

第23回鳥取地方労働審議会議事録

1 日 時 平成24年11月12日（月）13時30分～15時45分

2 場 所 鳥取労働局 4階大会議室

鳥取市富安2丁目89-9

3 出席者

【委員】

公益代表 相澤直子 入江ゆみ子、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 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】

矢澤労働局長 佐々木総務部長 大路労働基準部長 佐藤職業安定部長 山田

雇用均等室長 酒井総務課長 小谷企画室長 丸山労働保険徴収室長 村木監督

課長 西尾健康安全課長 森下賃金室長 細田労災補償課長 津村職業安定課長

福田職業対策課長 花倉求職者支援室長 仲濱監察監督官 松井職業安定監察官

周藤雇用均等室長補佐 山田企画室長補佐

【その他】

鳥取市経済観光部経済・雇用戦略課 小林課長

鳥取市経済観光部経済・雇用戦略課 濱崎主事

4 議 題

- (1) 「鳥取市地域雇用創造計画」（実践型地域雇用創造事業）について
- (2) 「鳥取県和服裁縫業最低工賃専門部会」と「鳥取県男子服・婦人服製造業最低工賃専門部会」の廃止について
- (3) 鳥取県電気機械器具製造業最低工賃の廃止決定に係る諮問について
- (4) 第11次最低工賃改正計画について
- (5) 平成24年度鳥取労働局の行政運営状況について
- (6) 鳥取県における国と県との一体的実施について
- (7) その他

5 配布資料

- (1) 鳥取市地域雇用創造計画（案）
- (2) 平成24年度行政運営方針「最重点施策に係る目標数値」達成状況（上半期）
- (3) 最近の雇用失業情勢（平成24年9月）
- (4) 求職者支援制度の実施状況について
- (5) 平成25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
- (6) 「平成25年4月1日から希望者全員の雇用確保を図るための高年齢者雇用安定法が施行されます！」（リーフレット）
- (7) 平成24年労働災害発生状況（速報）、平成24年死亡災害発生状況（速報）
- (8) 「経営トップ安全衛生研修会」開催案内（リーフレット）
- (9) 「助成金制度等の説明会」開催案内（リーフレット）
- (10) 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
- (11) 鳥取県の最低工賃（リーフレット）
- (12) 鳥取県電気機械器具製造業に係る最低工賃の廃止決定について（諮問）写し
- (13) 鳥取県最低工賃適用委託者数・家内労働者数の推移
- (14) 最低工賃の決定、改正、廃止の手続きについて
- (15) 鳥取地方労働審議会家内労働部会名簿
- (16) 第10次最低工賃改正計画
- (17) 第11次最低工賃改正計画（案）
- (18) 家内労働法、家内労働法施行規則（抄）
- (19) 鳥取県における国と県の一体的実施
- (20) 事前質問一覧

6 議 事

小谷企画室長 定刻になりました。

本日はお忙しいところ、お集まりいただきましてありがとうございます。司会担当の小谷です。よろしくお願いいたします。

それでは、審議会の開催前に、本議会の成立及び公開の取り扱い等について、事務局の方から報告いたします。

酒井総務課長 総務課長の酒井です。よろしくお願いいたします。

それでは、私の方から報告させていただきます。

まず、当審議会の成立につきましては、本日御欠席の委員は、労働者代表委員の竹内委員1名となっております。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についてですが、審議会を公開として11月2日から7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。現在まで取材にはおいでになっておりません。なお、途中で取材に入られる可能性があることを御報告いたします。

続きまして、本日の会議資料は、事前に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審議会の会議次第、それからインデックス1番の最低賃金改正諮問関係の資料、インデックス2番の鳥取県における国と県の一体的実施の資料、それから、インデックス3番で標題が事前質問一覧と記載しております資料と、最後にハローワーク米子の移転のリーフレット等を準備いたしておりますので、御確認の方をお願いいたします。なお、鳥取県における国と県との一体的実施の資料につきましては、厚生労働本省から24年度中に開催する地方労働審議会において、局内で実施している一体的実施の取り組みを説明し、委員の皆様から意見を聞くことという指示が10月29日に参ったのですが、資料の作成上、10月31日に委員の皆様へお送りした資料送付には間に合いませんでしたので、本日、追加資料として提出させていただいているものです。私からの説明は以上でございます。

小谷企画室長 続きまして、矢澤労働局長がごあいさつを申し上げます。

矢澤局長 労働局長の矢澤でございます。鳥取地方労働審議会の開催に当たりまして、一言ごあいさつを申し上げます。

委員の皆様におかれましては、本日大変御多忙の中を御参集いただき、誠にありがとうございます。また、衣川会長を初め、委員の皆様には日ごろから当労働行政の運営に格別な御支援、御協力を賜り、重ねて御礼申し上げる次第でございます。

県内の雇用失業情勢でございますけれども、本年9月の有効求人倍率が0.69倍と、中国5県の中で唯一全国平均を下回った状態が昨年の10月から12カ月連続で続いております。また、中国財務局鳥取財務事務所が10月31日に発表いたしました鳥取県内の経済情勢によりますと、県内経済は雇用情勢で厳しい状況が続き、生産活動が弱含んでいるなど厳しい状況にあると、このように公表されたところでございます。

製造業を中心に景気の悪化が鮮明になる中で、年末から年度末にかけて東部地区の企業の事業再編が予定されており、昨年同様、大量の離職者が発生するおそれもあり、より一層厳しい状況になることを懸念しているところでございます。労働局といたしましては、県や市の御尽力による企業誘致とともに、積極的な求人開拓を始めといたします様々な就職支援を行っているところでございまして、今後も地域における情報収集を積極的に行い、関係機関との連携をより一層強化して迅速に対応していくこととしているところでございます。

このような厳しい経済情勢ではございますが、労働条件の確保も重要な課題でございます。最低賃金につきましては、これまでの646円から7円の引き上げで653円となり、10月20日から発効したところでございまして、最低賃金の履行確保の徹底に努めているところでございます。

また、2年連続で増加をいたしました労働災害の減少に向けた取り組みを強化するとともに、リスクアセスメントの普及やメンタルヘルス対策の促進を図るため、本年度初めて県内の経営トップを対象といたしました安全衛生研修会を開催いたしましたところでございます。

このほか、適正な労働時間管理、過重労働による健康障害防止、女性の活躍促進による経済活性化行動計画、いわゆる働く「なでしこ」大作戦としてポジティブアクションの促進についての要請を経済団体、労働団体、大手企業等に対しまして行っているところでもございます。

本日は、このような重点的な取り組みを中心に、今年度の上半期の行政運営状況を中心に御説明申し上げ、忌憚のない御意見をいただきたいと思っておりますので、よろしく御願い申し上げます。

最後に、私から御報告と御披露させていただきたい点がございます。

まず、御報告でございますけれども、資料にリーフレットを添付しておりますが、ハローワーク米子が11月26日にイオン米子駅前店の4階に移転いたします。現在の庁舎は昭和57年の開設以来30年が経過し、住宅地にあることから庁舎前の道路や駐車場が狭く、近隣住民や利用者の皆様に御迷惑、御不便をおかけしているところでございますが、今度、大型駐車場もございます米子駅前のイオンに移転することにより、車を御利用の方もそうでない方も利便性が向上するとともに、庁舎面積はほとんど変わりませんが、階段やトイレといった不要となる部分もあり、稼働スペースが広がるわけでございまして、利

用者から不満のあった狭隘な庁舎も解消されることとなるわけでございます。

次に、当審議会の会長をお願いしております衣川先生におかれましては、審議会の会長として円滑な運営に長年御尽力をいただいているほか、教育を専門とする公益委員として雇用対策、就労支援、労働災害防止等の施策への的確な御意見等をいただいておりますが、これらの御功績が認められまして、本年5月に地方労働行政関係功労者として、厚生労働大臣表彰を受賞されましたことを遅ればせながら皆様に御披露させていただきたいと存じます。どうぞ皆様の拍手で衣川先生の受賞をお祝いしたいと思います。（拍手）

衣川会長 ありがとうございます。

矢澤局長 衣川先生、今後も労働行政の発展にお力添えを賜りますよう、よろしくお願い申し上げます。

以上、おめでたい話を御披露申し上げ、私のあいさつとさせていただきます。それでは、本日はよろしくお願い申し上げます。

小谷企画室長 ありがとうございました。

それでは、衣川会長に審議会の運営をお願いいたしますので、よろしくお願いいたします。

衣川会長 こんにちは。御多用の中、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23回鳥取地方労働審議会を開催いたします。

最初に議事録の署名人の指名を行います。鳥取地方労働審議会は、鳥取地方労働審議会運営規程第6条第1項に基づき議事録が作成されますので、本日の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、よろしくお願い致します。

田中委員 承知しました。

衣川会長 それから、宮城委員、よろしくお願い致します。

宮城委員 はい。

衣川会長 お二人にお願いすることにいたしました。よろしくお願いしたいと思います。

それでは、議事に入ります。

本日、3番の議事は7項目と盛りだくさんですので時間内に終わるように御協力をよろしくお願いしたいと思います。内容的には、諮問関係が1件、家内労働専門部会の廃止及

び行政運営に関する議題が4件等ございますので、よろしくお願ひしたいと思ひます。審議会の終了は、3時半をめぐりにしてありますので、できるだけ時間内に終わるようになしたいと思ひます。議事の進め方は、議事ごとに質疑を受けたいと思ひますので、よろしくお願ひします。

それでは最初に、鳥取市地域雇用創造計画に關しまして、事務局から御説明をお願ひします。

佐藤職業安定部長 それでは、安定部から説明を申し上げます。

今回の議題になっております鳥取市の雇用創造計画につきましては、前回3月の審議会のときに委員の皆様方に御説明申し上げ、御意見をお伺ひいたしました。その後、実践型地域雇用創造事業の一次募集に応募いたしましたことが、残念ながら採択されなかったということから、本省の担当とも協議を重ねながら事業計画の中身を修正し、6月に行われました二次募集に応募したところ、9月10日付で無事に採択されました。厚生労働大臣が同意自発雇用創造地域の指定をするためには、地域雇用開発促進法第6条第6項の規定によりまして、あらかじめ地方労働審議会の意見を聞くということになっておりますので、修正後の事業計画を織り込んだ鳥取市地域雇用創造計画について改めて皆様方に説明の上、御意見をお伺ひしたいと思っておりますので、よろしくお願ひ申し上げます。

本日は、鳥取市の小林課長に来てもらっておりますので、説明申し上げます。

小林経済・雇用戦略課長 鳥取市の経済・雇用戦略課の小林と申します。座って説明をさせていただきます。

事前に御送付させていただいております1番目の資料で、表紙に平成24年10月鳥取市と書いてある鳥取市地域雇用創造計画という資料でございますが、おはぐりいただきまして、3ページ目から御説明させていただきたいと思ひます。

まず、自発雇用創造地域の区域でございますが、これは鳥取市全域でございます。そして、2番目の要件該当区域のところでございますが、表に一般、常用と記載しております。常用雇用は、期間の定めのない雇用、それから1年以上の雇用を見込まれる場合も含まれますが、そういった場合の常用雇用。そして一般雇用は、1年未満の雇用も含まれます全体の雇用というところでの区分でございます。それぞれの有効求人倍率（鳥取所）の欄をご覧ください。一般の平成23年度で0.60、3年度間の平均で0.55。それから、常用雇用は平成23年度が0.39、3年度平均は0.36というところで、その右側の全国の倍率を下回っているところから要件を満たしております。

おはぐりをいただきまして、5ページ目の上の部分をご覧くださいと思います。
「しかし」からのところでございますが、御存じのとおり、鳥取市の地域でエプソンイメージングデバイス、それから三洋電機コンシューマエレクトロニクスの事業再編、こういったところで大量の離職者が出ておりまして、この地域の雇用情勢が非常に厳しいという状況でございます。そういったところを受けまして、3番目の雇用開発計画の方向性でございますが、これらの離職者の中に設計開発、それから製造管理、評価・解析、IT等の多くの技術者がおられますので、そういった方々に環境・エネルギー、生活関連産業、それから産業デザイン、これらの分野での人材育成を行いまして、スマートグリッドの関連産業、それから生活関連産業等の新しい産業を創造し、地域産業の再出発、再構築へつなげていこうというものでございます。

おはぐりいただきまして、9ページ目の上の部分をご覧ください。具体的に今の三つの分野でございますが、まず環境・エネルギー分野におきましては、スマートグリッドと申しまして、電力の流れを供給、需要の両面からITを活用しまして制御できる、最適化できる次世代送電網、そういった分野。それに加えまして、コジェネと申しますが、電力だけではなく、熱エネルギーも含めたそういった分野を環境・エネルギー分野としての位置づけをしております。

それから、②の生活関連産業分野でございますが、これにつきましては、高齢者、子育てサービス、それからコミュニティー産業の促進、ソーシャルキャピタルの充実等、こういったところを考えております。

それから③番目の産業デザイン分野につきましては、環境、情報、商品デザイン等の分野を考えておりまして、これらの三つの分野で鳥取市が総合計画でもうたっております「快適・環境都市 鳥取」の実現を目指していこうという取り組みでございます。

その下のⅢの1、(1)のところでございますが、アウトプット指標と記載しております。こちらにつきましては、今回のこの事業に参加をされます企業の数、あるいはその求職者の数を目標値として記載したものでございます。イの雇用拡大メニュー、こちらは利用の企業数でございまして、3カ年で375社。それから、ロの人材育成メニュー、こちらにつきましては求職者を対象としたものでございまして、3カ年で990人。それから、就職促進メニューでございますが、こちらは求職者を対象としたものでございまして、3カ年で375人という目標値を掲げております。

おはぐりいただきまして、10ページ目の下の部分でございますが、(2)のアウトカ

ム指標でございます。こちらは就職者数の目標値でございます、1年度目が83人、2年度目が184人、3年度目が184人と合計451という目標値を掲げております。

これらの目標を具体的な事業として記載しておりますのは17ページからになります。17ページの下の部分、IVの1の(3)実践型地域雇用創造事業の活用という部分の①でございます。まず、雇用拡大メニューで事業主を対象としたものでございますが、1つはスマートグリッド推進セミナーの開催事業というところで、再生可能エネルギー関連、それからエネルギーを管理するマネジメントシステムの関連、それから植物工場ビジネスの創出事業、この三つの分野に係るセミナーを通じまして、事業の拡大、あるいはその企業の参入のきっかけづくりを行い、こういった分野の進出を促していこうという取り組みでございます。

おはぐりいただきまして、18ページ目の上の部分でございます。Iの生活関連産業創出セミナーの開催事業につきましては、福祉・介護、環境に配慮した快適住環境の創造に関する先進的な事例を紹介することによりまして事業意欲を高めていこうという取り組みでございます。

それから、ウの産業デザイン活性化セミナー開催事業につきましては、産業デザインに関する先進事例等の紹介を通じまして、ビジネスチャンスの契機にしていこうというものでございます。

続きまして、②の人材育成メニューでございます。こちらは地域求職者を対象として実施するものでございますが、19ページの中ほどからになります。まず、環境・エネルギー人材育成事業でございます、この分野につきましては、市内求職者の7割以上の方が興味を持っていらっしゃるというところを調査いたしまして、エネルギー管理人材の電気コース、それから熱コース、それから20ページ目の上の方になりますが、再生可能エネルギーコース、そしてエネルギーマネジメントシステムコースで、ロの事業実施期間に記載しておりますようにこの4コースで20回、合計375人の人材育成を行っていくこととしております。

それから、その下のIの生活関連産業人材育成事業につきましては、市内の求職者の6割以上の方がこういった分野に興味を持っていらっしゃるということで、21ページの上に記載しておりますが、福祉住環境コーディネーターコース、そしてサービス援護人材コース、そして環境に優しい住宅アドバイザーコースとこの3つのコースで合計27回、延べ540人分の人材育成を行っていく計画でございます。

衣川会長 よろしいでしょうか。ありがとうございました。

新しい雇用拡大メニューという形で鳥取市を中心にして人材育成とか、あるいは就職拡大という形で新たなメニューを用意されて、これから一步一步、3年間の大きな計画の中で進めていくという計画でございましたけれども、御意見、御質問がございましたらお願いいたします。

五十嵐委員 ちょっといいですか。

衣川会長 どうぞ。

五十嵐委員 鳥取市として雇用も含めて事業を進めていくという部分では、大変喜ばしいといいますか、大いに期待をしているところです。

そこで、質問ですけれども、スマートグリッドという事業がここの中にも入っています。例えば、これをもう少し詳しい部分と具体的にどういう企業でどういう形で進めていくのか。また、ここには鳥取市のスマートグリッドタウン協議会という部分でいろんな形でそこを全体的に底上げするような部分と書いてありますけれども、もう少し詳しく教えていただければありがたいかなと思います。

小林経済・雇用戦略課長 では、まずスマートグリッドの取り組みでございますが、鳥取市の方では現在、鳥取市の若葉台地区で実証事業を展開しております。先ほどの雇用創造計画の16ページ目をご覧くださいと思います。16ページ目の上に4つのマイクログリッドという、ちょっと見にくいかもしれませんが、地図を記載しております。まず黄色い部分が若葉台地区でございますが、こちらで国の事業を活用いたしまして、植物工場、それからスマートハウス、それらをつなぐ融通システムといったものを今導入して実証事業を今かかっているところでございます。また、鳥取市は緑の部分、中心市街地ですとか、あるいはダイダイ色の河原地区では今度、工業団地を今建設予定ということで、そういった中でのスマートグリッド、あるいはその北側になりますが、海に面した部分で賀露・浜坂地区といった部分、こういった4つの地域におきますマイクログリッドを展開していく中で、鳥取市内にスマートグリッドを広げていこうという取り組みを進めているところでございます。

特に今、若葉台地区では、先ほど申しました特に植物工場など、ここではイチゴをLEDで栽培するといった取り組みもしております。地域で生まれたエネルギーを地域で活用するというエネルギーの地産地消モデルを広げていく中で、雇用の創造につなげていきたいと考えております。以上でございます。

衣川会長 よろしいでしょうか。

五十嵐委員 今、イチゴと言われたのですが、ほかにはありますか。少し企業イメージがわからないものですから、具体的にこれぐらいのこういうことをやって雇用ニーズはどれぐらいとか、もう少し事例があれば。

衣川会長 どうぞ。

小林経済・雇用戦略課長 今イチゴと申しましたが、イチゴにつきましては、現在、鳥取市内では夏場においてイチゴはなかなか生産できないといった中で、逆に夏場にイチゴが植物工場でできますので、そういったところでの高付加価値なイチゴというものを実証でやっていこうとしております。

また、今回の事業で実施します植物工場は、鳥取市の中心市街地におきまして、町中のレストラン等と連携をしながら、ルッコラですとか、レッドロメイン、そしてメロンといった地元の料理に使える野菜なり果物、そういったものとのコラボということで、事業を展開していこうというモデル的な事業でございます。先ほど申し上げましたが、植物工場におきましては既に植物工場用のLED企業等が市内にございますが、そこでの障害者を含めたさまざまな雇用が今生まれておりまして、そういった新しい芽が出ているところをもっともっと育てていく中で、雇用の創造につなげていきたいと考えております。

衣川会長 よろしいでしょうか。

どうぞ。

奥谷委員 五十嵐委員の御質問に関連するわけですが、何かわからないというのは、計画自身はあるのですけれども、雇用ということであれば、いわゆる企業なりどこかがやらないと雇用は生まれないのではないかと思うのですが、そういった面での企業に対する優遇策とかそういうのもこれは織り込まれているのでしょうか。計画だけで雇用が生まれるのかなという気はするわけですが、いかがでしょうか。

衣川会長 具体的に雇用が生まれるところの理由を少しお話しいただければと思うのですが。

小林経済・雇用戦略課長 先ほどの雇用創造計画の12ページの下の部分から13ページの上の部分をご覧いただければと思いますが、今回のそれぞれ三つの分野で就職を予定される先として想定しているものをそこに記載しているところがございます。例えばスマートグリッドへ取り組む電気機械産業中心とした企業郡ですとか、メンテナンス企業、ハウスメーカー等、これが環境・エネルギー分野になりますし、あと生活関連ですとか、

産業デザイン分野は、そこに記載されているとおりでございます。当然、雇用につなげていくためには今回の3つの分野におきます人材育成を通じまして、そこで育成された人材をここに想定されている企業に就職していただくというところが雇用につながっていくというところでございます。人材育成された方々がこういった企業に就職されますように、市の方も労働局さんと一緒になってその辺のマッチングに努めていきたいと考えております。

衣川会長 私が理解している限りでは、3項目に関して人材育成をされるということですが、その人材育成の大もとになるのは、地元でそういう雇用の機会がありそうだという調査をした結果、そういうところに力を注いで人材を供給して、そこで雇用を創出しようというふうに理解してよろしいですね。

小林経済・雇用戦略課長 そうでございます、はい。

衣川会長 どうぞ。

田中委員 計画に対して異議を唱えることはございませんけれども、例えばスマートグリッドにしても既設の事業者との連携とか協力が必ず出てくるわけでございます。それから、各種の計画実現のためには、特に経営側の皆さんの御協力、理解、支援なくしては達成できないという項目ばかりと受けとめております。10月から2年半かけての計画でございますので、そういう面からいえば、年に1回か2回かはわかりませんが、いわゆる方針管理というPDCAサイクルを回す、必要になったら見直しをかけるという断面も必要かと考えるのですが、そういう計画に対するチェック機能とか点検機能とか、労働局と鳥取市さんとの関係でそういう機能があるのかなのか教えていただければと思います。以上です。

衣川会長 どうぞ。

小林経済・雇用戦略課長 まず、先ほど申し上げましたアウトプット指標、それからアウトカム指標というその事業への参画、それから就職者数の目標というのがございまして、これが1年度目、2年度目、3年度目という年度ごとの目標値が立っているところでございます。それらの目標をクリアしていくというのが我々の一番の目標でございまして、この事業につきましては、鳥取市の雇用創造協議会という組織が実施をしておりますが、こちらの中には鳥取商工会議所ですとかそういった経済団体の皆様、それから労働局様にもオブザーバーに入っておりますし、そういった組織の中で今の目標を達成していけますようにそれぞれ役割分担をしながら取り組んでまいりたいと。また、その取り

組みの途中におきましても、雇用創造協議会を年に何回か開催してまいりますので、そこで検証しながら進めていきたいと考えております。

衣川会長 場合によっては、この審議会を利用して1年後とか2年後、皆さんの方から御意見を出していただいて、実際にどうなっているのかということを示していただくということも構わないと思いますので、どんどんそういうこともやっていただければと思います。

ほかに。どうぞ。

小林委員 先ほど話題に出ました植物工場の件ですけれども、私は農学を専門にしております、山陰地域での植物工場、施設園芸の立地条件の経済的な条件等について多少検討しておりますので要望なのですが、通常、市街地の空き店舗といえども普通に払えば高い家賃を払わなければいけないですね。それと、LEDによる革新技術を導入した生産ということになると、設備費が相当かかることになるわけです。この山陰地域の積雪寒冷地で経済的にペイさせることには、楽観できないところがあるわけですし、市街地にハイテクを用いて植物工場を立地させるということになると、何がしかの経済的な支援、その他の補助体制をきちんと組んでいくことが必要であろうと思います。ただ、数値目標を見ると、毎年4人、トータルで12人と格別大きな数値になっておりませんので、かなり実現の見通しを持たれた数値であろうと推察いたしますけれども、現行技術、それから鳥取市の立地条件を考えると、一定の支援措置を講じていくことが重要だろうと考えますので、ぜひあわせて御検討いただければと思います。

衣川会長 内容的には、恐らく鳥取市にこういう技術を植え込んでほかの県なりほかの地域へ展開していく、そういう事業をここで培っていくという部分が非常に大きいのではないかと思います。鳥取で確かに農家さんに比べて全然高いものになってしまいますから、おっしゃるとおり難しいでしょうけれども、もう少し広い意味で考えると、海外とか非常に植物ができにくいところに展開するという、そういう企業が育っていくことが将来的には大きな展望につながるのではないかと私は理解していますが、それでよろしいのですか。

小林経済・雇用戦略課長 先ほどの植物工場の部分での御説明をさせていただきましたが、鳥取のブランド創出を推進していく中で、東京ですとかそういった県外の著名料理人とのネットワークを今、構築しつつある中で、そういったネットワークを生かしながらこの地元でつくられた野菜等を東京なり都会のレストランで供給できるようにつなげて

いけたらなと考えているところでございます。

小林委員 関連して、3年前から鳥取県商工労働部で農商工連携等推進促進事業の推進にあわせて、植物工場の県内立地に向けて技術開発とか、あるいはその他の定着条件の整備についていろいろ検討がなされておりますので、ぜひそういったところで得られている知見なども合わせながら推進策を検討していただければと思います。うちの大学でも加わって一緒に検討しておりますので、また担当者を御紹介いたしたいと思います。

衣川会長 小林委員の方から非常に頼もしい御意見をいただきましたので、ぜひ一緒にジョインされて進めていただければいいと思います。

ほかにございますでしょうか。

どうぞ。

吉田委員 委員の吉田でございます。スマートグリッドについてももう1点質問させていただきたいのですが、私もこの資料が送られてきて、一体どういうことかということとでいろいろインターネット等で調べてみましたが、今は若葉台の方で一応実証ですか、作業といいますか行われているということでありましたが、このスマートグリッドの本体で、電力の需要状況に合わせていろいろ調整を図って有効な、効率のよい電力の供給だとか、そういったことを目的として機材等も企業さん、あるいは個人の、市民のそれぞれの方ということで情報を共有しながらやっていくということで、ちょっとうろ覚えなのですが、あったのですが、このことが実際に試験的に行われていて、それに対しての費用等が、コストがどれほどかかって、実際に企業さんなどがその関連の事業を実際にやろうと、検討されている企業さんも含めて、実際に採算といいますか、将来的な事業として成り立っていくのかどうかということと、参画する企業の数もいろいろ変わってくるのだらうと思います、その辺での実証といいますか、今検証中だということなのですが、費用対効果がどれほどのものなのかということの裏づけみたいところがあれば教えていただきたいなど。

それと、この事業の中で実際に、先ほどもありましたが、具体的にどういう雇用が生まれてくるのかというのがよくわからないのですよね。電気のメーター関係だとかそういったものが、例えば製造される、これが必要になってくる。それに対してそういったものを例えばメンテする技術者が必要になってくる。そういったところをどういった企業が手がけるのかどうかということも含めて、何かちょっとよくわからない部分がこの資料を読ませていただく限りでは、ちょっとどのような具体的な雇用が生まれてくるのかというのが

少し見えてこないのですね。もう少し教えていただければと思います。

衣川会長 お答えできますでしょうか。どうぞ。

小林経済・雇用戦略課長 まず、このスマートグリッドにつきましては、国の方の国内での市場規模というのが示されておりまして、再生可能エネルギー分野で2020年に10兆円規模の市場が拡大していくといった数字が出ております。また、今回の取り組みをしております中で電気伝導性の木炭高度化事業というのがさっきございましたが、こちらにつきましてはこの事業終了後の5年間ぐらいでこういったものが約3万台ぐらい売れていくという市場見込みを立てておりまして、そういった中で最終的に1,000名程度の雇用を生み出していけると考えておるものでございます。

衣川会長 なかなかわかりにくい部分だと思いますが、これからの社会、例えば自然エネルギーとかこういうものが国の計画では原発をなくしていくとかいろんな問題で、あるいは温暖化の対策ということを含めてどんどんふやさなければいけないという時代になっていまして、それに対して先ほどお話があったような雇用が生まれてくるというそんな考え方がベースにあるのですね。それに基づいて、今、鳥取市さんが一步踏み出そうとされていると考えていただければいいと思います。あくまでこれは第一歩であって、これがすべてではないと考えていただいた方がいいかもしれません。

ほかによろしいでしょうか。なかなか雇用を開発するというのはなかなか大変でしょうけれども、一方では人材育成ということ、一方では新しい分野の仕事をふやしていく、その一つとして今までにないような仕事、これから先を見た仕事をふやしていく、そこに新しい技術が入ってくるというところがベースにあるのではないかと思います。まだまだどれだけの雇用が実際に出てくるかとかそういう見込みは、これから多分いろいろ運用されて経験された後出てくるのではないかと思いますので、大いに期待したいと思いますが、ぜひ皆さん方も興味を持って見ていただければと思います。よろしいでしょうか。

どうもいろんな御意見をいただきましてありがとうございます。ぜひこういった御意見も踏まえてこれからの計画に生かしていただければと思います。

それで、これに関しましては、これらの御意見は事務局の方から厚生労働大臣の方へお伝えいただくということになっていますので、ひとつよろしくお願ひしたいと思ひます。

続きまして、議事の(2)鳥取県和服裁縫業最低工賃専門部会と鳥取県男子服・婦人服製造業最低工賃専門部会の廃止につきまして、事務局から御説明をお願いいたします。

大路労働基準部長 基準部長の大路でございます。私の方から御説明させていただきます。

たいと思います。

平成22年度を初年度とします3カ年の第10次最低工賃改正計画に基づき、御審議いただきました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につきましては、平成24年5月21日に改正、発効しております、両専門部会の役割は終えている状況になっておりますので、本日同専門部会の廃止決議をいただきたくお願いするものでございます。

衣川会長 それでは、ただいま労働基準部長の方から御説明がありましたとおり、2つの専門部会の役割がもう既に終わっているということでございますので、鳥取県和服裁縫業最低工賃専門部会、それから鳥取県男子服・婦人服製造業最低工賃専門部会を廃止してよろしいでしょうか。

〔「異議なし」と呼ぶ者あり〕

衣川会長 ありがとうございます。御承認いただきましたので、鳥取県和服裁縫業最低工賃専門部会と並びに鳥取県男子服・婦人服製造業最低工賃専門部会を廃止いたします。ありがとうございました。

続きまして、議事の(3)に入りたいと思います。

鳥取県の電気機械器具製造業最低工賃の廃止の決定に係る諮問について、事務局から御説明をお願いしたいと思います。

大路労働基準部長 では、御説明いたします。

第10次最低工賃改正計画に基づき、平成24年度は鳥取県電気機械器具製造業最低工賃を改正審議していただくことになっておりましたが、この最低工賃の適用家内労働者数が少なくなりまして、平成21年度から3年間実態調査をしまして、適用家内労働者が1人からゼロ人になっておりまして、将来も増加する見通しが無い状況になったため、先日開催しました家内労働部会におきまして、本審議会に対しこの廃止諮問をすることについて御了承いただいたところでございます。このようなことから、鳥取県電気機械器具製造業最低工賃の廃止決定に係る諮問について御審議いただきたくお願いするものでございます。

矢澤局長 では、諮問文を読み上げさせていただきたいと存じます。表題以下につきまして読み上げいたします。

鳥取県電気機械器具製造業に係る最低工賃の廃止決定について(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、鳥取県電気機械器具製

造業最低工賃（平成19年鳥取労働局最低工賃公示第1号）の廃止決定について、貴会の調査審議をお願いする。

以上でございます。

〔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。

続きまして、家内労働部会の議決及び審議会の答申手続に関しまして、事務局から御説明をお願いいたします。

大路労働基準部長 では、鳥取県電気機械器具製造業最低工賃廃止諮問に係る審議、答申などについて御説明したいと思います。

まず1番目としまして、最低工賃の改正諮問につきましては、専門部会を置かなければならないと規定されておりますが、今回いたしました廃止諮問につきましては、必ずしも専門部会を設置する必要はなく、先ほどの鳥取県電気機械器具製造業最低工賃の廃止決定の諮問につきましては、専門部会を置くことなく、家内労働部会で御審議いただきたいと考えておまして、御承認をお願いしたいと思っております。

また2番目ですが、地方労働審議会令第6条第8項及び第7条第4項の規定から、家内労働部会長が労働審議会、この本審議会の委員である部会の議決はその家内労働部会の議決をもって審議会の議決とすることができるとなっております。つきましては、本件廃止の審議につきまして家内労働部会の部会長に本審議会の委員である村上委員が選任されておりますことから、家内労働部会の議決を審議会の議決とするにつままして御承認をいただきたいとお願いするものでございます。

また3つ目としまして、審議会の議決として答申した後、異議申し出の公示期間中に答申内容に対する異議申し出がありました場合は、その異議審議を家内労働部会において行うことにつきましてもあわせて御承認をお願いしたいと考えているところでございます。以上、廃止諮問に係る家内労働部会での審議及び審議会の答申手続などにつきまして御説明いたしました。御審議のほど、よろしくをお願いいたします。

衣川会長 ありがとうございます。

事務局から御説明がありましたように、1点目は鳥取県電気機械器具製造業最低工賃の廃止の諮問にかかわる審議を家内労働部会で行うことが1点でございます。2点目は、家内労働部会の部会長が本審議会の委員であることから、家内労働部会の議決をもって本審議会の議決とするということが2点目であります。3点目が、答申後、異議申し出があっ

た場合は、家内労働部会がこの審議を行うことについてでございます。この3点につきまして、御異議はございますでしょうか。何か御意見はございますでしょうか。

宮城委員 済みません、少々よろしいですか。

衣川会長 はい、どうぞ。

宮城委員 恐らくきょう聞かれた方で初めての方もいらっしゃると思います。それで、今口頭で御説明いただいたのですけれども、恐らく4ページの資料をもとに御説明いただいたと思うのですが、現在この地方労働審議会がどの立ち位置で今後この部分を省略するなり、家内労働部会に一任するという説明をこの図解のもとに説明していただければ非常にわかりやすいのではなかろうかと思えます。それでお願いできればと思いますが、よろしいでしょうか。

大路労働基準部長 はい、わかりました。

森下賃金室長 失礼いたします。賃金室長の森下です。

4ページを見ていただきたいと思いますが、これが最低工賃の決定、改正、廃止手続についてフローチャートのまとめたものでございます。一番上に上がっておりますのが、鳥取地方労働審議会ということで本審議会でございます、その下部組織としましてこのような部会、家内労働部会、最低工賃専門部会というのがございます。通常、改正審議になりますと、その業種の最低工賃の専門部会というのを置くのですが、今回廃止ということでございまして、この調査審議については家内労働部会で審議をお願いしたいということでございました。

下のプロセスの方でいいますと、このプロセスの4番目、都道府県労働局長の二重の四角がございまして、そこから地方労働審議会に下の方に矢印で諮問というふうになっております。今現在が、この諮問の段階でございます。地方労働審議会がこの諮問を受けまして調査審議をするということでございまして、先ほども説明いたしました最低工賃専門部会、家内労働部会はこの下の方に書いてあるのですが、それが実際の審議をしていただく場所でございます。そこで取りまとめていただいて、その報告を地方労働審議会に上げまして、ここでその結果を踏まえた上で答申を労働局長に出していただきます。これが改正決定ならその金額等はどうかという答申が出るのですが、今回については廃止ということでございます。その答申を受けまして、労働局長が答申要旨を公示し、異議があるかないかということ聞きまして、異議があればその下の方にあります地方労働審議会にその異議の審議をしていただいて、それをどうするかということで地方労働審議会として労

働局長に上げていただくという形になっております。異議がなければそのまま決定公示となるのですが、先ほどの異議の申し出に対する審議についてこの地方労働審議会での調査部分をこの家内労働部会の方でお願いしたいということは、ここの部分のことです。以上でございます。

衣川会長 おわかりいただいたでしょうか。フローに従って御説明いただきましたけれども、一応原則的なルールに従ってやりますよということで、特にイレギュラーなやり方をやっているわけではございませんので御理解いただきたいと思いますが、よろしいでしょうか。

〔「異議なし」と呼ぶ者あり〕

衣川会長 ありがとうございます。それでは、事務局の御提案どおりいたすということにいたしますので、よろしくをお願いしたいと思います。

それでは、議事の（４）第１１次最低工賃改正計画につきまして事務局から御説明をお願いいたします。

大路労働基準部長 では、御説明いたします。

来年度、平成２５年度から３カ年計画である第１１次の最低工賃改正計画につきましては、本日お配りしました資料のインデックスの１の８ページに第１１次最低工賃改正計画（案）というものを載せております。こちらにつきましては、先日開催いたしました家内労働部会の中でこの案自体が承認されております。先ほど、廃止諮問をいたしました鳥取県電気機械器具製造業最低工賃は平成２７年度に計画をしておりますけれども、廃止が認められた場合には平成２７年度は鳥取県電気機械器具製造業最低工賃は審議はせず、また他の和服裁縫業などの最低工賃の審議も行わないことで承認されております。この第１１次最低工賃改正計画につきまして御承認をお願いいたします。よろしく申し上げます。

衣川会長 今御説明がありましたように、第１１次最低工賃改正計画（案）につきまして事務局の御提案どおりしてよろしいでしょうか。

よろしいでしょうか。こういう計画でいくということでございますけれども。

〔「異議なし」と呼ぶ者あり〕

衣川会長 どうもありがとうございます。それでは、事務局の御提案どおりするということにいたしましょう。

大路労働基準部長 どうもありがとうございます。

衣川会長 ありがとうございます。

続きまして、議事の（５）に移ります。平成２４年度ももう既に上半期が経過しておりますけれども、本日は議事の（５）として、平成２４年度上半期鳥取労働局の行政運営の状況につきまして、あるいは今後の取り組みにつきまして、事務局から御説明いただきます。また、引き続き、各委員からの事前に出されました質疑等につきましても御説明いただく中で、御回答いただくこととなりますので、ひとつよろしくお願ひしたいと思います。この内容が終わりました後、皆さん方からの御意見等を一括してお受けいたしますので、よろしくお願ひしたいと思います。

それでは、事務局の方から御説明をお願ひしたいと思います。

佐々木総務部長 総務部長の佐々木でございます。どうぞよろしくお願ひいたします。私の方からは、平成２４年度の行政運営の実施状況について説明させていただきます。

鳥取労働局では、さまざまな課題がある中で、審議会でも審議をいただきながら優先順位をつけた行政運営方針を作成しまして、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います最重点施策、具体的に申しますと、事前にお配りしています資料のナンバー２の平成２４年度行政運営方針「最重点施策に係る目標数値」達成状況（上半期）をご覧ください。当資料の１ページの左側に最重点施策として記載しています雇用機会の確保と就職支援、次に３ページの新卒者・既卒者支援、次に５ページの高年齢者の雇用対策の推進と、７ページの労働者が安全・安心に働ける職場環境の整備、この４項目を最重点施策と定めておりまして、このうち数値目標を設定して取り組みました事項について、資料２に基づき説明させていただきます。また、資料ナンバー３から９としまして、リーフレット等を添付しておりますが、これにつきましては、説明資料２の参考としてつけておりますので、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っております。

それでは、資料の２の１ページ、１項目の雇用機会の確保と就職支援の求人の確保について説明いたします。これにつきましては、資料３の最近の雇用失業情勢をご覧ください。本年９月の県内の有効求人倍率は、前月に引き続き０．６９倍で前年１０月から１２カ月連続で全国平均を下回り、乖離幅は拡大傾向で推移する等厳しい状況が続いております。このような中、安定所幹部を始めとして求人開拓推進員等の安定所職員を中心に、ローラー的な事業所訪問による求人開拓、及び県、市からの企業誘致、または事業拡大の情報を受けての求人開拓等、求人の総量確保に取り組むとともに、求職者ニーズが高く充足の可

能性が高い正社員求人の特長と正社員求人が条件となるトライアル雇用奨励金等を説明いたしまして、正社員求人の確保に取り組んでいるところでございます。

次に、資料2の1ページ、①をご覧ください。求人確保におきましては、雇用形態が正社員である求人数を対前年度比8%以上増加するという数値目標を設定しておりますが、9月までの正社員求人確保数は8,305人と前年同期を8.1%増加しております。今後におきましても県、市と緊密な連携をとりながら、引き続き積極的な求人開拓による求人の総量確保を図りながら正社員求人の確保に取り組むことにより目標は達成するものと考えております。

次に②でございます。再就職支援の常用就職の促進についてですが、先ほど説明しましたとおり、積極的な事業所訪問による求人開拓を行っているところでございますが、9月の有効求人倍率が0.69倍と厳しい状況の中、求職者の方のニーズを的確に把握し、ニーズに沿った求人の情報提供、面接対策セミナー及び職務経歴書作成セミナーの受講奨励等のサービスを提供するとともに、労働市場を説明し、求職条件の緩和指導を行っているところでございます。また、職員は常時6人程度、相談員は常時4人程度の求職者を担当し、先ほどの取り組みとともに同じ職員、相談員による一貫した職業相談の上、毎日受理した求人とのマッチング、又は個別求人開拓を実施しており、9月までの常用雇用の就職率は全国平均が29.2%の中、当局は36.6%と全国で9位となっております。

なお、本年度の就職率の目標は34.8%以上ですが、9月末現在で36.6%と目標を上回っており、今後も引き続き、担当者制を初めとする求職者サービスの充実と、個別求人開拓の強化等を図っていくことにより、就職率の目標は達成するものと考えております。

次に、③雇用保険受給者に対する就職支援についてですが、雇用保険受給者に対しても、先ほど説明いたしました求職者に対する各種支援を行っています。早期再就職支援コーナーにおいて、就職支援ナビゲーターが就職支援プログラムを作成し、当該プログラムに沿った支援も行っているところでございます。雇用保険受給者に対する就職支援における数値目標は、所定給付日数を3分の2以上残して再就職した割合が28.9%以上としております。なお、事前にお送りしています資料には、7月までの状況を記載しておりますが、8月までの割合は全国平均が26.2%の中、当局は28.8%で、全国16位となっております。なお、例年4月は雇用保険の受給者資格決定者が多いために、年度当初の再就職割合は低く、月を追うごとに再就職割合は改善していく傾向でございます。

今後も求職者に対する各種支援と積極的に早期就職支援コーナーの利用勧奨を図るとともに、就職支援ナビゲーターによる積極的な支援を行っていくことで目標は達成すると考えております。

次に、2ページの④でございます。求人充足対策の強化についてですが、求人受理時に求人内容の確認を徹底し、求職者にわかりやすい内容となるよう指導し、受理した求人をマッチングして求人条件に沿うと思われる求職者に情報提供しております。また、求人受理時、又は事業所訪問時にパンフレット等により求人充足に向けたコンサルティングの実施や、求人担当者制による、よりきめ細かなサービスの提供と事業所画像情報を積極的に収集し、求職者に対して収集した画像情報の提供等の個別支援、求人事業所説明会及びミニ面接会開催の案内、求人者自身が求人内容の補足、PRを目的として作成した求人広告の展示のほか、専門的資格及び経験を求める求人者に対する求職者情報の提供や、事業所説明会及び管理選考の開催の案内等のサービスを提供しております。また、求人受理を3週間経過しても充足してない求人に対しては、求人条件の緩和指導等のフォローアップを行っており、9月までの常用雇用の充足率は、全国平均が26.0%の中、当局は35.1%と全国7位となっております。なお、本年度の求人充足率の目標は33.1%以上ですが、現在は上回っており、今後も積極的な求職者への求人の情報提供や、求人者に対する専門的資格を有する求職者情報の提供等により、目標は達成するものと考えております。

次は、⑤求職者支援制度を通じた就職支援についてでございます。求職者支援訓練修了者に対する就職支援は、求職者支援訓練受講中から訓練実施機関と緊密な連携を図りながら訓練実施機関への求人情報の提供や、訓練受講者との定期的な来所相談を行うとともに、未就職のまま訓練修了した者には、担当者制による積極的な求人の情報提供及び定期相談、来所勧奨による職業相談を行っており、基礎コース訓練終了後3カ月後の就職率は64.8%、実践コース終了後3カ月後の就職率は75.7%と、9月末においては目標を上回っております。今後も引き続き、担当者制による強力な支援を行うことで目標は達成するものと考えております。

次に、3ページの①でございます。新卒者・既卒者支援の新規学校卒業者、及び既卒者に対する就職支援についてですが、9月までの新規高校卒業予定者の求人確保の取り組みは、30人以上規模の企業840社に新卒者就職応援本部長名による利用拡大要請を行ったほか、労働局長、知事、教育長等による経済4団体への訪問により求人要請、労働局長、知事、教育長連名による2,229社への文書による求人要請、労働局、県、教育委員会

幹部による230社への個別企業訪問による求人要請、新規学卒求人受理説明会出席企業850社への求人要請、安定所長、市長、代表高等学校長による地元経済団体への求人要請、各ハローワークにおける3,928社への個別企業訪問により求人開拓等により、9月末までの新規高校卒業予定者を対象とした求人数は797人で、前年同期より14.3%増加しております。

また、学卒ジョブサポーターによるセミナーを61回開催し、1,732人が参加したところです。高校生に対する就職ガイダンスを7月から8月に15回開催し、24校の999人が参加したところでございます。

また、8月に鳥取、米子、倉吉の3地区で高卒求人事業所説明会を開催し、延べ58社、36校の611人が参加する等、鳥取県教育委員会及び各高校との連携による支援を行い、9月末での就職内定率は34.9%と、前年同期の31.6%を3.3ポイント上回っている状況でございます。今後におきましても労働局幹部等による求人要請を継続的に実施するとともに、各高校との連携のもと、未内定者生徒のニーズを踏まえた個別求人開拓を行っていく所存でございます。特に12月と来年2月には、未内定生徒の求職者情報を作成し、この求職者情報を活用した個別求人開拓を行うこととしております。

また、新卒応援ハローワークによる支援強化を図りながら、新規高等学校卒業予定者の就職面接会を11月に県下3地区で開催するほか、とっとり就職フェア2013・2月の開催及び各安定所におけるミニ面接会を積極的に開催することとしております。新卒者就職応援本部会合を11月20日に開催するとともに、高校部会を定期的に開催し、関係機関の連携強化を図りながら、新規高校卒業予定者の就職率が98.5%以上となるよう各種の支援に取り組んでまいり所存でございます。

次に4ページ、②でございます。県内の雇用情勢が低迷しているところから、都会への就職又は在籍している県外の大学等の近隣地への就職に向かったためか、新卒応援ハローワークの利用者は県外の大学等の利用者が大きく落ち込んでおりますが、綿密な職業相談により正社員の就職者数が467人と、目標の600人を大きく上回る勢いで推移しております。今後は各種会議等のあらゆる機会を利用して、新卒応援ハローワークの周知徹底を図りながら積極的な利用勧奨を行い、新卒応援ハローワークの利用者を増やすとともに、正社員就職のさらなる増加を目指してまいります。

次に、5ページの①でございます。高齢者の雇用対策の推進についてでございますが、参考としまして、ナンバー6にリーフレットを付けております。本年8月29日に改正高

齢法が成立しましたが、今回の改正法は平成25年4月1日から施行されます。定年後の雇用を義務づけるものではなく、労使協定による選定基準を廃止した雇用確保制度の導入を義務づけるものでございます。また、選定基準の廃止については、年金の支給開始年齢の引き上げスケジュールに合わせた経過措置が設けられたところでございます。鳥取労働局としましては、各ハローワークにおける集団指導、高齢者雇用アドバイザーによる周知・啓発指導等により、改正高齢法の周知・啓発指導に取り組んでいるところでございます。改正法成立後の9月における周知・啓発指導件数は208件にとどまっていますが、これは改正法の成立が遅れたため、改正法成立前の4月から8月には改正法の案について、商工団体等のセミナー等の活用及び各ハローワークでの周知等により1,562件の周知・啓発指導を行ったところでございます。目標の周知・啓発指導件数2,500件は十分可能と考えております。今後は高齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針に基づき、計画策定の上、達成指導を行ってまいりますし、引き続き各ハローワークでの周知、局主催のセミナー及び商工団体等のセミナー等を活用しまして、積極的な周知啓発指導を実施してまいります。

次に7ページをご覧ください。労働者が安全・安心に働ける職場環境の整備についてですが、休業4日以上の方災事故が平成22年、23年と2年連続して増加したところでございます。このため、建設業等の災害多発6業種に対して集中的に監督等の個別指導を行ったところでございまして、8ページをご覧ください。社会福祉施設と小売業には県下3会場で集団指導を行ったほか、災害が増加している食料品製造業の災害発生事業場に対し、再発防止対策の取り組み結果を求めたところでございます。また、リスクアセスメント等の実態調査を4月から5月にかけて行い、企業の自主的な回答では、年々、リスクアセスメントに取り組む企業は増えていることを把握しております。

次に、資料8にリーフレットをつけておりますが、本年度初めて経営トップを対象とした安全衛生研修会を県下2会場で開催し、参加者から大変好評だったところでございます。

次に、9ページをご覧ください。また、建設業等の関係団体の総会及び各労働基準監督署の集団指導等において、熱中症対策を説明したところで、この夏は猛暑であったにもかかわらず熱中症による休業4日以上の方災事故は1人だけでありました。また、鳥取県土木整備部と連携し、県の発注工事において現場でリスクアセスメント等に取り組んだ場合は、工事成績に評価する制度を県が導入したところでございます。農林水産部とは林業の災害防止について、福祉保健部とは熱中症対策及びメンタルヘルス対策で連携を図ってい

るところでございます。このような取り組みの成果もあって、1月から9月までの休業4日以上の労災事故は303人と、前年同期を大きく下回っております。また、死亡災害は5人ですが、このうち、交通事故が3人で、うち2人が被害者であります。

今後もゼロ災55無災害運動において安全パトロールを実施するほか、12月にはリスクアセスメント担当者養成研修を県下3地区で実施します。降雪期に向けた転倒災害防止の取り組みを団体等に要請するとともに、安全衛生労使専門家会議及び労働審議会労働災害防止部会等を開催して、災害防止に向けた取り組みを強化することで目標は達成すると考えております。

次に③でございます。中小企業事業主のニーズを踏まえた法令・制度等の計画的・重点的な周知・啓発についてでございますが、平成23年度からの3年計画で実施しております事業ですので、前年度に説明会が未実施の商工会議所と商工会を訪問するとともに、東部地区商工会の役員会に出席し、説明会開催に向けた協力要請をしたところでございます。9月までに実施した説明会は、局長が講師として鳥取県経営者協会の会員に、「生涯現役社会の実現に向けて」と題して講演したほか、琴浦町商工会での説明会、八頭町商工会等、4商工会合同による説明会、年金事務所が主催する算定基礎届事務説明会における説明会で、参加者は263人となっております。資料9にリーフレットを付けておりますが、今後は米子商工会議所との共催による説明会等を開催することとしております。

なお、説明会開催の協力要請を行ってきたところでございますが、説明会開催に前向きな商工会は少なく、説明会開催に消極的な商工会に対しては、米子商工会議所との共催による説明会の実施を好事例、これは説明会の日程と会場を商工会議所に決めていただき、説明会周知用リーフレットを当局で必要部数作成して、商工会議所に送付しまして、商工会議所から会員に配付していただくというものでございますが、この好事例を説明しながら再度説明会実施の要請を行っていくこととしており、目標は達成するものと考えております。

次に、12ページの④をご覧ください。これは改正育児・介護休業法の円滑な施行についてでございますが、本年7月1日から全面施行となった改正法の周知につきましては、説明会等での説明、会議等での資料配付、広報誌への掲載依頼をまいりました。その結果、10市町村と7団体の広報誌等に掲載していただいたところでございます。今後も11月に開催します改正労働契約法の説明会及び商工会での説明会と、あらゆる機会を活用して、改正法の周知を図ることとしております。

また、最重点施策としております100人以下事業所100社の規定整備につきましては、9月末までに100人以下の事業所81社を訪問して、報告徴収を実施し、61社に改正育児・介護休業法に沿った制度に改正するよう助言しまして、35社から改正法に沿った就業規則の写しを添付した報告書を受理したところでございます。残りの26社からも、順次、報告書を受理する見込みが立っております。なお、今後におきましても、報告徴収を計画的に実施し、規定改正の必要がある事業所には、改正が速やかに行えるようモデル例を提示するなどのアドバイスを行ってまいりますので、目標の達成は十分と考えております。

続きまして、事前に出していただきました質問に回答したいと思います。本日配付資料のインデックス3でございます。まず質問の1から3について回答したいと思います。

まず、質問の1についてですが、各ハローワークにおきましては就職率等の重要施策におきましては、PDCAサイクルにより進捗状況を把握しながら問題点、課題点等を把握し、把握した問題点等を解消するための検討を行い、今後の方針を立てており、目標の達成を目指しております。ただいま説明したとおり、新卒応援ハローワークの利用者以外は目標を達成すると考えております。なお、新卒応援ハローワークの利用者につきましては、県内の雇用情勢の低迷により県外の学生の利用数が激減しているところですが、あらゆる機会を利用しまして、周知徹底により目標数に近づけたいと思っております。

次に質問の2でございます。御質問のとおり行政の内容によっては、いろいろな比較があると存じます。目標を前年度以上としている新規高等学校卒業予定者の内定率は、過去3年の平均か、前年度実績のいずれか高い方を目標としております。就職率、求人充足率、雇用保険受給者の早期就職割合の目標値は、3年の平均を出して設定して、目標達成に向けて進捗管理をしております。また、労働災害防止推進計画のように5年の長期目標を掲げている項目もあり、労働災害防止につきましては、参考として前年との比較をしておりますが、本年は5年前に設定しました第11次の労働災害防止推進計画の目標値である483人以下を目指しております。来月12月6日ですが、鳥取地方労働審議会労働災害防止部会を開催しまして、その場において第11次の推進結果を協議していただく予定としております。

次に質問の3でございます。評価いただき、御礼申し上げます。経営トップ安全衛生研修会は安全衛生専門家会議の御提案により、本年度初めて開催しました。多くの方から好評いただいたところでございます。なお、リスクアセスメントやメンタルヘルス対策の推

進に当たりましては、担当者の育成も重要でございますので、来年度以降の計画につきましては、トップの研修会と担当者育成研修会を隔年で実施するなど、多くの方の意見を参考としながら、行政の主体的能力を勘案して検討してまいりたいと考えております。私からは以上です。

衣川会長 多方面にわたりましてありがとうございます。（発言する者あり）ごめんなさい、続きがあるのですね。お願いします。

佐藤職業安定部長 安定部から事前の質問の4番、5番について回答を申し上げます。インデックス3番の1ページでございます。鳥取三洋の離職者問題ということでありまして、御承知のとおり、昨年は三洋電機の大量離職問題が発生いたしまして、県内全体で大変な問題となりました。この432名の内訳を申し上げますと、まず、家電部門の再編によりまして、23年9月30日付で23人の方が辞められました。その後、本社部門、車載機部門の再編によりまして12月20日付で332名の方が辞められました。その後、残務整理のために順次24年3月31日までに77人の方が辞められまして、合計432名の方が退職となりました。このうち、県内のハローワークに求職申し込みをした方が385人、この中で、ことしの10月31日までに就職した方は205人、未だに就職が決まっていない方は157人となっております。この方々につきましては、中高年齢者、女性の方が約70%を占めておりまして、中高年齢者につきましては、企業の選考基準とのミスマッチが大きいこと、あるいは受給している雇用保険の金額が高いことから、再就職の意欲の向上が難しい方が多く、ハローワークとしても苦労しているところであります。

2ページをご覧ください。既にマスコミに発表されておりますけれども、来年1月をもってテガ三洋を母体とした新会社がスタートするということになっております。三洋CEのビジネスユニットとテガ三洋を合わせまして、430人の従業員の方がおりまして、そのうち、210名の方が新会社に移るということになっております。残った220の方につきましては、グループ内外に配置転換されるということになっておりますけれども、鳥取地区の35人は別といたしまして、残りの185人は県外に配置転換されることになっており、やはり、昨年と同様に配置転換に応じることができないことから、早期退職に踏み切る方が相当数発生すると考えております。このような方々につきましては、円滑な失業給付の手続を行うとともに、再就職支援に全力を挙げて取り組んでまいりたいと考えております。

続きまして、事前質問の4番の②鳥取県の雇用創造計画のその後の進捗ということで、3ページをご覧ください。鳥取県の雇用創造計画、とっとり雇用創造未来プランにつきましては、昨年3月の審議会におきまして、委員の皆様方に説明申し上げ御意見をお伺いいたしました。その後、23年5月13日付で無事に採択されまして、7月1日からこの事業を開始しております。10月31日までの途中経過として3ページに示しております。23年度の実績といたしまして、大きい1番の雇用拡大ということで、合計で計画上の53社のうち実績は48社ありました。それから2の人材育成と3番の就職促進、合わせまして876人の計画に対しまして、712名の実績がありました。そして、就職した方につきましては、151人の計画に対しまして、147人の実績がありました。24年度につきましては10月31日までの途中経過であります。

続きまして、事前の質問の3番ということで、過去に液晶とか発光ダイオードが提案されたがどうなったのかということで、4ページと5ページをご覧ください。

地域雇用創造計画の厚生労働大臣の同意を受けまして、人材の育成を図るため、20年12月から23年3月までの3年間、地域雇用創造推進事業、「とっとり高度人財燦然プラン」という名前で、この事業を実施しておりました。この実績につきましては4ページ、5ページに示しておりますけれども、アウトプット指標、これはセミナーの受講者を計上しております。大きい1番の雇用の拡大ということで、3年間の合計で計画上は1,500のうち810社が実績として54%の達成となりました。そして、人材育成、就職促進ということで、3年間の合計でありますけれども、2,736人に対しまして、実績が1,771人、65%の達成率となっております。5ページのアウトカム指標は実際に就職した方を計上しております。3年間の合計で、計画上は945人に対しまして、実績が700人、74%の達成率となっております。

続きまして、事前の質問の4番、ハローワーク郡家、境港の廃止後の状況についてでございます。6ページをご覧ください。経緯を簡単に申し上げますと、行政改革の流れの中で20年3月末をもって、ハローワーク郡家、境港が廃止になり、この代替措置として、郡家にふるさとハローワーク八頭、境港にふるさとハローワーク境港を設置して、20年4月より、国と県と市町の3者が共同で運営を行っております。この2つのハローワークの人員配置につきましては、国の職員、相談員、それから県の方からは就業支援員が配置されておまして、それぞれの役割分担のもとに業務をやっております。利用状況につきましては、6ページのとおりとなっております。年間の利用者につきましては、八頭が

平均して1万4,000人、境港は平均して2万4,000人、就職した方につきましては、平均して八頭が380人、境港が700人となっております、ハローワークの廃止に伴う影響を最小限にすべく頑張っておるところであります。

最後に、5番の誘致企業からの求人及び就職者数の状況についてであります。これにつきましては口頭で申し上げます。誘致企業につきましては、今年度においても多くの企業が鳥取に進出するというので、マスコミに報道されておりますけれども、平成22年8月から現在まで、県あるいは市などが誘致した企業13社の状況で、労働局が把握したハローワークに求人をいただいた状況を申し上げます。ハローワークにいただいた求人の数は合計で381人、ハローワークから紹介した方は1,335人、そのうち採用になった方は219人となっております。今後におきましても、さらに事業開始に向けまして、募集を開始する企業もありますので、その求人に対する紹介をできるだけ多く行い、マッチングに努めてまいりたいと考えておるところであります。以上であります。

衣川会長 ありがとうございます。質問に対しても御丁寧に御説明いただきましたので、お解かりになったと思います。

それでは、これから質疑に移りますけれども、委員の方々から御意見、あるいは御質問等いただきたいと思っております。何の内容からでも結構でございますので、よろしく願います。

田中委員 よろしいですか。

衣川会長 はい、どうぞ。

田中委員 済みません、2点ほどお聞きというか、御意見をさせていただきたいと思っております。

毎年、労働安全について提起をさせていただいております。今年度は取り組み強化により、昨年より計画を下回るという見込みという御報告をいただきました。まことに喜ばしいこととは思いますが、しかしながら死亡で5名、けがで300人余りという実績が出ております。我々労働者としては、健康と安全これは何よりも優先すべき事項だという取り組みで毎年活動を展開しております。何が言いたいかといいますと、労働局の会議体の中に、先ほども総務部長からの報告がありましたけれども、安全衛生労使専門家会議というのがあるわけございまして、昨年からできているのですが、報告をいただいたところによりますと、その会議体でリスクアセスメントやメンタルヘルス対策の意見や提言をいただくことに、今のところはとどまっておるところございまして、是非ともこの会

議体を実効性が高まる運営をしていただきたいというのがお願いでございまして、機動性、端的に言いますと、安全パトロールあたりができないかどうか調査研究をしていただいて、この会議体の実効性を高めていただければなと思いますので、よろしくお願いたします。

もう1点、これは業務運営の中にはございせんけれども、私が記憶するところによりますと、昨年、ハローワークの職員さんが、職歴を外に流すという不祥事が横浜の方であったと記憶しております。それに対する鳥取労働局としての再発防止策あたりの取り組みについて伺ってみたいと思います。以上2点でございます。

衣川会長 2点ございましたけれども、お答えいただけますでしょうか。

矢澤局長 それでは、ただいまの2点につきまして御説明申し上げます。

まず1点目、安全パトロールの実効性についてでございます。もとより、私ども労働災害防止に努めているところでございます。中でも安全パトロールについては、受け入れ企業の関係もございまして、そこら辺も含めまして、実効性が上がるような方向で考えていきたいと思っております。

また、横浜職安の関係で個人情報の漏えい、これは収賄罪にもつながった事案でございますけれども、これにつきましては、本省からも指示があったことも踏まえまして、私ども、非常勤職員を含む全職員に対して個別ヒアリングを行いました。さらにこの個人情報漏えいの事案につきましての研修会も行っております。二度とあのようなことがあってはならないということで、もって他山の石とすべく、このような再発防止対策を講じているところでございます。幸いなことに鳥取ではそういった事案はないということでございます。

衣川会長 よろしいでしょうか。

田中委員 はい、ありがとうございます。

衣川会長 ほかにございますでしょうか。いかがでございましょうか。

白石委員 済みません。

衣川会長 どうぞ。

白石委員 すぐにどうこうという問題ではありませんけれども、労働局の方の人事につきまして、質問させていただきます。労働局の局長、部長、その他、全国を転勤なさっている方々は大体どれぐらいの任期でもって転勤なさっているのでしょうか。と申しますのは、私がこの委員を受けましてからも、かなり局長も部長も大変皆さんが優秀な方で、本当によくやっけていただいておりますが、ほんの数年のような感じがいたします。職員の

方々も大変だろうと思いますし、その道のプロでいらっしゃると思いますので、お仕事の方でどうこうということはないと思っておりますけれども、余りにも短くて、この鳥取県内の様子がわかりかけたなと思うと転勤されているような感がどうしてもいたします。今どうこうなるものでも、大臣もかわりますし、政府の首相もかわりますので、いたし方ないとは思いますが、少なくとももう少し、4年ぐらいいはというのは委員として希望するところで、ぜひ今いらっしゃる局長初め、部長の皆様、もう少し鳥取県の様子をおわかりいただけたらと思っております。申しわけありません、こんな質問で。

矢澤局長 私ども、労働局、監督署、ハローワークも含めてでございますけれども、本省人事と、それから地元で行っている人事、この2系統ございます。今、白石委員が御質問なされたのは、特に本省籍からの人事のことだと思っておりますけれども、私も含めて、本省籍の人間は辞令1枚で全国へ飛び回るということでありまして、それが不祥事を起こせば、直ちに異動、本省へ召還になったりということもありますけれども、一般的なサイクルとして大体2年ぐらいいでございます。あと、人事の都合でそれよりも短いケースもございますし、長いケース、3年ぐらいいというのは相場観からするとちょっと長い感じがします。

それを超えるとまあよほど、例えば、東日本大震災のような、ああいう事案の場合は3年半を超えるケースがございますけれども、一般論として大体2年程度ということでございます。期せずして明日、本省で本省籍の人間の人事ヒアリングがございまして、私も行くわけでございますけれども、委員からそのような御意見があったということも、本省の幹部の方に申し伝えていきたいと考えております。

衣川会長 ほかにございますでしょうか。

どうぞ。

入江委員 失礼します。任期の話がありましたが、今回のその重点施策の1番目に上がっています就職支援ということですが、あわせてお願いしたいのが、就職、就労の継続ということ、特に障害を持つての方の就職、就労の継続ということをぜひお願いしたいなど常日ごろから思っております。

この間インターネットを見ていましたら、埼玉県あたりでは、障害者の勤続年数を上げられていて、精神の方が4年、知的は7年、身体の方が13年2カ月ということで、埼玉ではそれこそ2016年までに2年以上勤務年数を延ばす目標を立てていらっしゃるのか。就職をするのも大事ですが、就労し続けるということがやっぱり障害を持つている方は本

当に難しいなということを実感しています。就労継続でお願いしたいのは、その間に入ってきてくださる専門の方、ジョブコーチの方とか。各ハローワークにもジョブコーチがいらっしゃると、迅速にいろんな問題に対応できるかなと思ったりするのです。私が倉吉で仕事していましたときに、倉吉まで鳥取からジョブコーチがいらっしゃるのを待たなければいけないとか、時間に調整がかかって、すぐ対応が難しかったりしました。障害を持っていらっしゃる方については、迅速な対応がすごく必要なのかなということがあります。ハローワークの窓口にいらっしゃる方の専門性といいますか、それも大事なのかなと感じたりしています。それと地域との連携ですが、福祉との連携がどんなふうになされるかということです。障害者就業生活支援センターとの連携という面で、ハローワークの担当の方には、日常的に有効に機能することが、必要な状況ではないかなと思います。

もう一つ話を広げさせていただくと、最初の鳥取市の説明ですけれども、人材育成に係って、一つお願いしておきたいのは、サービス援護人材コースという、人材育成事業にかかわるコースがあったのですが、そこでサービス援護人材コースの対象の方が60人、研修を受けられるということは福祉にかかわる仕事なのかなと思うのですが、従来の福祉の認定とか、資格のコースとどうリンクするのか。もし、この60人の方が何かの御都合で福祉と違った職種に就かれたときに、キャリアアップとして、どんなふうにつながっていくのかなというのがちょっと疑問でした。済みません、前後した話で。以上です。

福田職業対策課長 職業対策課長の福田と申します。ただいまの入江先生の御質問についてお答え申し上げます。

まず、障害者の就労の継続というのは行政にとっても大事な課題でございまして、御提言ありがとうございます。ただ、ハローワークといたしましても、地域障害者職業センターで配置されているジョブコーチは鳥取市内にあります。それから、2号、3号、これは企業内に配置されているジョブコーチ、それから福祉施設に配置されているジョブコーチ、こういった制度を活用しながら、障害者の方についてはより近いところの支援体制ができるように制度的にはございますので、また、そういった障害者の就労の支援を行っていくということであれば、職業センターの方に申し入れをしまして、より活用ができるような制度を取り入れるように、うちからも要請をしております。

それから、補足ですが、もちろん地域の支援というのは大事なことでございまして、地域の障害者の就労支援生活支援センターとハローワーク、それから障害者職業センターなどが1つのチームをつくりまして、障害者一人一人に対するケース会議、こういったもの

をしておりまして、その人の能力特性に応じた支援に今後も努めてまいりますので、よろしく願いいたします。

それから、2点目の御質問でございました、鳥取市が推進されております人材育成コースの60名の御質問でございましたが、まず、市が掲げているということについてでございますが、まずこれが2本の柱からできておりまして、まず一つ目が、事前送付資料の6ページ、生活関連型産業分野ということでございますが、これが市の鳥取市雇用創造戦略方針等に盛り込まれておるということでございますが、要は少子化ということで、高齢化が非常に強まるということでございますが、7ページのところの下から8行目ぐらいに健康・福祉関連サービス等の生活関連産業分野のニーズが増加してくるといふように市の方ではとらえております。ますます高齢世帯、単独世帯が非常に増加してくるといふことで、もちろん福祉の専門家的なものが、特に家庭の居宅サービスをやる方を中心に考えておられると思いますが、そういった方の事業をしていくといった形でございます。これとあわせて、市の方でも提唱されているのが、高齢者の単独世帯の問題でございますが、その中には、もちろん福祉サービスの分野もありますし、それから、こういった方が快適に生活を過ごすための、例えば居住空間の提供、こういったものもあわせて考えておられるというふう聞いております。簡単な説明で申しわけございませんが、先生、これでよろしいでしょうか。

入江委員 ありがとうございます。資格認定を伴うものか、受講者のキャリアアップにつながる人材育成コースなのか分からなかったものですから。資格とか認定の枠外の話だったのですね。わかりました。ありがとうございます。

衣川会長 時間が大分押していますので、よろしいですかね。

では、簡単をお願いします。

吉田委員 新卒の高校生の就職に関する質問ですが、質問の中身が適切かどうかわかりませんが、各地区で公立、それから私立の割合と伺いますか、それが数字的にわかれば教えていただきたいと思っております。

それからもう1点、これはどこに向かってということではないのですが、せっかく就職しても、ハローワークで紹介していただいたその事業所が、就職してみたら社会保険完備だという格好で求人案内にはあったにもかかわらず、何カ月たっても全然社会保険には加入をさせないという事業所がありまして、健康保険にも当然入れないということで、病気になって初めて親御さんも本人から聞いて知ったという事業所があるわけですね。これをハ

ローワークの方で、そういう求人案内の中身の点検だとか、どうなのかというのはちょっとなかなか虚偽申告みたいなことですので、これを実際に調査するというのはちょっと無理かなと思いますが、実態として、そういう事業所があるということを承知していただいて、もし何かいい対策とか、そういったものがあれば御検討いただきたいなという、一つ要望です。

衣川会長 公立、私立の割合等に関して、いかがですか。

佐藤職業安定部長 1点目の、公立と私立の割合につきましては、大変申しわけないですが、今手持ちがないものですから、後日でよろしいでしょうか。

それから社会保険に加入していない問題ということで、基本的には求人をもたらう場合には、社会保険に加入しているかどうかということについては、私ども点検しているのですが、ただ、今言われましたような問題につきましては、早急にハローワーク、労働局において、労働保険の加入についてきちんと厳重に指導したいと思っております。後ほど、具体的に教えてもらえればと思っております。

矢澤局長 補足でございますけれども、社会保険にかかわらず一般的な求人票で示された勤務条件と実際働いてみたら違うというケース、現実的には若干あるわけでございますけれども、示された条件が実際と違うようなケースにつきましては、まず、ハローワークで把握した段階では、事業所を指導して是正するようにしておりますし、また、それが直らないような事業所については、当然紹介も拒否するということもやっております。

衣川会長 よろしいでしょうか。

非常に多岐にわたって詳細に御説明いただいて、非常によくわかってきましたけれども、1点だけお願いがあるのですが、次回まででいいのですが、全体の雇用の実態と申しますか、そういうマップ的なもの、例えば就業者が鳥取でどれぐらい何人いてとか、失業者が何人いて、そして、新卒等がどれぐらいの規模であって、その中のこの部分を増やそうとしているとか、そういうものが何となく見えてこなくて、個々の部分はわかるのですが、全体のマスが何となく見えてこないのですね。だから、その辺、総括的なところで何かわかりやすいものを出していただくと非常にありがたい。これはただのお願いです。ということで、いろいろ皆さんから御意見いただきましたので、ぜひ今後の行政運営に対しまして、御意見を反映させていただきたいと思っておりますので、よろしく申し上げます。

それでは、次に議事6のところ、鳥取県における国と県の一体的実施について、事務局から御説明をお願いします。

佐藤職業安定部長 安定部から説明をさせていただきます。

お配りしております、追加の資料のインデックスの2、鳥取県における国と県の一体的実施という資料をご覧ください。

まず1ページでありますけれども、一体的実施事業につきましては、平成22年12月28日に閣議決定されましたアクション・プランにおきまして、国の形を変えて、住民に身近な行政はできる限り地方自治体に委ね、地域における行政を地方自治体が自主的かつ、より総合的に実施できるよう国の出先機関の事務・権限を移譲すること等により、出先機関改革を進めるというものであります。

地方自治体が特に移譲を要望している事務・権限のうち、ハローワークにつきましては、国が行う無料職業紹介、雇用保険の認定・給付等の業務と地方が行う無料職業紹介、職業能力開発、公営住宅、福祉等に関する相談業務を運営協議会の設置などにより一体的に実施され、利用者の様々なニーズにきめ細かくこたえることが可能となるよう、所要の措置を講じることとしております。この一体的な実施を3年程度行いまして、その過程においても成果と課題を十分検証し、地方自治体への権限移譲について検討するというようになっております。

2ページにおきましては、より具体的に記載されておりますけれども、今年度の一体的実施にかかる予算を35億円計上しております。今現在、鳥取県で実施しております一体的実施事業であります、3ページをご覧ください。県の若年者就業支援事業と国の職業紹介機能をワンストップサービスで提供できる鳥取県地域共同就職支援センター（くらよし若者仕事ぷらざ）を倉吉のパープルタウン内に設置をいたしまして、このぷらざを核といたしまして、一体的に若年者の就職支援等を行っておるところであります。

くらよし若者仕事ぷらざは、平成20年度から県と連携して実施しておりまして、一体的実施事業と内容が類似していることから、平成24年度からは一体的実施事業として、これまで実施してまいりました県の職業意識啓発、職場体験講習等の実施等と、それから国の職業相談、職業紹介、セミナーの実施等を引き続き実施しております。

実施体制については4ページに記載しておりますけれども、県の若年者就業支援員2名、国の職員1名、それから国の相談員3名、コーディネーター2名で実施しております。

(2)といたしまして、事業目標と取り組み状況ということではありますが、年間の目標がありまして、括弧の累計の目標は上半期の累計の目標であります。例えば、利用者数が上半期7,457人を目標にしており、実績につきましては7,730人となっております、

目標を上回っております。相談件数、就職者数いずれも目標を上回っておるところであります。

それから5ページに、一体的実施事業の成功例として2つの例を挙げさせていただきました。この一体的実施事業の評価につきましては、利用者である第三者からの意見が重要であることから、審議会の委員の皆様からも御意見を頂戴できればと思っております。

また、一体的実施のくらし若者仕事ぶらざの現場も、実際に御視察していただく機会を設けたいと思っておりますが、施設が狭いこともありまして、委員の皆さん、全員に御視察していただくことができませんので、何名かの委員の方々にお願いいたしまして、御意見を頂戴したいと思っております。後日、その委員の方々に日程調整の上、視察日を決定したいと考えておりますので、どうかよろしくお願いを申し上げます。以上です。

衣川会長 それでは、今の御説明に対して、質問がございますでしょうか。

国と県が一体になってやるということで、やはり相乗効果をぜひ出していただきたい、いいところをうまくお互いに出し合って、効果が上がるようなやり方をできるだけやっていただきたいと思っておりますけれども、よろしいでしょうか。

どうぞ。

吉岡委員 単純に国と県が一体となって就職支援をということで、何かこういうことで、例えばUターンを促進するとか、そういったことで効果が見られるのでしょうか、実際そういう例があれば教えていただきたいのですが。

衣川会長 どうぞ。

津村職業安定課長 職業安定課長の津村です。Uターン等の事業につきましては、就職フェア等の開催といったものもこの事業の中に入っております。例えば5月、それから8月、2月の就職フェア、これはこの事業の中で実施しております。

衣川会長 ほかにございますでしょうか。よろしいでしょうか。

それでは、できるだけ先ほど申しましたように、県と国なりが効果的なやり方を模索していい結果をぜひ出していただきたいと思っておりますので、試行的なところもあろうかと思っておりますけれども、一つよろしくお願ひしたいと思っておりますし、今後、これがどうなっていくのかということも、また御報告いただければと思っております。

それでは、最後になりますが、その他として何か各委員の方から、今までのお話以外のことでも結構でございますけれども、ありましたら御発言ください。

どうぞ。

五十嵐委員 雇用問題について、これはお願いというか、今労働局さんが一生懸命やっていますので、つけ加えて言うことはないのですが、先ほど三洋の事例が出ました。今、非常に鳥取県の雇用状況は悪いですし、特に製造業中心に合理化がどんどん起こっています。県にもお願いしたのですけれども、ぜひとも労働局、そして県一体となって、あと、経営者の皆さんとか、また我々の労働担当も含めて、対応策を情報共有しながら、対応策を即やっつけていけるように、さらに強化をいただきたいと思います。以上です。

衣川会長 御要望ということで。

ほかにございますでしょうか。

白石委員 済みません。

衣川会長 どうぞ。

白石委員 時間になっていますが、申し訳ありません。10日の新聞に、保育士のうち非正規雇用の保育士が働く保育所は86%、また非正規雇用の保育士の割合が46%という記事をご覧になりましたでしょうか。日本海新聞ですが、低待遇、仕事は正規並みということで。私は保育士の養成にかかわっておりますけれども、保育所における保育士の雇用のうち約半数が非正規というのは余りにもひどいと思います。そのことだけは労働局の方々も認識していただいて、県内はここまではないと思いますけれども、職員のほとんどが非正規という職場はあり得ないのではないかと思います。11月10日付の日本海新聞をもう一回見ていただいて、本県におきまして、少しでも正規雇用の保育士のパーセンテージが上がるようお願いしたいと思います。申し訳ございません。時間が終わりそうになってから。

よろしくをお願いします。

衣川会長 どうもありがとうございました。

最後になりますが、そのほか事務局の方で準備している議題がございましたら、お話しいただきたいと思います。

どうぞ。

小谷企画室長 次回の審議会についてでございます。次回の審議会は来年3月中旬頃に、平成24年度の行政運営状況と、平成25年度行政運営方針について御審議していただく予定としておりますので、引き続きましてよろしくお願いいたします。

衣川会長 時間が大分過ぎまして、進行が不手際で申しわけありませんでした。

それでは以上でもって本審議会を終了といたします。ありがとうございました。

署 名

会 長 印

委 員 印

委 員 印