

第22回鳥取地方労働審議会議事録

1 日 時 平成24年3月8日(木) 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 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 竹内克徳 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 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 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 津村職業安定課長 平岡職業対策課長 花倉求職者支援室長 山田監察監督官 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 山本人材育成確保室長

鳥取県商工労働部雇用人材総室 畠中人材育成確保室主事

鳥取市経済観光部経済戦略課 小林雇用創造推進室長

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23年度鳥取労働局行政運営状況について
- (3) 平成24年度鳥取労働局行政運営方針(案)について
- (4) 平成24年度鳥取県雇用施策実施方針(案)について
- (5) その他

5 配布資料

- (1) 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) 鳥取県中部地域雇用開発計画
- (3) 鳥取市地域雇用創造計画
- (4) 平成23年度鳥取労働局行政運営方針「最重点施策に係る数値目標」「重点的な取組課題」達成状況
- (5) 平成24年度鳥取労働局行政運営方針（案）
- (6) 平成24年度鳥取県雇用施策実施方針（骨子案）
- (7) 県内の雇用情勢（平成24年1月分）
- (8) 三洋電機コンシューマエレクトロニクス（株）の事業再編の経過
- (9) 新規高等学校卒業者の就職内定率の推移、新規大学等卒業者の就職内定率の推移
- (10) 平成24年度における「若者雇用戦略」の推進
- (11) 鳥取県における高年齢者雇用状況の概要
- (12) 平成23年労働災害発生状況（速報）、平成23年死亡災害発生状況（速報）
- (13) 労働災害多発警報
- (14) 次世代育成支援対策促進法に基づく一般事業主行動計画に関する状況について
- (15) 育児休業制度等に関するアンケート結果概要
- (16) 改正育児・介護休業法が全面施行されます（リーフレット）
- (17) 病院管理者トップセミナー鳥取（リーフレット）
- (18) 有期労働契約の在り方について（平成23年12月26日労働政策審議会建議）のポイント
- (19) 労働者への労働条件の明示に関する要請について
- (20) 個別労働紛争相談件数の推移、「助言指導」・「あっせん」の受理件数の推移、あっせんの参加率と合意率の推移
- (21) メンタルヘルス対策に係る対応案、メンタルヘルス対策に係る現状
- (22) 鳥取県雇用施策実施方針（概要）平成24年度
- (23) 全国指針、雇用施策実施方針と地方行政運営方針との関係（イメージ図）
- (24) 諮問文（写）「鳥取県中部地域雇用開発計画」「鳥取市地域雇用創造計画」

6 議 事

○衣川会長 皆さん、こんにちは。年度末の非常にお忙しい中、皆さんお集まりいただきまして、本当にありがとうございます。

ただいまから、第22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、あるいは公開等について、事務局の方から御報告をお願いいたします。

○木村企画室長 企画室長の木村です。

それでは、私の方から説明をさせていただきます。

まず、当審議会の成立の件ですが、本日御欠席の委員は、公益委員の入江委員です。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以上となり、本日の会議が有効に成立していることを報告いたします。

次に、会議の公開の取り扱いですが、会議を公開するとして、3月1日から5日までの間、傍聴募集を行いました。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報告いたします。

続いて、本日の会議資料ですが、事前送付いたしました資料のほか、本日は当日配付資料として、諮問関係と行政運営関係の2点の資料を準備いたしました。御確認をお願いいたします。よろしいでしょうか。

私からの説明は以上で終わります。

○衣川会長 どうもありがとうございました。

続きまして、議事録の署名人を指名いたします。鳥取地方労働審議会では、鳥取地方労働審議会運営規定第6条第1項に基づき議事録が作成されますので、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ので、田中委員並びに宮城委員をお願いしたいと思います。ひとつよろしくお願いいたします。

○田中委員 承知しました。

○衣川会長 それでは、議事に入る前に森田労働局長様からごあいさつをお願いしたいと思います。お座りになって結構でございます、よろしく申し上げます。

○森田局長 鳥取労働局長の森田でございます。本日は、年度末のお忙しい中、当審議会に御参集いただきまして、まことにありがとうございます。

では、失礼して座らせていただきます。

○衣川会長 どうぞお座りになって。

○森田局長 開会に当たりまして、一言ごあいさつ申し上げます。3日後には、東日本

大震災の発生から1年を迎えるところでございます。この1年を振り返ってみますと、県内の経済におきましては、震災の影響ですとかタイの洪水の影響、また、急激な円高と、製造業中心に非常に厳しい1年であったかと思えます。特に三洋電機コンシューマエレクトロニクスの再編問題などもあったところでございます。

鳥取県の雇用情勢、また労働環境は、全国的に見ましても特に厳しい状況であったと感じております。有効求人倍率は本年9月以降、全国平均を下回っておりまして、直近の1年間を見ましても、全国的には順調に回復しておりますが、鳥取県は回復がおくれているという状況でございます。

県内の地域別で見ますと、東部の状況が特に厳しくなっておりますが、他の地域におきましても少なからず影響を受け、予断を許さないところでございます。

この春卒業する学生の就職状況につきましても、関係各位の皆様の御協力もいただきまして、これまでのところ前年度を上回る就職内定率で推移しているところでございます。これから3月末に向け、最後の追い込みを図り、就職できない学生、生徒を極力減らしてまいり所存でございます。

また、労働災害につきましても、長期的には減少傾向が続いておりましたが、平成22年、23年と、2年連続で増加となり、死亡者も5年ぶりに2けたとなってしまったところでございます。一つは大雪、凍結による転倒事故が多かったという事情がございますけれども、極めて憂慮すべき事態でございまして、鳥取労働局では初めて労働災害多発警報を発するなど、さまざまな対応策を講じてきたところでございます。改めまして原因を分析し、実効ある労働災害防止対策を取り組む所存でございます。

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、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いて御説明した上で、平成24年度に向けてどのような行政運営を行っていくべきか、御審議いただくのが本日の審議会の主題となっております。

本日は、行政運営方針の案をお示ししておりますが、この案の作成に当たりましては、前回の秋の審議会における皆様の御意見を参考にさせていただきました。この場をおかりいたしまして、お礼を申し上げます。

4月からの新年度、私ども鳥取労働局がどのような優先順位で行政資源を投入すべきか、皆様の忌憚のない御意見をちょうだいしつつ、山積する課題に的確に対応してまいりたいと考えております。限られた時間ではございますが、本日は審議のほど、よろしくお願

いたします。

○**衣川会長** どうもありがとうございました。

それでは、これから議事に入ります。議事次第にありますように、本日は諮問関係の議題が1件と、行政運営に関する議題が3件用意されています。非常に内容が豊富でございます。

審議会の終了は、およそ3時半をめぐりにしていますので、よろしく御協力をお願いいたします。

議事の進め方ですが、まず、議事（1）の諮問について議論をいただき後、議事（2）から（4）に関しましては関連しますので、一括して事務局から説明をしていただきます。その後、質疑を受けたいと思いますが、こういう形で進めますけれども、よろしいでしょうか。

まず最初に、議事（1）の諮問をいただきたいと思います。できるだけ簡潔に進めていただきたいと思いますので、ひとつよろしくお願いします。

○**森田局長** それでは、諮問文を朗読いたします。資料につけております。

鳥労発安第250号、鳥取地方労働審議会会長、衣川益弘殿。別紙「鳥取県中部地域雇用開発計画」について、貴会の意見を求める。平成24年3月8日、鳥取労働局長、森田啓司。

2枚目でございます。鳥労発安第258号、鳥取地方労働審議会会長、衣川益弘殿。別紙「鳥取市地域雇用創造計画」について、貴会の意見を求める。平成24年3月8日、鳥取労働局長、森田啓司。

〔労働局長から会長に諮問文手交〕

○**衣川会長** ただいま諮問をお受けいたしました。

鳥取県中部地域雇用開発計画及び鳥取市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います。

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。

○**佐藤職業安定部長** 安定部の方から説明させていただきたいと思います。

今回の2本の計画につきまして、委員の皆様方に事前配付資料として、ナンバー1、ナンバー2を事前に配付をしておりますけれども、このうち、鳥取市の地域雇用創造計画につきましては修正があったということで、本日配付資料の諮問関係のナンバー3というこ

とで、改めて配付をいたしております。

それでは、その2本の計画につきまして、法令上の位置づけなどについて説明をさせていただきます。

本日配付資料の諮問関係のナンバー2、地域雇用開発促進法のスキームでございますが、まず1つ目の青い枠でございますが、雇用開発促進地域でありますけれども、これにつきましては、有効求人倍率が全国平均よりも悪い状態にあり、就職することが困難であると認められる地域と決められておまして、今回諮問されております鳥取県中部地域雇用計画につきましては、21年度から今年度までの3年計画として認められておりましたけれども、今現在も雇用情勢がまだよくなっていないということで、今回改めて今後3年間の計画を策定いたしまして、今回の審議をお願いしておるところであります。

それからもう一つ、右側の赤い枠であります。自発雇用創造地域でありますけれども、これにつきましては、就職が困難であると認められる地域という点では雇用開発地域と同様でありますけれども、それに伴いまして、地域の雇用機会の創造を図るための方策を検討するための協議会を設置しており、各雇用創造のための措置を講じることとしているという条件がありまして、今回、鳥取市においてはこの協議会を設置しておまして、新たに雇用を生み出す計画として、鳥取市地域雇用創造計画が提案されておりますので、審議をお願いするものであります。

本日は、鳥取県、鳥取市のそれぞれの担当室長が出席しておりますので、説明申し上げます。

○衣川会長 では、よろしく願いいたします。

○山本人材育成確保室長 失礼いたします。鳥取県商工労働部雇用人材総室人材育成確保室長の山本でございます。

このたび諮問されております鳥取県中部地域雇用開発計画に基づきまして、若干の補足説明をさせていただきます。計画につきましては、既に事前に目を通していただいておりますので、若干その背景等厚みを加えて説明をさせていただきたいと思っております。

この計画につきましては、鳥取県におきましては、直近の資料でいいますと、平成24年1月、県全体で有効求人倍率0.71倍、全国では0.73倍となっております。

鳥取県では平成22年4月に鳥取県経済成長戦略を策定いたしまして、10年後の鳥取県、日本、世界を見据え、本県の強みを考慮した8つの分野を戦略的な推進分野として推

進しておるところでございます。その中の下支えをする分野の一つで人材戦略ということで、人材育成確保について積極的に施策を進めてまいっておるところでございます。

また、地域雇用開発促進法に基づきまして、地域雇用創造推進事業を実施しております。これは、平成20年度から厚生労働省委託事業として実施しておりまして、20年から22年までは高度人材「燦然」プラン、23年度からは、新たにとっとり雇用創造未来プランとして実施しておるところでございます。

しかし、鳥取県のこのような努力にもかかわらず、平成23年9月には有効求人倍率、鳥取県の方が全国よりも若干上回っておったのですが、全国の景気の回復に従いまして、やや鳥取県が取り残される状況で、平成23年9月に有効求人倍率が逆転して以来、全国の有効求人倍率の方が高いという状況になっております。

続きまして、本計画の状況でございます。これは、鳥取県中部地域といいますのは、倉吉のハローワーク管内に重なります。特に倉吉を中心といたしました県中部地域におきましては、直近におきましては非常に有効求人倍率が高くなっておりますが、リーマンショックの影響で21年の落ち込みが非常に大きかったということがございます。また、23年12月では0.91倍ありました、これは現数値でございますけれども、有効求人倍率が24年1月には0.87倍、0.1近く落ちました。これは、皆さん、もう新聞報道等で御承知だと思いますが、昨年末、23年12月に電子部品、コネクタ等を製造しております会社が破産申請をいたしまして、一気に70数名の大量離職者が出るという状況がございました。このようなことがございますし、また、これは倉吉市ということになりますが、倉吉市の労働力人口を見ましても、平成17年では55歳以上が34.1%、これは県全体の30.7%を上回っている。3人に1人は55歳以上の労働力人口であるという状況でございます。

このように県中部地域では、非常に労働市場といいますか、構造的に脆弱でございます。パイが小さいということもございますが、非常に構造的に脆弱であるという状況を抱えておる状況でございます。ただ、今、悪い材料ばかり申し上げましたが、このような状況に甘んじておってもだめなわけでございます。雇用をふやすには、即効、特効薬といたしましては企業誘致ということが一番でございますけれども、そのほかに中部の特徴を生かした、例えば農業であれば北栄町のブドウですとかスイカ、あるいは観光資源、これは皆様よく御承知のとおり、倉吉の赤れんが、三朝温泉、あるいは最近某コマーシャルで有名な羽合温泉ですとか、あるいは三徳山の投入堂、漫画王国コナン等、非常にさまざまな観

光資源、第3次産業がございます。このような2次産業、3次産業を組み合わせた、いわゆる1次掛ける2次掛ける3次、6次産業という言葉もございますが、このような状況を組み合わせまして、中部地域を活性化していくことが必要であると思います。

このような状況にかんがみまして、引き続き中部地域におきましては設備投資及び、特に非自発的離職者等の雇用を促進する誘導措置は必要であると考えて、今回、厚生労働大臣に同意を求めるものでございます。

なお、いわゆる法律に基づきますことにつきましては、地域雇用促進法の施行規則第2条に、地域におきます暫定措置要件というのがございまして、これによりまして、有効求人倍率が、今回の2.1年から2.3年というのは、過去の計画でございました1.8年から2.0年をいずれも下回っていることを御報告させていただきまして、私の説明とさせていただきます。どうもありがとうございました。

○衣川会長 ありがとうございます。

それでは、続きまして、地域雇用創造計画の方の説明をお願いいたします。

○小林雇用創造推進室長 失礼いたします。鳥取市雇用創造推進室の小林と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

鳥取市雇用創造計画につきましては、事前に配付をさせていただいたところですが、本日の配付資料、諮問関係のナンバー3の資料をごらんいただきたいと思いますが、この鳥取市地域雇用創造計画の8ページになります。8ページの下ほどに(2)でアウトカム指標という部分がございます、そこの合計が495人となっております。事前にお配りさせていただきましたものではここが505人となっております、その内訳は常用雇用が170、常用雇用以外の部分が335という数字でございましたが、そこを今回、全体では495、そして常用雇用212、常用雇用以外283と修正をしておりますので、御承知をお願いしたいと思います。

ここの理由といたしましては、私どもが設置しております鳥取市雇用創造協議会を2月23日に開催をいたしまして、その協議会の中で委員の皆様から、常用雇用の割合をもっと上げた方がいいという御意見をいただき、見直しをいたしまして雇用拡大メニュー、それから人材育成メニューの部分を5割に持っていくというところで、数字の方をこのように修正させていただいております。よろしくお願いいたします。

それでは、鳥取市地域雇用創造計画の全体の概要について説明をさせていただきます。今ごらんいただいている資料のナンバー2の2枚目になりますが、地域雇用開発促進法の

スキームの次のページでございます。横長のもので「快適・環境都市 鳥取」雇用創造プランの概念図というペーパーをごらんいただきたいと思います。

まず、「快適・環境都市 鳥取」、これは鳥取市の総合計画で掲げております目標でございます。この目標を通じて雇用創造を達成していこうというもので、そのコンセプトに記載しておりますように、環境・エネルギー産業、あるいは市民の生活を支援する生活関連産業に必要な人材を育成することを通じて新たな産業・サービスの創出、それで「快適・環境都市 鳥取」を実現しまして、持続的な雇用の創造を図っていこうという取り組みでございます。

左の、現状・課題のところをごらんいただければと思います。皆様御存じのとおり、年末に三洋電機C Eの事業再編によって約370名という大量の離職が発生したという状況でございます。こういった非常に厳しい状況を踏まえまして、私どもとしては新しい産業、あるいはサービスの創出というものが急務であると考えております。そういった中で、今、環境・エネルギー分野でございますとか、あるいは生活関連産業分野、こういったところで新しい芽が出始めておりますので、そういったところをターゲットとして、今回多くの離職されておられます技術者等の人材育成を通じまして、新しい産業へのスムーズな移行によってこの鳥取地域の産業の再出発、再構築につなげていこうという取り組みでございます。

その真ん中の欄に記載しておりますように、今回の方向性といたしましては、目標として環境・エネルギー産業、あるいは生活関連産業の創造というものを目指しております。下の地域重点分野、そこでは今申し上げたような分野に加えまして、産業デザイン分野ですとか、あるいはICT分野というものも地域分野として考えております。

今の資料をもう1枚はぐっていただき、実践型雇用創造事業の雇用創造のイメージをごらんいただければと思います。

一番左側の求職者、こちらが今回の事業の求職者の対象として考えておりますが、三洋電機C Eさん等の離職者の方の中には、設計・開発、それから製造管理、評価・解析、IT、営業といった人材の方々がたくさんいらっしゃいます。そういった方々を対象にいたしまして、黄色の部分の人材育成メニューといたしましては、環境・エネルギー人材ということで、一つはエネルギー管理人材。これは国家資格でエネルギー管理士という資格がございます。これは、エネルギー使用の際の合理化、あるいは省エネ化を推進するエネルギーの専門家でございます。電気、あるいは燃料の使用法の改善ですとか監視、それ

から電気や燃料を消費する設備の維持など、エネルギー使用の合理化に関しての改善、監視の業務をやる人材でございます。こういった資格取得を通して、こういう人材を育成していこうと考えております。

それから、再生可能エネルギー、それからエネルギーマネジメントのシステム、あるいは植物工場、こういった分野の基礎的な技術ですとかノウハウを習得していただくことも考えております。これらにつきましては、そこの雲みたいなところがございますが、太陽光、あるいは風力発電、これは御存じのとおり震災以降、こういった再生可能エネルギーの導入加速が非常に進んでおりますし、あるいはスマートハウスと申しまして、省エネ化のシステムを備えた新しい家というのも今、進展が見られております。そういった動きをにらみまして、こういった人材を育成していこうと考えております。

それから、その下の生活関連産業人材でございます。これにつきましては、高齢者ですとか、それから障害者の方に対しての住みやすい住環境を提案するアドバイザーとしての福祉住環境コーディネーター。それから、スポーツクラブ等で適切な運動プログラムを提案指導されます健康運動指導人材。あるいは、よくサービス介護士と言われていますが、そういった方にプラスアルファで高齢者の方、あるいは障害者の方に対しておもてなしの心と安全な介助技術を提供できるようなサービス介護士、こういった方々を人材育成します。これは、買い物支援ですとか身の回り支援、それからフィットネスクラブ、バリアフリーリフォームといった新たな産業の動きがございますので、こういったニーズに対しての人材育成でございます。

この2つの人材育成にプラス、その下の産業デザイナー。このプロダクトデザイナーと申しますのは、工業製品だけではなくて、家具ですとか食品、日用品、こういったものに対して新しいデザインを導入できるような人材。あるいは快適な住環境を創造するスペシャリストとしてのインテリアプランナー。あるいは仕事に役立つ実践的な色彩の資格を持ったカラーコーディネーター。こういった人材をさらにプラスアルファすることによって、相乗効果が高まるものと考えています。こういった人材育成を通しまして、具体的な実践メニュー、下にありますようなスマートグリッド、これが次世代電力網でございますが、そういったものを導入する推進事業。それから、ICTを活用した、今申し上げましたような生活関連産業の創造事業、こういったものを通じて、あるいは右上にありますような雇用拡大メニューとしての各種のセミナーを通じて、そこの赤い部分になりますが、環境・エネルギー分野ですとか、生活関連産業分野で新しい産業を創造していこうという取

り組みでございます。

恐れ入ります。前のページの概念図の方にお戻りいただければと思います。今申し上げましたような事業の中身といたしまして、右の一番上にありますが、事業全体の参加者としては1,500人。それから、就職者としては495人、事業費として約3億8,000万といった事業を今回、この計画の中で実施をさせていただければと考えております。以上でございます。

○**衣川会長** ありがとうございます。

今、御説明がありましたように、鳥取県の方では、雇用の開発計画、ディベロプメントというのですか、鳥取市の方では、雇用の創造計画、クリエイトというもの、こういう形で御提案がなされております。この2つの計画について、皆さん方からの質問とか、あるいは御意見をお伺いしたいと思います。それを踏まえてまとめられるということでございますので、ひとつよろしく願いいたします。

どの内容からでも結構でございます。

○**村上委員** 鳥取市の雇用創造プランについてですけれども、今日いただいた資料でアウトカムが見直されたということですが、協議会で適切な発言があって見直されたのなら、私は安心をしました。というのは、いただいた資料では常用雇用が3分の1程度しかなくて、これは国が、大臣が同意をした計画で3分の1しか常用雇用が見込めないということであるなら、そのメッセージエラーになるといいまじょうか、国、あるいは労働局が常用雇用に重点を置いていないと誤って受け取られかねないという懸念をしていますが、協議会で適切な指摘があって、それに基づいて見直されて、きょうの段階で新しい形になっていますので、非常に安心をいたしました。それだけです。

○**衣川会長** ほかにございませんでしょうか。

どうぞ。

○**吉田委員** 委員の吉田です。

いただいていた資料を見ていましたが、きょう、先ほど説明もお聞きした中で、施策でこの方向づけはよくわかるのですが、実際に新年度に向けてこの施策を実行する上で、実際に雇用の確保とか、それから人材を育成した後といいますか、受け皿として新しく事業主さんが事業を起こすであるとか、そういった受け入れ体制の見通しというものが、今現在どの程度見込まれるのかと。目標の数値が、実際にこの計画が実行されて、最終的に何%達成されるのか。これはわかりませんが、過大な数字になったりはしないかなという

のをちょっと懸念するのですが、その辺の数字的なものが、もし今現在で把握されているものがあればお示しいただきたいなと思います。

○衣川会長 鳥取市さんの方からお願いいたします。

○小林雇用創造推進室長 現在のここで設定しております計画数値に対しての実際の受け皿になるところをどのように見ているかというお尋ねでございますが、具体的な数字としてはここでお示しすることはできませんが、今の動きの中で、例えばスマートグリッドという次世代送電網の取り組みの中で、例えば再生エネルギーにつきましては、実は今度鳥取市若葉台の方で経済産業省の方の補助の採択を受けて、スマートグリッドの実証実験も進めております。この実証事業の中には、鳥取市内の何社かの御賛同もいただいて、そこでその取り組みを進めておまして、そういった取り組みでかなりの雇用が生まれてくると考えております。

また、さらに、若葉台の実証事業以外に鳥取テクノヒルズという企業集団がございまして、こちらの方では、風力発電機等の取り組みを今進めていらっしゃいますので、そういった幅広い分野での、環境・エネルギー分野での雇用というのも生まれてくると考えています。

また、生活関連の分野につきましては、やはりお年寄りの方々を中心に健康志向とかそういうものが非常に今、ニーズが高くなっておりますので、そういったところでITを活用したり、この実践メニューに上げておりますが、そういった創出事業というものを通じて、新しい雇用が生まれてくると考えております。

○平岡職業対策課長 労働局の職業対策課長の平岡でございます。

補足いたしますと、今、委員がお話しになりました、この目標は鳥取市さんが具体的に計画を立てられて、これから実現されていくわけですけれども、制度的には1年目、2年目、3年目、先ほどの事業に数値目標を示されていますが、これが9割達成できなければ次の年度に進めませんので、そういった意味でも、必ずやっていただくということがこの制度の保障になっていますので、その点は実現されるのだらうと思います。もっと言えば、こちらの方はこれからこの審議会で御意見をちょうだいして、案を練って、厚生労働省の中の第三者委員会で各地域からプランを出したものを勝ち抜いていかなければこのプランに採択されませんので、そういった意味の実現可能性とか、さらに、それを受けた後の達成率がなければ先へは進めないということになっておりますので、制度的な担保は保障されているので、御理解いただければなと思います。以上でございます。

○衣川会長 よろしいでしょうか。

時間が少し過ぎておりますので、一応、今回出されました地域雇用開発計画、従来の雇用をこれからどんどん掘り起こしていくということ、それから、新しい事業として雇用をふやしていくという、この2点に関しての御提案について、一応了解いただきましたでしょうか。（「はい」と呼ぶ者あり）よろしいでしょうか。時間が余りないので、この程度にしておきます。

それでは、幾つか意見が出ましたけれども、これらの意見は事務局から厚生労働大臣の方へ確実に伝えまして、対応していただくことをお願いすることになります。諮問については、計画はおおむね妥当という形で答申として取りまとめますので、先ほど確認しましたように、よろしくお願ひしたいと思います。

それでは、事務局で答申文の準備をしていただき、この後、後の審議が終わった時点で、答申文を局長にお渡ししたいと思います。よろしくお願ひいたします。

それでは、これから議事（2）から（4）について事務局の方から説明をいただくわけですが、23年度の労働行政運営状況についてという点と、それから24年度の労働行政運営方針（案）について、さらに24年度の鳥取県の雇用対策の実施方針（案）についての御説明をお願ひいたしたいと思います。

どうも御説明をありがとうございました。

〔鳥取県・鳥取市退室〕

○衣川会長

では、よろしくお願ひいたします。

○安達総務部長 労働局総務部長の安達でございます。私からは、平成23年の労働局の運営状況及び平成24年度の行政運営方針（案）について説明をさせていただきたいと思ひます。

まず、23年の労働局の運営状況についてということをございまして、事前に配付させていただいておりますけれども、数字の事前修正がありますので、当日配付資料、行政運営関係のナンバー1を参照いただきながらお聞きいただければと思っております。

表紙をおめくりいただければと思っております。

まず、雇用関係についてでございますが、番号は1から3までとなっております、施策面からいきますと、1つ目が新卒者・既卒者支援。2つ目が、雇用機会の確保と就職支援。3つ目が、求職者支援制度を通じた就職支援ということになっております。これらの

雇用に関する目標についてでございますけれども、冒頭局長からあいさつがありましたとおり、鳥取県をめぐる雇用情勢は非常に厳しい環境であったことを考慮すると、これらの各項目についての目標は、おおむね達成している状況になりますので、ここは一定の評価をいただけるのではないかと考えております。

例を申し上げますと、特に関心の高い正社員の求人についてですけれども、中ほどにありますけれども、目標6%に対して前年比5.9%増ということになっておりまして、また、常用雇用の就職率というのは、1ページめくったところに、目標は35.7%以上となっているところ36%ということで、ほぼ目標の水準となっております、健闘しているといってもよいのではないかと考えております。

この要因でございますけれども、早くから雇用情勢が悪化するということはわかっておりましたので、県を始めとした行政機関とも連携しながら求人開拓を行うとともに、現場レベルでの丁寧な職業相談の実施等々に取り組んだことが、一定の効果を今のところ生んでいるのではないかと考えております。ただ、年度後半以降、雇用環境がさらに厳しさを増しているという状況でございますので、来年度に向けてはさらなる取り組みの強化というのが必要ではないかと考えているところでございます。

また、学卒について触れさせていただきますと、これまでのところ、これは早い段階から大学、高校の関係者の皆さんと連携を築きながら取り組んできたということがありまして、これまでのところ、就職内定率というのは前年度よりも少し高い、高い状況で推移している状況でございますが、いまだ就職が決まってない方もいらっしゃいますので、年度末に向けてこの対応には万全を期してまいりたいと考えております。なお、中高生向け、大学生向けの職業意識の形成も含めたセミナーについては、前回の審議会でもその重要性を各委員から御指摘をいただいたところでございますけれども、これは事前に配付した資料にもおつけいたしましたが、本年度、中高生向けで延べ62回、大学等で計23回開催させていただいております。これについて各教育機関からの要望もふえているところでございますので、後でまた述べますが、来年度はさらに取り組みを強化してまいりたいと考えております。また、これも事前配付資料にお示ししたところでございますけれども、先ほどから話が出ているとおり、三洋C Eの事業再編に関して大量離職者が発生する中で、昨年の秋以降、対策会議、大規模な業況の実施、県や市と連携した年末の特別相談会の実施等々さまざまな取り組みを行って、この取り組みはマスコミ等々にも大きく取り上げられたところでございます。これについても、残念ながら就職の決まらない方というのがま

だ多くいらっしゃいますので、引き続き労働局の総力を挙げて離職者の支援に取り組んでまいりたいと考えております。

3つ目の求職者支援制度に関してですけれども、就職率、これも目標を達成しております、人数にして349の方が就職していただいております。また、その下、中小企業への対応ということでございますが、本年度から商工会と連携して周知に努めるということで説明をさせていただきましたが、これまで9団体に対して説明会を行わせていただいて、448人の出席者となっております。参加した関係者からも非常に好評をいただいておりますので、初の試みとしては一定の成果が出たのではないかと考えております。

1ページおめくりいただければと思います。労働災害に関する状況を整理しているところでございます。右上にあるとおり、死亡者が10名、発生件数が527件と、それぞれ前年度と比べて大幅に増加しております。目標達成ができなかったということになっております。本日、参考資料をつけておりますけれども、ここで要因を分析した結果を申し上げますと、まず大雪の影響もあって転倒などが多かったということ、また業種別に見ると、建設業、社会福祉業等々に課題が見られるということ、また、年齢別に見ると、50代以上の割合が高いということ、さらに経験年数の短い方の労働災害に遭う割合が多いということ、また、企業規模別に見ると、県内の企業規模の割合とほぼ一致しております、大企業、中小企業、あわせて対策が課題であること、また死亡災害の動向から見ますと、やむを得ないものもありますけれども、基本的に安全衛生上の配慮を行っていれば、防げた可能性があるものも多いことなどがあげられると考えております。局長からの発言にもあったとおり、当局では労働災害の増加を重く受けとめておりまして、初めて労働災害警報の発令を行うでございますとか、熱中症対策、降雪時の対策等々さまざまな取り組みを行ってきたところでございますけれども、結果として労働災害がふえたということは重く受けとめさせていただきまして、後ほど説明させていただきますが、来年度は対策を特に強化してまいりたいと考えているところでございます。

1ページおめくりいただきますとメンタルヘルスの取り組みになります。労働者が安全・安心に働ける環境の整備、③でございますが、メンタルヘルス対策では、基本的に個別指導を行って、すべての対象事業主に対応いただくということでございますけれども、基本的にはすべての事業所において、当局の指導に従って対応いただいているという状況になっているところでございます。なお、メンタルヘルス対策については、前回の審議会自主点検のフォローアップ等々の指摘をいただいたところでありまして、それも踏まえ

て、幾つか課題も見えてきているところでございますので、ここもまた後で取り上げさせていただきますようお願いしております。

続きまして、もう1ページめくっていただき、労働相談に関する状況でございますけれども、あっせんの参加率というのが目標として掲げておりますけれども、これは目標を大きく上回っているところがございます。当日の説明参考資料の最終ページに状況をつけておりますけれども、あっせん件数が非常にふえている中で、あっせんの参加率、合意率が全国的に見ても非常に高いということで、全国でも好事例として取り上げられているところがございます。事務の簡素化を行いながら、労働相談、あっせんの適切な運用に努めてまいりたいと考えているところがございます。

もう1ページめくっていただきますと、その他、重点施策の実施状況に係る数値目標の達成状況についてでございます。1点、労働保険の話が最後にありますけれども、今年度県と連携して、未手続事業の把握対象を非常に拡大したということに伴いまして、達成率というのが非常に低くなっておりますけれども、成立件数だけを見ると、前年と比べて非常に高くなっているという状況になっているところがございます。

引き続きまして、駆け足で申しわけありませんが、当日配付資料2の行政運営方針(案)に沿って説明させていただきたいと思っております。

1ページおめくりいただきますと、冒頭、基本方針というところがありまして、これは昨年どおりの文案にさせていただいているところがございます。

また、構成でございますけれども、情勢と課題を整理させていただいた上で、後で出てきますが、6ページ目から最重点施策、計4項目。また、その他の重点施策を10項目列記しているところがございます。また、15ページ目からは、行政展開に関わるさまざまな課題を整理させていただくとともに、新たに取り組むもの、拡充強化するものというのを17ページに整理して掲げているところがございます。

それでは、1ページ目から説明させていただきたいと思っております。

情勢と課題というところで、冒頭、社会経済情勢に触れておりますけれども、中ほどの経済情勢のところがございますけれども、鳥取財務事務所からの報告によっても、県内経済は総じて弱い状況にあるということになっております。そうした状況の中で雇用をめぐる動向については、これは累々話が出ており非常に厳しい状況が続いているところがございます。雇用に関する状況というのは、1ページ目から3ページ目まで記載しております。ここはまた御確認いただければと思っております。

さらに、労働条件をめぐる動向というのは、3ページから5ページ目まであがっているところがございます。これらの情勢を踏まえた課題を5ページに掲げておりまして、6項目整理させていただいております。上から順に申し上げますと、厳しい雇用情勢への対策。2つ目が、学卒者の方への就職支援。3つ目が、高齢者雇用対策の強化。4つ目が、労働災害の防止をはじめとした労働条件確保対策。5つ目が、心の健康確保対策。6つ目が、中小企業への取り組み。こういうふうに整理をさせていただいているところがございます。

そうした中で、6ページからが具体的にどういう行政運営をやっていくのかということございまして、最重点が4点ということでございます。その中の第1番目の柱というのが、厳しい雇用情勢にかんがみて、雇用機会の確保と就職支援というものを柱とさせていただいております。具体的には4項目ありますけれども、1つ目のア、求人の確保というところについては、雇用環境の厳しさが増す中で、今日説明にもありました県や市の行う雇用創出施策等とも連携をしながら、求人の確保ということに総力を挙げて取り組んでまいりたいというところがございます。

続きまして、イの再就職支援ということでございますけれども、特に来年度力を入れていきたいと思っておりますのは、現在ハローワークで行っている各種就職の支援セミナーというのがございますけれども、これについて、より求職者のニーズに沿ったテーマ設定でありますとか、開催回数の増加等々を意識して取り組んでいきたいというところがございます。

さらに、(ウ)の求人充足対策ですけれども、この中では、2つ目の丸にあります、求人をめぐる環境は厳しい中でございますので、事業者へのサービス、強化を図る観点から、求人担当制によるきめ細かな求人充足サービスを行うこと、また、各ハローワークで行っている企業説明会、ミニ面接会の開催を増加させる等によって、マッチングの機会を確保したいと考えております。こうした求人サービスの向上によって、これは求人確保にもつながっていくものと考えておりますので、こうした観点からもしっかり取り組んでいきたいと考えているところがございます。

次に、ウの大量離職事案発生時における緊急雇用対策というところで、こうした事案はそもそも起きないことがいいということは当然ですけれども、昨今の情勢にかんがみて、今回初めてこうした項目を設けて、大量離職事案が起こった場合には、労働局、安定所、監督署、総力を挙げてしっかり取り組むということで整理させていただいております。あわせて、前回の審議会でもいただいた関係機関との役割分担、連携という話についても、意

識して取り組んでいきたいと考えております。

続きまして（２）、これは２つ目の柱となります新卒者・既卒者支援というところでございまして、これは各教育機関から評価いただいているジョブサポーターによる支援というのを来年度さらに強化するということ。また、先ほど申し上げたとおり職業意識形成支援の関係の各種施策というものを、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。

１ページおめくりいただければと思います。８ページの（３）でございまして、３つ目の柱として、今回新たに高年齢者の雇用対策の推進ということを掲げております。雇用情勢の厳しい中ではございますけれども、年金支給開始年齢の引き上げが進む中で、現在国会では、高年齢者の雇用の安定に関する法律の改正というのも検討されているところでございます。そうした背景を考えまして、今年度は高齢者の雇用の確保というのは最重点施策の１つとして、事業所への働きかけに取り組んでまいりたいと考えておりました、目標としては、かなり多いのですが、法に基づく雇用確保措置がなされていない事業主すべてに対して指導を行うということで掲げているところでございます。４つ目、安全・安心に働ける職場環境の整備ということでございますが、この中で何よりも重要だと考えているのが、労働災害の減少に取り組むということでございます。具体策は、アの各項目に掲げておりますけれども、災害対策業種への重点的な監督指導をまず行っていくということ。あわせて、今年度災害が非常にふえたということで、もう一回体系的に労働災害防止に取り組んでまいりたいと、これは労使一体となって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。

具体的なイメージは、今日お配りさせていただいた資料の７ページに、災害防止対策の徹底に向けた取り組みということで書いてありますけれども、事業者、安全衛生担当者等々、各団体における働きかけを労働局、労働災害防止団体等々と連携しながら取り組んでいくということで考えているところでございます。この点については、皆様、いろいろ御意見があると思いますので、この後、質疑の際に御指摘いただければと考えております。

続きまして、イ、中小企業のニーズを踏まえた周知・啓発、この部分についても、本年度の成果を踏まえて引き続き取り組んでまいりたいと考えております。また、ウの育児・介護休業法の円滑な施行というところについても、事前にアンケートを配らせていただいたところでありまして、１００人未満の企業における取り組みがおくれているという結果が出ておりますので、しっかり周知・啓発に取り組んでまいりたいというところで

ございます。

9 ページから、これが重点施策というところでございまして、全部で10項目あります。1つ目の柱でございますが、これが、労働力人口が減少するという中で、若者・女性・高齢者・障害者への就労促進にしっかり取り組むということで、各項目並べているところでございます。この中で、1つ目の（ア）のフリーター等の就職支援の推進というところで、若者の就職支援をハローワーク等々でさらに強化するというところを盛り込んでいるところでございます。

1 ページおめぐりいただきまして、2つ目の柱でございまして、前回の審議会でもありました福祉から就労への支援事業の推進というところで、（2）で上げております。いわゆる生活保護受給者の支援というところでございまして、来年は対象者数を、770人ということでさらに対象者をふやしまして、対象を強化していきたいと考えているところでございます。3つ目が、福祉分野における雇用確保と就職支援ということで、福祉分野は、県内では雇用の伸びが引き続き期待されますので、監督、安定行政ともに連携して、支援を進めていきたいと考えているところでございます。4点目が、雇用維持努力への支援ということでの雇用調整助成金の活用勧奨でございます。

5番目は、安全・安心の職場づくりというところでございますけれども、この中では11ページの下の方にメンタルヘルス対策の推進ということで、この部分については、担当者を明確化するなどによって、メンタルヘルス対策というのを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。

そのほか、さまざまな施策がありますけれども、12ページをおめぐりいただければと思いますが、上の方に、エ、最低賃金制度の適切な運営というところでございますが、最低賃金審議会の早期開催を求める意見を伺いましたので、来年度、労働局としてもそういう方向で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。

続きまして、下の（6）で多様な働き方を実現できる環境整備ということで、ワーク・ライフ・バランスを初め、各種施策を並べているところでございます。

その他、13ページから労働保険の関係、労災補償業務の関係。また、労働者派遣事業の適正な運用。雇用保険制度の適正な運営というのが、14ページまで掲げておりますので、この部分についても引き続き取り組んでいくということで考えております。

15ページからは、行政展開に当たっての基本的な対応ということでございますが、1点だけ触れさせていただきますと、16ページをごらんいただければと思いますが、16

ページの（５）の最後の丸です、ハローワーク米子の円滑な移転に向けた取り組みの推進ということでございます。ハローワーク米子については、周辺道路の問題等々もあって、長年、早期転換する要望をいただいていたということですが、本年１１月下旬に移転をするという方向で本年度予算に計上されておりますので、そうした準備をしっかりと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。

非常に駆け足で説明させていただきましたので、なかなかわかりづらい部分があると思いますが、１７ページには新規に取り組む事項等々を整理して、述べさせていただいているところでございます。

また、１８ページからは、施策に関する数値目標を整備して表でまとめてありますので、御活用いただければと思います。

非常に雑駁ですが、私からの説明を終わりたいと思います。

○佐藤職業安定部長 続きまして、雇用施策実施方針について説明を申し上げます。

委員の皆様方にはナンバー５として、２月１７日の段階で、当日用の案を事前に配付をさせていただいておりましたけれども、今回、本日配付資料のナンバー４として、最終段階の調整に入っているものにしまして、改めて配付をさせていただいております。

きょうの私からの説明といたしましては、本日配付資料のナンバー３をごらんください。本日配付資料の概要２枚と、それから２枚めくっていただきまして、雇用施策実施方針と地方行政運営方針との関係というペーパーをお配りしております。これは、今回の雇用施策実施方針につきましては、雇用対策法に基づきまして、労働局長が都道府県知事に意見を聞いて作成するものでありまして、先ほど総務部長から、来年度の行政運営方針について説明申し上げましたけれども、行政運営方針の安定行政にかかわるものの中で県と連携するものを抜き出して雇用施策実施方針としてまとめた、そのように理解していただきたいと思っております。

具体的にその実施方針について、概要に従って説明を申し上げます。めくっていただきまして、全部で９項目の対策についてまとめております。

１点目から３点目まで、雇用機会の確保と就職支援、新卒者・既卒者支援、高齢者の雇用対策の推進につきましては、先ほどの運用方針の最重点課題となっております。これ以外の項目につきましては、運営方針の重点課題から県と連携するものについて上げているものであります。先ほど総務部長から運営方針の方で課題とか主な対策について説明をしておりますので、私の方からは、県との連携という意味合い、労働局と県が共同で決め

た目標という点について説明をしておきたいと思います。

まず、1点目の雇用機会の確保と就職支援においてでありますけれども、求人開拓につきましては、労働局の方で、労働局と県の就業支援員と連携して求人開拓をやっております。今後強化していきたいと考えておりますが、目標のところの1つ目に、有効求人倍率を全国平均以上にするというふうに書いておりました。去年までは、この目標が有効求人倍率を1倍に近づけるという目標でありましたけれども、先ほどから説明しておりますように、1倍どころか全国平均を下回っているという状況でありますので、来年度につきましては全国平均以上にするというふうに修正をいたしております。

それから、2点目の新卒者・既卒者支援のところではありますが、高校生、大学生の内定率につきましては、現時点では昨年を上回っておりますが、まだ依然として厳しい状態にあるということで、県の就業支援員と連携をいたしまして取り組みを強化していきたいと考えておまして、この共同で決めた目標として、高校生の内定率を97.3%以上とするというふうにしております。これは、まだ3月の最終的な内定率が出ていないということで、まだ調整段階の仮置きでございます。

次のページに参りまして、若者の安定雇用の確保においてであります。フリーターが最近また増加傾向にあるということで、若者仕事ぶらざなどを通して、若年者の雇用対策に力を入れていきたいと考えておまして、目標としてそれぞれの若者仕事ぶらざの利用者、就職件数を3年平均以上とするということを決めております。

最後に、下になりますが、障がい者雇用対策の推進ということで、障がい者の就職件数は過去最高を更新しておりますけれども、さらに精神障害、発達障害とか障害特性に応じたきめ細かな対策を講じていきたいと考えております。

目標といたしまして、雇用率達成企業の割合、それから就職件数について目標を決めることになっておまして、これにつきましては、今月中に目標値の目安が決められますので、このときに具体的に目標を決めるということになっております。

私からは以上でございます。

○衣川会長 ありがとうございます。非常に内容豊富な中身でして、十分説明する時間もないかもしれませんし、皆さんにどれだけ十分伝わったのか、あらかじめ多分目を通していただいていると思いますので、そういうことを踏まえまして、非常に重要な内容でございますので、これから質疑という形で皆さんの意見をお伺いしたいと思います。ひとつよろしく願います。

どうぞ。

○**弘中委員** 弘中と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

私からは、2点だけ質問と意見になるかと思いますが、まず、内定率ということではいろんな数字が出ておりますけれども、県内の内定率なのか、それとも単なる卒業生の就職の内定率なのか、そこら辺、県内での内定率がどういう割合になっているのか、そういったところも教えていただきたいと思います。その根拠は、やはり我々鳥取県がこれからどう成長していくか、また、現状維持なり人口減少する中でどのように活性化させていくかということが大きなポイントだと思うので、そこら辺がとても重要ではないかと思っております。

それから、私も余り詳しくはないのですが、今まで、就職率、就職支援というお話はいろいろたくさん聞いているのですが、やはり企業、産業が生まれにくいところに雇用は生まれません。したがって、そういった企業なり産業をどのように、先ほど言われた説明以外にいろんな形でのそういう支援なり、また新しい産業をつくるためにどういう支援計画があるのか、もしそういったところがあれば教えていただければと思います。

○**佐藤職業安定部長** まず1点目の、内定率でございますけれども、これについては、県内と県外合わせての内定率でございます。それで1月末現在のデータがありますので御紹介申し上げます。

○**弘中委員** どれを見たらいいか。例えば大卒とか何か高卒とか。

○**佐藤職業安定部長** まず、高校生についてでありますけれども、全体の内定率が87.1%で、県内が84.7%、それから県外が97.2%というデータになっております。大学生についても申し上げた方がよろしいでしょうか。

○**弘中委員** 私の聞き方が悪かったかもしれませんが、高卒の内定率が87.1%、そのうちの県内に就職が決まって内定しているのが何%、県外に内定しているのが何%ということになると、87.1%の内訳というふうに理解しておるのですけれども。

○**衣川会長** それぞれを実数として示されると判りやすいと思います。分母の実数及び分子の実数がいくらで、その結果このパーセントになると示していただければ。

○**安達総務部長** 数を申し上げます。数で言った方がわかりやすいと思いますので。

1, 127名の求職者の中で就職が内定された方が982名いらっしゃいます。その中で772名の方が県内、210名の方が県外ということで、割合はちょっと御容赦いただければと思います。

○弘中委員 大卒もわかりますか。

○安達総務部長 大卒は、この場でお出しできませんので、可能であれば後日お届けしたいと思います。

○衣川会長 ということで、御了解いただけますでしょうか。

ほかにございますでしょうか。

どうぞ。

○白石委員 失礼いたします。白石と申します。

労働災害は、実に残念な報告だと思っておりますが、労働災害を受けられた方々の補償といえますか、そういったことはきちんとできているのでしょうか。と申しますのは、雇用が短かったり、経験が浅かったりということだと、災害に対する雇用保険というものがきっちりとある人ばかりだったかどうかという、ちょっと不安を思います。

それから、県内の企業の中でこの20年とかを見ていますと、同じ企業が結構多数の労働災害を起こしておられるということを聞いております。そういう企業に対して、労働災害が非常に多いとはたから見ていても、また新聞にこの企業が出ているという場合がありますのですが、そういう指導がどのようになされているのかという点と、もう1点、先ほど2番目に学卒のことをおっしゃいましたけれども、非常に今年度いい数字が出ておりまして、私どもも大変喜んでおります。いろいろな支援が実っていくのであらうと思っておりますが、内容的には非常に厳しいものがあります。と申しますのは、先ほどお話がありましたように、常用雇用といえますか、しょっぱなからの正規採用というのが県内は大変少なくなっております。特に、私どものところで養成しております保育士、介護士に関しましては、非常に求人は多くございまして、現在で本当に100%就職が決まっている状況ではありますが、なおかつ、まだないかないかという問い合わせが参っております。しかし、雇用条件は非常に低いものがあります。最初から正規採用ではなく、1年あるいは2年、それが臨時採用という形のものが多いです。ということで、パーセンテージだけでは見えない就職先の内容、あるいは新卒者に対して、夢を持って就職できるような状況をぜひ各企業、あるいは雇用先をお願いしていただきたいと思っております。

たくさんで申しわけないのですが、次に女性の就業についてお伺いしたいと思うのですが、これも女性は妊娠、出産に関しまして手厚い保護といえますか、手厚い施策によって、私どもが出産したときとは到底及びもつかないほどの効果を得ていると思うのですが、それも多くの場合は、正規採用の方に非常に多い。正規採用の人は、1年でも2年でも育児

休暇がとれる状況。非正規採用の場合は、子供を産むことさえ、ましてや結婚して子供を産んだら採用がなくなるということが非常に多く、身近に接する方でも、このまま結婚して子供を産んだら、正規採用ではないので子供が産めないということを口にする方の意見を聞きました。正規採用の女性とそうでない方々の落差、子育てに関しての悩みは非常に大きいものと考えますので、そこらあたりも、すぐにはできないかもしれませんが、同じ女性が子供を産むに当たって、同じような援助がいただけるといいと思います。以上です。

○**大路労働基準部長** 基準部長の大路と申します。では、ただいま御質問の1番目と2番目を私の方から御回答申し上げたいと思います。

今、御指摘のように労働災害は、特に2年連続でふえておりまして、来年度は特に労働災害防止を重点的に取り組むということで頑張っていきたいと考えております。

それで、先ほどの労災補償の関係でございますけれども、この労災補償につきましては、特に労働者の経験年数と無関係に、雇い入れ当日からでも、かつパートさん、アルバイトさん、正社員関係なく、不幸にして労働災害に遭われた方については、補償される制度を設けております。もちろん保険料は全額事業主負担になりますので、そういう意味では、労働者側に対する的確な保護体制は整っていると考えております。

それから、2番目の、特定の企業が災害を起こしやすいのではないかとということでございます。やはり災害防止に取り組む企業というのは、一般的にやはりその企業のトップの方の性格とか考え方によるところが非常に大きくて、やはり企業のトップが余り災害防止に取り組みが弱いようですと、やはりちょっとしたところでいわゆる従来型の災害、もう災害の防止の仕方もわかっている、対策もわかっているような災害を何度も起こしてしまうというところがありますので、そういうところにつきまして、私ども行政側としては、やはり一つは、まず我々は定期監督といって、抜き打ちで監督指導などに行きますので、また、災害を起こしたところには、災害時監督という形で、そういうところにも指導に参りまして、いろいろ是正指導をします。ただ、それでも繰り返し違反とかそういうのがありますと、事案によっては司法処分ということで書類送検ということも対処します。死亡災害があるなしにかかわらず、やはり悪質なその災害防止が十分でないというところにつきましては、書類送検なども行うように厳しく対応します。

ただ、それと同時にあわせて、単に厳しくというだけではなくて、災害防止の仕方を指導しなければいけないと、こういう方法がありますよということも伝えなければいけない

こともありますので、今集中的にやっておりますリスクアセスメントというのでしょうか、危険の事前評価、そういうものをきちんとやっていただいて、それに基づいてその災害の発生頻度とか、頻度は低いけれども一度起こったら、その企業が滅ぶような大きな事故になるのか、小さい事故をちょこちょこ起こすような場合には、それに応じた対策をとるようになるのか、そういったことをいろいろ企業で検討してもらいながら災害防止に取り組んでもらうと。そういう意味でのリスクアセスメントというのも推進しております。

また、さらに安特・衛特というシステムがありまして、これは安全管理特別指導事業場という、または同じように衛生関係でもそういうように、ある1年間集中的にその企業を特別に安全衛生のための指導対象事業場として指定しまして、1年間じっくりと取り組むと。こちらもしっかりとその企業に年に3度ぐらいは、事故があるなしにかかわらず指導にお伺いして、企業側と行政が一体となって災害防止に取り組んでもらうという制度もありまして、そういう制度を活用しながら、繰り返して起こすような企業の体質を改善してもらおうということに取り組んでいるところでございます。

私の方からは以上でございます。

○安達総務部長 弘中委員へ、先ほど答弁漏れになっておりました雇用創出の関係でお答えしたいと思います。

要は厳しいこういう状況の中で、雇用というのをどう生み出していくのかということ、労働局でもしっかり取り組むべきということは、非常に重要な課題と考えております。直近でいいますと、補正予算の中で緊急雇用対策というのが盛り込まれまして、そういう中で県と市と連携して、この緊急的な雇用の確保というところでの連携でございますとか、または県なり市が取り組んでいる企業誘致への取り組みという部分については、速やかにマッチングできるように労働局としても最大限協力をするという取り組みを進めているところでございます。

とはいえ、なかなか全般的に雇用情勢が厳しい中で十分かと言われると、それはまだまだ課題であることはわかっておりますので、皆様の御意見伺いながら、雇用を生み出すという部分についても、労働局として何ができるかというのは難しい部分はありますけれども、しっかりと取り組んでまいりたいと考えております。

また、白石委員から御指摘のあった保育士、介護士の非正規の方が非常に多いという話については、そういう実態があることは伺っているところでございまして、なかなか事業をやっている方の実情を聞くと非常に厳しい中で、どこまでお願いできるかというところ

もありますけれども、例えば一例であります、つい最近介護事業所の実態調査をやりまして、しっかりした雇用環境をやっているところは離職率も非常に低くて、結果としていい事業所になるのだよという発表を実は最近やって、かなりテレビで取り上げられてもおります、そういう取り組みもいろいろ行いながら、一步一步改善をしていきたいと思っておりますし、先ほどの説明で余り触れられなかったのですけれども、育児休業の話についても、実は来年度最重点課題として、事業主に対して育児休業の規定を整備も含めてしっかりと指導していこうと思っております、なかなか一遍にすべての企業が改善するというのは難しいと思いますけれども、一つ一つ取り組んでいきたいと考えているところでございます。

○山田雇用均等室長 今の総務部長のお話につけ加えまして、育児休業につきましては、法律上も有期雇用の方というのは、一定の条件をどうしてもクリアしなければいけないのですけれども、取得できることになっております。それで、それがなかなか周知できていないという部分がございますので、資料等つくっておりますので、それを配付して周知等に努めていくこととしておりますので、御了解をいただければと思います。

○衣川会長 よろしいでしょうか。（「はい」と呼ぶ者あり）

ほかに御意見はございますでしょうか。

どうぞ。

○小林委員 雇用の安定ということで、求職者を受け入れる雇用者側、事業所レベルにおいて、安定雇用の場をいかに確保するかという事柄にかかわることですけれども、本日は雇用調整助成金を活用した事業所の雇用維持努力への支援という形で、配付していただいた資料の10ページ目に関係する項目が掲げてあるのですが、ここらあたりの実績がどういうふうになっているのか。それから、目標が紹介されたのですが、この項目にかかわる具体的な目標というのが、私が見る限りですと、なかなか鮮明にうかがえないのですが、どういうふうになっているのか。県内には非常に中小企業者が多くて、安定雇用の創出が今厳しい状況にあるわけですけれども、そういった意味で、記載してあります事業所側に対する雇用維持を支援するような施策は、意義のあることだろうと思っておりますし、実際に今、幾つかの事業が実施されているわけですね。ここらあたりの実績と、特に目標などがどういうふう設定されているのか、少しお聞かせいただければありがたいのですが。

○平岡職業対策課長 雇用維持のことについて御質問がございました。所管課の職業対策課長、平岡でございます。お答えいたします。

今委員が御指摘になりましたように、雇用維持の目標については、助成金は、雇用調整助成金ということで、休業された事業所に5分の4を補助するのですね。これはやっぱり最低補償として、当然、企業側からも6割の休業手当を払った上での、5分の4をするのですけれども、これは目標ということでもございましたけれども、雇用維持の助成金について、休業ということが出された場合はすべてお支払いをしていくということになっている。現在の状況は、雇用調整助成金は直近でいきますと、リーマンのときが一番ピークぐらいで県内では330件ぐらい使っていたのですが、今大体県内で192件、対象労働者になると3,765人。そういった形で、お支払いしているのも、今かなり少なくなっておりますけれども、一月に大体今月で7,400万。そういった状況でございます。したがって、1月に3,765人の対象者の方が雇用維持のための対象者になって、そのための助成金を支払ったということです。

○**安達総務部長** 補足いたしますと、この雇用調整助成金というのは、会社が非常に厳しい状況になっているときに、離職をさせずに何とか雇用を守っていただけるような取り組みを行っている事業主に対して、訓練のためのお金を払うとか、そういう性格のものでございまして、あらかじめそういうものを見込んで目標を立てるというものではなかなかないということもございます。ただ今、担当課長から説明したとおり、そういう事業所から要望があれば速やかに対応するということは当然でございまして、また、そういうオーダー、そういうような会社さんは厳しい状況だけれども、何とか従業員を守っていきたいという思いがある事業主さんについて、労働局としてはそこは万全の対応をしていきたいということで、今回こういうような運営方針の中に掲げさせていただいているということでございますので、御理解いただければと思います。

○**小林委員** 申請があつて、基本的に要件を満たせば対応するという、そういう基本姿勢でやってらっしゃるわけですね。（「はい」と呼ぶ者あり）

零細な事業者にとっては、非常に有益な事業だと思いますので、ぜひ継続検討をいただければと思います。

○**衣川会長** どうぞ。

○**田中委員** 済みません。田中でございます。

私も労働災害の撲滅について御質問をさせていただきたいと思っております。

ことし亡くなられた方が5年ぶりに10人、2けたになったということで、我々労働者の立場からも本当に憂慮すべき事態ではないかと受けとめております。安全と健康は何よ

りも優先すべき事項という取り組みで我々も取り組んでいるわけでありましてけれども、結果的にこうなっていることに非常に憂慮すべき事態と考えております。

それで、まず最初に、労働局長のあいさつの中に、ことしの災害状況をしっかり検証するという御発言、その趣旨の御発言があったかと思っておりますけれども、そういう場をどういうところでされるのか、今の時点でお考えがあれば伺いたいと思っております。厚生労働省では、2020年までに労働災害を30%減らすという大きな目標を掲げておられるのですが、しかし実態は災害がふえているという状況でございます。そういうことを踏まえれば、実効性のある対応策が求められると思っておりますので、そこらをお聞かせいただければなと思っております。

また、これも厚生労働省が昨年の4月に取りまとめられたものでございますけれども、安全から元気を起こす戦略というのを取りまとめられておまして、その実効性を高めるために、この県内で安全活動に意欲のある企業が県民や取引先に注目されるような評価、仕組みづくりというのにも必要かと思っております。そういう仕組みづくりの構築に向けてのお考えがあるのかなのか、またお聞かせをいただければと思っております。

もう1点、高齢者雇用対策の件でございますけれども、御提起のとおり、おおむね制度的にはでき上がるという見込みが立っておりますけれども、60歳を過ぎますと、これも安全衛生の件でございますけれども、60歳以降は体力や健康面、大変失礼なのですが、個人差が大きくあるということがございます。視力であるとか聴力であるとか、身体能力、ここらに応じた作業環境の改善というのが非常に必要だと考えておまして、この部門につきましては、基準部の方になろうかと思っておりますし、制度の方は職業安定部になろうかと思っております。この両方の部が鳥取労働局として一体となって取り組まないと、なかなか制度自体もうまくいかないのではないかなと思っております。そこらの両部での連携あたりをちょっと伺ってみたいと思っております。以上でございます。

○大路労働基準部長 ありがとうございます。

では、まず災害の分析その他の件につきまして、基準部の方から御説明したいと思います。

まず、災害発生状況が2年連続で増加しているという、これ全国的にも同様な状況、傾向にあるようですけれども、その分析ということでございますが、まず一義的には局内、基準部内で各所からのデータを集めながら、その増加状況、または直接の原因、死傷病報告とかそういうものを我々の方でも局に集めまして、チェックしておりますので、その内

容を丹念に分析していく中で、その年その年の傾向を把握していきたいと考えております。

また、いろいろ局内には、例えば安全衛生専門家会議とか、そういった専門家の皆さんに集まっていただく会議などでいろいろアドバイスを我々の方がいただいておりますので、そういうデータをもとに、こういうポイントは細かく調べたらいいのではないかということがあれば、その辺をもとにまたさらに分析を深めていくということも考えているところでございます。

その他、その時々に応じてパソコンなどをそれなりに駆使しながら、いろいろ本省などの方のアドバイスもいただきながら、局として一番ふさわしい分析結果を出すよう努めているところでございます。

それから、安全から元気を起こす企業ということで、そういう新たな取り組みが始まっているところでございますけれども、やはりそういうところを一生懸命やっていると。結果がすぐ出ているかどうかわかりませんが、それなりに取り組んでいるところにつきましては、私どもの方でもいろいろ情報をもらいながら、場合によっては表彰の対象にするとかそういったことも含めて、取り組み結果、実績などを広く県下全般に伝えて、波及効果を図っていききたいと考えております。

それから、高齢者の対策ということでございますけれども、やはりこれから少子高齢化の中で元気な高齢者の方はこれからどんどんふえていくのではないかと、まだまだ十分働けるという時代にもなっているかと思えます。そうはいつでも、気持ちは元気だけれども、やはりちょっとしたところで、例えばつまずきやすくなっているとか、微妙なところで災害に遭われやすくなっているというところもあるかと思えますので、そういうところにつきましては、企業の方でも高齢者対策、バリアフリー化などを、例えば工場設備の中で設けて、ある意味では何も安全のことは意識しなくても自然と安全になるような設備改善などを積極的に行うように以前から取り組んでいるところでございますし、今後ともそれを進めていきたいと思っております。

そうした取り組み、改善事例につきましては、パンフレット化するなどして、これをまた安定所とかそういう企業の雇用の窓口、入り口のところにもそういうパンフレットなどを置いていただくなどして、こういう企業だと安心して働けるよということをアピールできれば、またそういうところには人が集まっていくと、そういうことでお互い連携を図りながら行政が進められるのではないかなと考えております。

私の方からは以上でございます。

○森田局長 ちょっと補足させていただきます。

まず、冒頭のあいさつの中で、労働災害が増えているということで分析をしますということをお願いしました。それにつきまして、ちょっと簡単に、本日の提出資料の5番の4ページ以降に、発生割合、業種別ですとか、それぞれ年齢別、こういうもので分析しております。これをもう少し深く分析したいと考えております。

もう1点、例えば高齢者であれば個人差があるけれども、どうしても災害を受けやすい、もしくは雇用の安定という面もあるということで、縦割りでやっているのではないかとこの御指摘だったと思います。これにつきましては、いろんな切り口で、例えば今申されたような、一つは高齢者ですとか、例えば今、特に問題になっております非正規労働者の方々とか、こういういろんなものを横割りで、確かに我々も分析といいますか、それは連携をとってやっておるところでございます。もともと鳥取労働局、全国でも最小の規模でございますので、基本的には連携がやりやすい環境でございます、署所におきましても、毎月いろんな各課題につきまして、監督署長、安定所長も含めまして議論をやって個々の課題について対応、それぞれの立場でどう連携するかということも踏まえてやっておりますので、そこは十分やっておるつもりでございます。

○衣川会長 よろしいでしょうか。

では私の方から、災害が増えているということで分析をされるということですが、一歩踏み込んでもう少し管理面とか、あるいは経営面からどういう問題があるのかという、そういうところまで踏み込んで見ていかないと、ただ形ばかりの災害の方とか、年齢という部分だけで終わってしまわないようにしていただきたいです。本当にちゃんとやるべきことがやられているのかどうか、指導されていることがちゃんと頭に置いてやっているかどうかとか、そういう面もしっかり見ていただいて、どういうところに問題が、管理面であるのかということも踏まえて、一歩踏み込んでいただければ、もう少し何か見えてくるのではないかなと思いますので、よろしくお願ひしたいと思ひます。

○森田局長 ありがとうございます。

これにつきましては、一つは担当者レベルだけではなくて、我々はどうしてもトップの意識を変えていただくことが必要だと考えております。労働災害もそうですし、一つは、資料の中にも入れておりますけれども、例えば医療事務についてもいろんな問題ございます。これはどうしても事務レベルだけでは解決できないということで、病院長含めそのトップの方々に我々は意見を申していこうといひますか、そういう取り組みをやっておりま

すので、そういうものを踏まえましてやっていきたいと考えております。

○衣川会長 ありがとうございます。

○五十嵐委員 いいですか、補足。

○衣川会長 どうぞ。

○五十嵐委員 これは意見です。この施策の部分は非常に中身を見ますといいことで、きちっとやっていただければいいと思いますが、私は意見として、今の労働法制、そして今言われている労働災害、悪質な労働災害、ここに対して指導をきちんとやってほしいなと、こういうところに尽きるわけです。というのは、実は私自身もその経験というのですか、労働相談から基準監督署に行って、その内容を言って、ぜひ指導をお願いをしたいと。これは昨年の12月にそういう話で、中身的には朝の6時ぐらいから夜の9時ぐらいまで毎日、土日もなく働いている、企業の皆さんから見たらそんなばかなことはないだろうと、実はそういう企業もあるのです。でも、そこの部分を基準監督署に私自身も行かせてもらい、指導をお願いしたいという話でお願いをしました。しかし、なかなか個人の名前を出してはいけないということですので、その企業の入り方もいろいろあるのだという形で、基準監督署長さんは言われたと。ただ、12月ですので、後のその内容についてはナシのつぶてで、それがどうなったか、どういう指導をしたのか、では、そこの企業はどうなったのか、全くありません。私は本当に、米子なのですが、行ったら4人しかいません、基準監督員。大変少ない人数でやっているから、中身的には大変なのだろうと、多くの、たくさんの企業がある中でそういうことがどんどん発生をするとするならば、ではそれを一つ一つ処理をしていくという、もう本当に天文学的な数字なのだろうと思ったわけですが、ただ、そこまで出向いて行った分についてのフィードバックであるとか、姿勢であるという部分がなかなか見えてこない。行政指導、労働行政という部分はやはり、これはやっぱり労働者の味方でこの労働行政が成り立っていると思います。ぜひそういった意味では、そういうことを本当にやっているのだよということを、逆にきちんと知らしめて、また、本当に悪質な企業に対しての知らしめもやっぱり必要だと思います。さっき会長さんが言われましたけれども、ぜひもっと踏み込んだ形でぜひやってほしいなと思います。意見です。

○大路労働基準部長 どうも御意見をありがとうございます。

米子の件につきましても、監督署の方でも実際事業所に赴きまして、ある程度指導をしている最中というところでございます。その結果につきましては、まだ正式にはこちらの

方でもまだ把握していないところがございますけれども、本当に困っている労働者のために活動する、それによって我々の存在意義があるというところでもございますので、そういう事業所に対して我々が活動しているということを広く一般に知っていただくためにも、いろんな面で御相談のあった、情報をいただいたところにはまたフィードバックしていくとか、個人情報とかそういうことでない、一般的な範囲内でいろいろと広報活動にも力を入れていきたいと考えています。よろしくをお願いします。

○衣川会長 ほかにございますでしょうか。

どうぞ。

○宮城委員 経営者協会の宮城と申します。

きょうの当日の資料のナンバー2のことについてですけれども、今年度の行政運営方針の数値目標があって、大変膨大なことを日々やっておられるということで、大変敬服するのですけれども、この中でお尋ねしたいことがあります。ページ数が書いていないのでちょっとわからないのですけれども、平成24年度の行政運営方針で、最重点目標施策の目標数値が書いてあるものがあると思うのですが、何ページ目でしょう。資料の2の……。

最初に全体の説明がありまして、17ページの次のページから、横書きの分で、平成24年度の行政運営方針、最重点施策に係る数値目標というのがありますよね。それで、事前にいただいた資料では数値目標がまだ記載してありませんので、きょう初めて見させていただいたのですが、経営側から言うのは何ですけれども、ちょっとお考えをお聞かせ願えればと思ひまして。

その最重点施策の1番、雇用機会の確保と就職支援ということで、その目標がいろいろ書いてありますが、その中の2列目の目標、②と④、これにつきまして、②の常用雇用の就職率を34.8%以上とすると。④は常用雇用の求人充足率を33.1%以上とすることになっておりますけれども、昨年度の計画目標が、②に関してはその資料1で御説明があったとおりで35.7%。④については35%ということになっていたわけですが、経営側からすれば、常用雇用が、目標が下回るというのはちょっと痛しかゆしのところがあるのですけれども、その数値を本年度より来年度の数値を下回らせたという実績と呼応して、その辺のところのお考えといひましようか、あるいはこういう理由でという、県内の場合いろいろな事情がありますので、そういった事情を勘案してということがあればお聞かせいただきたいというのが1点。

それと、もう1点、③の雇用保険受給者の早期再就職割合、これは昨年と比較して高い

目標になっているのですが、済みません、勉強不足でちょっとわからないのですが、早期再就職割合、この早期というのは、例えば何カ月以内とか、そういった基準があればちょっと教えていただきたいと思います。以上です。

○佐藤職業安定部長 説明申し上げます。

まず、1点目でありますけれども、24年度が目標を下回っているということでありましたが、その目標設定に当たりましては、まず、過去3年間、5年間の平均の伸びを出しまして、その伸びに基づいて24年度の数字を一たん出します。その数字から、今年度の状況も踏まえて来年度どうなるかということをおおむね予測いたしまして数字をはじいていると。例えば東部、中部、西部と、3地域に分けて計算しているところであるのですが、西部地域は来年度もう少し数値は上がっているのですが、東部地域においては非常に厳しい状態だと。求人もかなり今年度出てこない。来年度も大量離職の可能性が十分あるということで、こういった状態も踏まえて目標を落としているというふうにやっております。

それから、2つ目、雇用保険の受給者の早期再就職割合、これは、雇用保険のもらう人につきましては、年齢とそれから会社に勤めた期間、それに応じて200日、300日とか給付日数が決められます。その給付日数の3分の2以上を残して再就職した方を何%かというところを出しております。

○森田局長 ちなみに今、目標は、確かに前年下がっているという話があって、実績はといいますと、月々、実は全国で各県別に出てくるのですけれども、高いときで全国第2位、悪いときで全国第5位。その程度の、相当上位のところ成績を残しております。

○安達総務部長 多分おっしゃっているのは、前年度よりも下げた目標をつくるのはどうなのかという御指摘だと思うのですね。お答えとしては、累々述べましたのを簡単に言うと、年度初めから比べるとだんだんだんだんだん下がっている中で、ある程度現実的な目標設定をする中で、こういう数値を設定したということでございますので、よろしければ今回、そういう多分御趣旨だと思われましたので、そういう趣旨を踏まえて、再度目標設定のあり方を検討させていただくということでよろしいでしょうか。

○宮城委員 済みません。変える必要はないと思いますけれども。ちょっとその内容を、根拠を教えてください。

先ほどの質問、早期の分はよくわかりました、勉強不足で済みませんでした。ありがとうございました。

○衣川会長 どうもありがとうございました。

皆さん方、いろんな意見を出していただきましたので、そういった意見を踏まえて、これからの行政運営にぜひ生かしていただきたいと思います。特にやることが非常に多くて、しかも、いろんな問題を抱えておられます。こういう場合に、全部をやっていくということが本当にいいことなのか、本当に目標を達成するために何をやるのが一番いいのか。あるいは社会もどんどん変わっております。ですから、ここで決めたことがすべてではありませんので、できるだけ効率よく、しかも効果が上がる手段をとって結果につなげていただきたいと思いますということを、ぜひお願いしておきたいと思います。ひとつよろしくお願ひしたいと思います。どうもありがとうございます。

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、答申が準備できたようですので、答申文を局長にお渡ししたいと思ひます。

では、先に読み上げてください。

○木村企画室長 それでは、答申文を読み上げます。

鳥地審第4号。平成24年3月8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24年3月8日付鳥労発安第250号をもって意見を求められた「鳥取県中部地域雇用開発計画」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、鳥取県中部地域雇用開発計画は、おおむね妥当と認める。

続きまして、鳥地審第5号。平成24年3月8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24年3月8日付鳥労発安第258号をもって意見を求められた「鳥取市地域雇用創造計画」について、審議の結果、下記の結論に達したので回答する。記、鳥取県地域雇用創造計画は、おおむね妥当と認める。以上です。

○衣川会長 この答申文でよろしいでしょうか。（「はい」と呼ぶ者あり）

ありがとうございます。

[会長から労働局長へ答申文手交]

○衣川会長

それでは、議事の6に入ります。

その他として事務局で準備されていることはありますか。

○木村企画室長 御審議どうも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、平成24年10月下旬から11月上旬ごろに開催する予定にしております。次回の審議会で

は、上半期の行政運営状況などにつきまして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、よろしく願いいたします。

事務局からは以上です。

○**衣川会長** それでは、本日の審議会を終了したいと思います。いろいろ皆さん、御意見をありがとうございました。また、お忙しい中出席いただきまして、重ねてお礼申し上げます。本当にありがとうございました。

署 名

会 長 印

委 員 印

委 員 印