひ、キャリア教育を教育方面の管轄だけでなく労働局の方も加わりつつ、現にしているのですけれども、大きくなってからはちょっと遅いのかなという気がいたしますし、ぜひ常用雇用、新卒者が夢を持って社会に羽ばたけるようにしていただけたらという願いを常々に持っております。

第2点ですが、基金訓練修了者へのハローワーク、ポリテク等のいろいろの支援で、研修を受けた後に就職をされて何%就職をしたとおっしゃっている、大変喜ばしいのですが、結果的にそれがずっと、先ほどの常用雇用でお話ししたように、何カ月も続くとか、何年も続くということが少なくて、試用形態が多いということを聞きます。数字で74.2%就職しましたとは言っても、これが本当に5年後にこの方々が就労しておられるだろうかという不安、あるいは現実があるような気がいたします。難しいとは思いますが限られた中での就職ですので、奪い合いにはなると思いますが、数字にごまかされないで、この74.2が本当に何年も続くかという不安を覚えます。

第3点です。何度もメンタルヘルスの件について意見がありましたが、先ほど安達部長がおっしゃったように101人以上の企業に提出していると。今までもこの審議会で聞いておりますが、ところが、県内においては100人以下の企業が多く、むしろ100人以下の企業にどのような支援をし、どのようなお知らせをなさって、そして先ほどフォローアップが大切ということで資料もいただきましたけれども、101人以下についてのフォ

ローについてももう一度御検討いただき、現実を踏まえて、企業の方々への支援をぜひ改めてお願いしたいと思います。

ついででございますけれども、先ほど来、三洋のことが出ておりますが、迷っているという声を三洋の方からお聞きすることがございます。県内にとどまりたいけれども、ないということで、有用な若者がたくさん県外に出ていくという現実が迫っている中で、本当の意味でいい職場を提供していただけますように、企業の方々にもぜひお願いしたい。優秀な方々が、県内にいたいけれども、ないと言って出られると聞いております。経営者の方々に、よろしくお願ひしたいと改めて思っております。以上でございます。ありがとうございました。

○安達総務部長 ありがとうございます。

まず、私から概括的にお答えさせていただいて、適宜、補足をさせていただきたいと思っております。

まず、学卒、基金訓練ともに御指摘いただいたのは、これは行政運営方針の際にも常に議論になるところですけれども、要はなかなか常用、つまり安定した仕事につくということを見ると、せっかく就職してもパートとか派遣とか一時的な雇用に限られていて、なかなか安定して働くことができないと。特に、学卒の話をされましたが、よく学卒の方の離職率が問題になりますけれども、それは一方で、裏面から、つまり職業意識の形成が不十分だということもあるかもしれないけれども、もう一方で、おっしゃるとおり安定した仕事につけないのでやめてしまうという面もあると、そういうところでそういう安定した仕事につけるような取り組みというのをしっかりやっていくべきではないかという御指摘だと受けとめました。まさにおっしゃるとおりだと思います。正直言うと、県内の非常に厳しい雇用の環境からすると、どれだけ十分かということにはございますけれども、きょうお手元にお示ししている重点目標でも、例えば常用雇用が何人とか、そういう言い方をしているというのは、まさに委員おっしゃるように就職さえできればどうでもいいのではなくて、できるだけその中でも安定したような雇用に結びつけるようなということを意識してくれということだと認識していますので、ちょっとどこまでできるか限界はありますけれども、そこは認識しておりますのでしっかり取り組んでいきたいと思っております。

また、それに関連してキャリア教育についてお話しいただきまして、実は高校に限らず中学校以下の方についても、例えば要望があった場合等に我々から説明に行くということはやっておりますけれども、そういう取り組みを教育委員会等ともしっかり連携をしながら、今度、就職応援本部が開かれるという機会もございますので、どういう取り組みができる

かというのを考えてまいりたいと思います。

さらにもう一つ、中小、もっと言うと零細企業というのですか、101人以下の企業への働きかけをどうするかということでございます。これについては、本年の新たな取り組みなのですが、いわゆる地域の商工会の方、商工会に入っている企業の方というのは非常に小規模な企業が多うございます。そういうところと、ちょっと商工会をタイアップして丁寧に政策を説明するという取り組みを、実は今年度やっております。我々だけの都合で説明をしても理解いただけないとか、そもそも参加いただけないということもありますので、そういう企業の方が何を求めているのかということを知りながら、我々の政策というのが101人以下の企業も含めた、そういう小さな企業にも行き届くような試み、これは実は今年度、新たに始めていますので、取り組ませていただくとともに、結果はまた随時御報告を申し上げてアドバイスをいただきながら、よりよい、そういう働きかけの方法があればぜひとも見直してまいりたいと考えております。

○衣川会長 よろしいでしょうか。

先ほどのキャリア支援といいますか、大学内での学生の就職に対する対応の仕方が非常に最近では鈍いといいますか、私どもも非常に危機を感じていまして、いろんなガイダンスとか説明会やるのですが、そこへ来ない学生が多くて、いざというときになるともう就職から外れてしまうという、そんな状況もありますので、ぜひ大学の方にもいろんな御支援をお願いしたいと思います。

局長、何かございましたら。

○森田局長 今、御意見の中で新卒者の、特にキャリア教育が小・中学校からという話ございました。いろんな機会の中で教育長とも話し合う機会があります。そういう中で、そういう意見が我々の方にも寄せられているということをお伝えしていきたいと考えています。

それと、もう一つ根本的な問題で常用雇用が少ないという1つの原因といたしまして、製造業の派遣というものがございます。これにつきましては、まさに制度的なものでございまして、これにつきましては今、政府としては派遣法の改正法案を国会に出しているところでございますけれども、いかんせんいろんな事情があつて審議がされていないというところでございます。いずれにしても、そういう中で非正規の方々がいろんな面で困っておられると、特に就職面ということで、そういう具体的なものを踏まえて我々も本省の方に報告していきたいと考えております。

○衣川会長 どうぞ。

○**小林委員** 県内の大学関係者がここに3人そろっております。新規学卒者の就職内定がかなりの割合出ている、私が所属しております鳥取大学でも、かなりの者が就職内定をもらって、学部あるいは大学院の卒業・終了に向かっていくところなんです。不況局面で本日紹介があった三洋コンシューマエレクトロニクスに代表されるような大企業においても、雇用を縮小して企業の再編成をするところが、今期多くなるのではないかと予想されています。その関係で、リーマンショックのときに大きな社会問題になりましたが、就職内定者の採用取り止め等にかかわる事態が生じないように、御指導をいただければというお願いであります。申しわけございません、今回、三洋電機関係でうちの大学から何名内定をいただいているのか把握しないで、この席に着いておりますが、関連する企業などでも雇用の縮小の方向に動きそうな気配もありますので、県内の3大学が並んでおりますけれども、あわせての要望ということでお聞きいただければ幸いです。

○**森田局長** では、お答えさせていただきます。

確かに内定取り消しというものは非常に大きな影響があります。これにつきましては、厚生労働省全体ですけれども、真摯に受けとめておりまして、罰則はないですけれども、いろんな公表制度とか考えております。そういう中で、我々といたしましても最大限、内定取消しが出ないように取り組みを進めていきたいと考えています。

○**衣川会長** ほかにございますでしょうか。

どうぞ。

○**入江委員** 失礼します。質問なのか疑問なのか意見なのかよくわからないのですが、初めてなのでお許してください。私は発達障害とか障害を持っている子供さん、幼児期からずっと今までかかわってきて一生涯支援だと言いつつも、実際にハローワーク倉吉の就労のサポーターとしてお手伝いを始めるまでに、就労がこんなに重くてしんどいものかというのが初めてわかったというところでの発言もあるのでお許してください。

1つに、実際に今ハローワークの中で、仕事を一緒にさせていただきながら、窓口でジョブサポーターのような方に相談に来られる方と一緒に伴走して息長くつき合ってください、地域との連携、ネットワークをつくってくださるようなコーディネートの機能を持たれる方が、地域のハローワークの中にいらっしゃるかどうかということを感じたりしています。もう一つがジョブコーチの制度はあるのですが、やっぱり指導的な、ごめんなさい、職業リハビリテーションセンターのジョブコーチというのは、お立場上やっぱり指導的ということがメインで、地域でのナチュラルなサポートを形成していくというところではどんなふうな、また違ったシステムなり動きがあるのかなということを、日ごろの仕事の中

で感じています。いい機会なので、教えてください。

そして、きょうの議題ですが、求職者支援制度というのが28ページにあるのですが、とってもいい、すごいこんなシステムがあったのかということが、担当者制による支援と書いてあることです。発達障害というのはやっぱり特別な支援が要る方だというのが昨今言われています。そういう方たちへの相談支援というのは、とても時間がかかります。まず就職相談ではなくて、生活を含む就活の相談から入るのですね。どこにどんな就労先がありますか、ではここですねというのではないので、とても時間がかかります。そこまで担当者の方がマンパワーとして、本当に求職者支援制度の中でフルに機能できるのだろうかという、そこをお伺いしたいことと、もう一つ、前もっていただいた資料読ませていただいて、こんなに事業がいっぱいあったのだというのがよくわかったのですが、それぞれの事業が単独でして、どれがどう関連しているのかというのが、済みません、よくわからなくて。例えば28ページの求職者支援制度に関連したところで26ページの求職者支援訓練もあるのだなって思ったのですが、違っていたら済みません。では、26ページの訓練は28ページのどこに関係してくるのか、フローチャートでわかりやすい図があると、相談に来られる方にもきちんと御説明できるのかなと思いました。発達障害の方は、とてもフローチャートが有効というか、わかりやすい。あれもあります、これもあります、どうですかと判断を迫られる、選択を迫られるようなことはとっても苦手ですし、同時に2つのことをサスペンドしておきましょう。これはちょっと置いておいてこっちにしましょうと言ったら、置いているも、裏では同時進行だったのにそこが理解できなかったということもあったりします。支援の一覧表、発達障害者用版みたいなのがあったらわかりやすいのかなと思ったりしました。

それと、あとメンタルヘルス、これ本当に大事なことです、これは初めて知ったのですが、労働者健康福祉機構があるということも、済みません、知らなかったです。サービスが無料というのはとってもいいなと思ったのですが、こういうことは、市町の保健師さんがよく把握してらっしゃると思うのです。地域のことなので。市町との連携というか、そういうことは見逃せないと思うのですが、個人情報守秘義務とかいっぱい言いますが、地域のネットワークをつくるという視点で持っていくときにメンタルヘルスというのはとっても大事ですが、どんなふうに連携していけばいいかなということは感じます。

あと生活保護ですが、生活保護を受給者が多いから即就労させようという、就労に向かわせようというの、これもまた難しいなというのが印象としてありました。一般就労なのか支援つき就労なのかという、そこの選択だったり、もう少し様子を見ようということも



あるかと思うのですが、そこの見きわめはどんなふうにされるのかなということと、「一緒に同行」と書いてあったのですが、同行するのは市町というか市の担当者だったのですね。そこ本当に可能なのかなという、労働局というのですか、そっちからのアプローチとしてどんな人材が張りつけられるかということも一つお尋ねしたいと思います。

そういうすべてのことに対してやっぱり広報ということはどうなのかなと思いました。明和会の表彰の記事を読ませていただいてすごいと思ったのですね。ワーク・ライフ・バランスとはどういうことか、名前はついているけれども、そのことのイメージがつかないというのですかね。そういうことはやっぱりしょっちゅう耳なれないといけないから、メディアからの情報とか、目に映る耳に聞くという、大事なことはしょっちゅう流していくような広報活動はどうなのかなと思いました。以上です。

○衣川会長 答えられる部分がありましたら、ぜひお願いします。

○安達総務部長 では、私から総括的なことからお答えさせていただきたいと思います。

まず、発達障害者の方に限らずですけれども、いわゆる基金訓練、求職者支援制度に関するところでも御言及があったと思いますけれども、個別支援が必要な方というのは、要は長い間仕事についてない方が結構いらっしゃいます。そういう方は発達障害者の方に限らず、個別に状況を聞きながら、すぐ就職に結びつけるというよりも就職に向けてどういうサポートが必要なのかというのを、ある程度、これは全体的にこうすればいいのではなくて、個別支援的な計画を立てて支援をするというのが恐らく実態ですので、個別にそういう支援を行うときにどういう説明をすればわかりやすいのかとか、そういうところでしっかりやっていきたいと思っております。

また、その際に特に発達障害の件もそうなのですが、労働局がある特定のポストにずっとその職員を張りつけるということは限界がありますので、何も労働局だけですべての支援を担当する必要はないわけで、例えば市の機関なりNPOの皆さんも含めて、それぞれノウハウを持った方がそれぞれ地域にはいるわけですから、委員がおっしゃったように、そういう方とのネットワークづくりといいますか、関係づくりは実は今年度、よく御存じのとおりやり始めているところですが、そういう地域の状況ごとにそれに合ったような支援のあり方を考えていきたいと思っております。

メンタルヘルスの関係で広報の話をされました。我々、広報は非常に重要な課題だと思っております、例えば、マスコミの皆さんに広報に協力をしてくださいとか、先ほど明和会の件も含めていろいろ取り組んでいるところではありますけれども、なかなか十分にできていないところがあって、それは課題だと認識していますので、どういう効果的な広

報の方法があるのか、広報というか県民の方に知っていただくための働きかけというのはどういふものがあるかということをしっかり研究させていただきたいと思っております。

○平岡職業対策課長 職業対策課長でございます。

先ほどの中で、まず委員がハローワーク倉吉の中でいろいろサポートしていただいているわけですが、その中で少しどうだろうかということも含めてのお話だったかなと思います。1つは制度的なことを言いますと、1つはジョブサポート的な部分はどうなのだろうか、こういったものをお尋ねだろうと思います。今、総務部長からお話ありましたようにハローワークの障害者担当がそんなにいるわけではないので、そうするとさまざまな支援の手だてが要るということだろうと思います。そういったときにサポーター的な役割を果たしているというのは、各企業で障害者の方の生活に相談員という形の中でサポートしていただいている、制度としてもあります。そういった方の研修を行っているところです。

もう一つは、今あったジョブコーチというのは、これは制度としてあるのですけれども、これは関係機関、障害者職業センターであるとか、雇用・就業支援センターのように、例えば生活支援とか仕事の道筋をどういう形でサポートしていくかという制度でございますけれども、そういった支援員が、一たん就労者の方が就職していただいて、最初はずっとケアをしていくところから徐々に、日にちを置いてまたケアをしていく個別支援を行っているところです。そういった中で、いわゆる指導的などという御意見がありましたけれども、支援者間で様々な思い、考え方があり、その辺のところの部分に関係者間で共通認識を形成し、フォローアップをしていくかということが課題かなと思っております。したがって、委員、今の関係機関のいろいろな思いというのがあると思いますので、そのような中でまたいろいろ御指摘いただければなと思っております。どうぞよろしく願いいたします。

もう一つ、生活保護の方ですが、まさにこれも今、試行錯誤でございまして、いろいろなことを、今、意欲をどういふふうに喚起するかというところの問題があるので、セミナーを行ったり、あるいは集中的に支援を行ったりとか、あるいは福祉サイドのケースワーカーと我々ハローワークの担当者がすり合わせをしながら、同行紹介もみたいなどころも含めて、双方の役割分担を踏まえつつ、ある時は一緒になって支援を行っていくといったことを今、個々試行錯誤しながら行っているということで、御理解をいただきたいと思っております。以上です。

○東健康安全課長 済みません、健康安全課長でございます。

メンタルヘルス対策支援センターのことについて補足させていただきたいと思います。メンタルヘルス対策支援センターについては、できたのが平成21年ということで、平成21年度の事業から厚生労働省の本省の方からの委託事業ということでやっております。これは鳥取だけではなくて全国でやっているものです。御指摘のとおり、確かに情報発信力はまだまだ弱いなというところがあります。私自身もいろいろな人と話していて初めて知ったという話も聞かれるところで、まだまだしっかりやっていかなければいけないなと思っております。

そういった中で、お話にありました県とか市町とかそちらの方の行政機関の絡みということで言いますと、私どもも県の方の自殺対策の関係の会議、例えば心といのちを守る県民運動ですとか、そういった会議の方に出しております。メンタルヘルス対策支援センターの担当者の方も出しております。たしか全部ではなかったかもしれませんが、市とか町とかの担当も出て、保健部局の方が出しております。そういった中で、我々の労働行政の側としてもこういう取り組みを行っているということは毎回説明させていただいているところで、そういう労働行政ではなくて、県とか市とか町とかそちらの方からの方にまず知ってもらう。それから、そちらを通じて適切にこちらの方に情報提供をいただくということも重要かなと思っております。逆に我々の方としても、ほかの行政機関がどういうことをやっているかというのは確実に把握して進めなければいけないなと思っておりますし、先ほど総務部長の方からありましたとおり、広報についてもより積極的な形でやっていきたいと考えております。

○森田局長 1点補足させていただきますと、今のメンタルヘルスの関係、特にお医者さんとの関係ということでございまして、県医師会と労働局で協議会つくりまして、その中に県、市も入っていただいているいろいろやっているというところでございます。

○衣川会長 最後に、これだけは言っておきたいということはございますか。

○吉田委員 委員の吉田でございます。

事前配付の資料の57ページにあります、高齢者の雇用状況の概要の部分で、この中の数的にどうのこうのというのではないのですが、定年に達しまして、それで基本的に法律は希望者全員ということですが、まだまだ社内での基準を設けて企業の側も継続雇用する余力がないということで、条件をつけまして、その基準に合致しない定年到達者は切り捨てるということがまだかなりあると聞いております。その辺のところの企業における指導を、何とかできないものかなと思っておるところであります。この辺のところをちょっとよろしくお願ひしたいと。

それから、もう1点、本日配付の資料の13ページ、11月は労働時間適正化キャンペーンの期間ですという分ですが、中ほどの表の下ですね。22年度の監督署において、不払い残業の指導件数が80事業所だと書いてありますが、この指導に至った経過と申しますか、不払いをやっている事業所だということがわかった経過はどういうことだったのか。まだまだたくさん不払い残業、サービス残業を課している事業所も承知しておりまして、それはやっぱり働く者が告発なりをしないとわからないだろうと思うのですが、定期的な監督署の査察で発覚したのか、その辺のところのちょっと経過をぜひ教えていただきたい。

それから、もう1点、労災関係ですが、23年までには労災防止指導員という制度がありまして、各中小企業に定期的に指導に当たっていたということで、国の事業仕分けによって縮小ということで県内では協力員という格好で配置されていると思いますが、やはり権限的に少し落ちるかなということで、やはり特に中小ですね、労災の防止に向けての指導を、定期的というのではなくて日常、経営者の皆さんに労災防止指導員という立場であればお話をさせていただける機会があったということですが、今の協力員という格好ではなかなかできないということで、労災もふえる傾向ですので、その辺のところを労働局さんの方で何とか協力員をもっと活用できる施策なり方策がないのかなという、その辺を御検討いただけるものであればお願いしたいということ、この3点。

○平岡職業対策課長 職業対策課長でございますけれども、まず1点目の、高齢者の雇用状況について委員からお尋ねございました。希望者全員が65歳までが50%、若干まだ少ないということ。全国よりはいいのですけれども、こういった中で、問題は今のようになぜ希望者全員が65歳までなのかということでございますけれども、もともとの法律から言えば高齢者の雇用確保措置の9条は平成18年に成立したのですが、定年の引き上げ、定年の廃止もしくは継続雇用制度ということで高齢者が希望するときは、そういった制度をつくってくださいよということですが、ただし、委員が御指摘のようにその第2項で基準を設けることについても、労使協定を締結すれば基準を設けることについては法律上は違反ではないけれども、基準の運用について労働者の方と経営者の間でいろいろなところ、全国で裁判が起きているという実態はあります。

このような中、今まさに厚生労働省の労働政策審議会の方で65歳までの希望者全員の雇用確保策を雇用と年金の制度的な接続を図る観点からどうするのかといったようなことで、議論をされているということですが、我々の方も実態的に言えば、希望者全員の制度はなされてはなくても、鳥取の場合、65歳以上の人、70歳の人も働いている企業がか

なりあるわけですので、そういった企業を少しでも希望者全員へもっていくということが、これからの大きな課題になってくると思っておりますので、65歳までの希望者全員を対象とした制度の導入を踏みきっていただくよう、各企業へ当たってまいりたいと考えております。以上でございます。

○**大路労働基準部長** では続きまして、労働時間適正化キャンペーンの中でのサービス残業の件でございますけれども、やはりそもそもの発覚の発端というのは、やはり労働者からの申告というのが結構多かったかと思えます。労働基準監督署では、抜き打ちに定期的に特に予告することもなく出かけて行って、事業所を査察するという業務をやっておりまして、そういう中でも発見されることもございますし、やはり労働者側の方から、匿名の場合もあれば名前を名乗ってこういう状況があるので何とかしてほしいという相談もありますので、特に相談者から情報があつたということは告げずに、我々はそもそも抜き打ちで行っておりますので、その抜き打ちの一環として行ったようなふりをしまして、その状況を見たところやはりサービス残業的なものがあつたと、要は賃金不払い残業、そういうものがあつたというのがわかりまして、それに基づいて指導したという状況になっております。

○**東健康安全課長** 労災防止指導員の関係ですけれども、先ほどお話にもありましたとおり経緯から言いますと、労災防止指導員制度そのものについては昨年度の事業仕分けの関係で廃止という結論に、全国一律なつたところでございます。それにかわるものとして、これも全国でそうなのですけれども、労働局として安全衛生の労使専門家会議という形で上げております。これは御承知かと思いますが、労働者側からは労働者側からの御推薦に基づいて委員の方を選んでやっております。あわせて、労働者だけではなくて使用者側からも委員を選定して置いている。より何ていうのですか、現場に近い方々から御意見を伺いながら進めていこうというものでございます。当然、我々としてもこういった会議を置いて進めていくに当たっては、もちろん実効性のあるものとしていかなければいけないと考えております。基本的には、1回目7月にやったという話は冒頭で話したところですが、その中でもリスクアセスメント、メンタルヘルス対策もそうなのですが、あとその時々災害の特徴的なところがあればそういったところも踏まえて、例えば指導時における資料構成ですとか、指導時に強調すべき点などについて使用者側、労働者側双方から御意見をいただいたり、特徴的な災害の防止対策についてどういった指導をすればより定着するか効果的なのかということ、御意見をいただきながらそれを労働行政に反映させていきたいと考えておりますが、おっしゃるとおり中小企業対策が重要だということも

ちろんだと思います。そういったところで、そういう事業者、労働者に向けて、我々として言わなければいけないこと、労働行政の側からだけではなくて、一步離れた専門家の方々からどういうふうにやればより効果的なのかということのを伺いながら進めていく会議でございまして、効果的に進め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。

時間が参りましたので、労働局のいろいろな御対応が随分しっかり進んでいるのではないかとこのように私は見ておりますので、この内容をぜひもう少し多くの人に知っていただいて、そしていろいろやられていることをうまく利用していただくことがこれから必要ではないだろうかと感じております。

きょう、皆さん方の積極的な御意見をいただきましたので、ぜひこれを今後の行政に生かしていただければと思いますので、ひとつよろしくお願ひしたいと思ひます。次回にはもっといいお話が聞けることを期待しております。今日はどうもありがとうございました。

それでは、次回の審議会について、事務局の方からお話をいただければと思ひます。

○木村企画室長 次回の審議会は、来年3月を予定しております。議事の内容としましては、今年度の行政運営状況の報告と来年度の行政運営方針についての御審議をいただく予定にしております。改めまして日程等の調整をさせていただきますので、どうぞよろしくお願ひいたします。以上です。

○衣川会長 それでは、時間が少しオーバーし申しわけありませんでしたけれども、本日の審議会はこれで終わりたいと思ひます。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