

第28回鳥取地方労働審議会

1 日 時 平成27年3月12日(木) 13時30分～15時30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 荒田鉄二 小林一 白石由美子 村上俊夫 安酸早苗
労働者代表 五十嵐美知義 田中穂 弘中光典 吉田孝博 吉田晴美
使用者代表 川口眞佐子 宮城定幸 森敏昭 山本敏憲 吉岡きよ乃

【事務局】

河野労働局長 久野総務部長 北代労働基準部長 森本職業安定部長 室谷雇用均等室長 西山総務課長 深田企画室長 森下労働保険徴収室長 直野監督課長 木村健康安全課長 西山賃金室長 藤原労災補償課長 小谷職業安定課長 野田職業対策課長 中野地方訓練受講者支援室長 仲濱主任監察監督官 前田職業安定監察官 周藤雇用均等室長補佐 國政労働紛争調整官

【その他】

鳥取県商工労働部雇用人材総室 谷口労働政策室長
鳥取県商工労働部雇用人材総室 葉狩労働政策室係長
鳥取市経済観光部経済・雇用戦略課 村中参事
鳥取市経済観光部経済・雇用戦略課 谷本主幹

4 議 題

- (1) 鳥取市地域雇用創造計画及び倉吉公共職業安定所地域雇用開発計画
- (2) 平成26年度鳥取労働局行政運営方針の最重点課題に係る目標数値達成状況について
- (3) 平成27年度鳥取労働局行政運営方針(案)について
- (4) 鳥取県と鳥取労働局の一体的実施事業の取組状況について

- (5) 平成27年度鳥取県雇用施策実施方針（案）について
- (6) その他

5 配付資料

- (1) 鳥取市地域雇用創造計画（案）
- (2) 倉吉公共職業安定所地域雇用開発計画（案）
- (3) 平成26年度 行政運営方針「最重点施策に係る目標数値」達成状況（第3四半期）
- (4) 平成27年度 行政運営方針（案）
- (5) 鳥取県の一体的実施
- (6) 平成27年度鳥取県雇用施策実施方針（案）
- (7) - 1 最近の雇用失業情勢（平成27年1月）
- (7) - 2 平成27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 平成27年3月新規大学等卒業予定者の求職・就職内定状況
- (7) - 3 ハローワーク米子 マザーズコーナーのご案内（パンフレット）
- (8) 長時間労働が行われている事業場に対する監督指導の徹底について
- (9) 11・7キックオフ「ゼロ災55」無災害運動（広報資料）
- (10) くるみん認定プラチナくるみん認定の認定基準・認定マークが決定しました！（リーフレット）
- (11) 妊娠・出産・育児休業した女性労働者に不利益な取扱いをしていませんか？（リーフレット）
- (12) 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
- (13) 鳥取地方労働審議会委員名簿（平成27年1月1日現在）
- (14) 鳥取地方労働審議会 労働災害防止部会委員名簿（平成26年11月19日現在）
- (15) 鳥取地方労働審議会 家内労働部会委員名簿（平成26年11月19日現在）
- (16) 平成26年度鳥取労働局最重点施策（1）
- (17) 行政運営方針最重点施策における平成26年度と平成27年度の対比表
- (18) 平成27年度鳥取労働局最重点施策（1）
- (19) 平成26年度 行政運営方針「最重点施策に係る目標数値」達成状況（H27年1月）
- (20) 平成27年度鳥取労働局行政運営方針の変更点について

- (21) 鳥取県男子服・婦人服製造業最低工賃の改定決定について（答申）
- (22) 平成26年労働災害発生状況（速報）
- (23) 安全「見える化」とっとり運動（リーフレット）

6 議 事

○深田企画室長 それでは、時間になりました。これから第28回鳥取地方労働審議会を開催させていただきます。

私は企画室長の深田です。委員の皆様、忙しいところ、御出席いただきましてありがとうございます。

審議会の開催の前に、本会議の成立、公開の取り扱いにつきまして、事務局から報告いたします。

まず、当審議会の成立要件でございますけれども、本日、御欠席の委員は、労働者代表委員の濱上委員、公益代表の安延委員の2名でございます。また、使用者代表の奥谷委員におかれましては、昨年12月26日に山陰放送を退職されたことに伴いまして、同日付で当審議会の委員を辞任されました。大変遅くなり申しわけございませんでしたが、御報告させていただきます。

以上、委員17名のうち15名の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、会議の公開の取扱いでございますが、審議会を公開として、2月26日から3月5日までの間、傍聴の募集を行い、1名の希望者がございまして、本日傍聴に来ておられます。また、マスコミ各社にも取材の依頼を行いましたけれども、現在のところ取材にはおいでになっていません。なお、途中で取材に入る可能性があることを御報告いたします。

続きまして、本日の会議資料でございますが、事前に送付させていただきました資料のほかに、本日、審議会の会議次第と、それと資料ナンバー13から23をお手元に準備しております。御確認いただきますようによろしく願いいたします。

続きまして、労働局長の河野が御挨拶申し上げます。

○河野局長 それでは、開始に当たりまして、鳥取労働局を代表して私のほうから一言御挨拶を申し上げたいと思います。

まずは、各委員におかれましては、私ども労働行政の展開に御理解と御協力を賜りまして、まず御礼申し上げたいと思っております。また、本当に年度末のお忙しい中、このよ

うにお集まりいただきまして、重ねて御礼申し上げたいと思っております。

本日の審議会の議事は非常に多数にわたっております。私から冒頭、一言だけ御挨拶を申し上げたいと思っております。

まず、現状でございます。県内の雇用情勢は、先般、季節調整値の改定がございまして、昨年の12月の有効求人倍率が、季節調整値で1.05倍になりました。また、直近の1月には1.03倍と、2カ月連続の1倍超えとなっております。一方で製造業の一部の業種には、いまだ1倍に達していない業種もございます。そういう点において一部に厳しさが見られる中ですが、基調といたしましては改善傾向にあるのだろうと考えております。

また、今春の卒業予定者の就職内定状況でございますが、高等学校につきましては内定率が95.1%になりました。また、大学等も89.5%ということで、昨年を上回っている状況でございます。

また、私どもの大きな一つの課題であります労働安全衛生の関係でございます。こちらにつきましては、平成26年の集計をしているところでございます。ちょうど前回のこの審議会の場で、9月末現在の状況を御報告申し上げ、そのときはまだマイナスの0.3%、微減という状況でございました。その後も、私ども一生懸命努力をしまいったわけですが、現時点での速報値を見ますと、平成26年の労働災害の発生率は、前年から5.2%の増加ということになってしまいました。当局としても一生懸命やってまいったのですが、なかなか成果に結びついていないというふうに考えております。

また、これ以外の事項につきましては、後ほど総務部長から、細かな点も含めまして御説明を申し上げたいと思っております。前回の審議会のときにも申し上げましたが政府全体の大きなテーマとしまして、いわゆる地方創生という動きがあります。これに関しましては、国が昨年末に総合戦略を立てました。その基本目標としまして4本の柱があり、その中で、地方において安定した雇用を創出すること、また、若い世代の結婚、出産、子育ての希望をかなえるという大きな2つのテーマが上げられてございました。これらは、当局が行っております若者の雇用対策や働き方の改革という、直接的な施策に直結する課題だと思っておりますし、それ以外にも、鳥取県が行っております移住の関係で、当然のことながら職場の労働環境や労働条件という大きな要素がかかわってくるわけでございます。

また、人材の育成も重要な課題となっております。昨年の臨時国会で廃案となりました女性の活躍推進に関わります新法についても、この通常国会に再度提出されたと聞いてご

ございます。来年度の行政課題は大きな課題が山積しているわけでございます。

また、本日の議題で見ていただいてもわかりますように、地域の雇用創造計画、また、雇用開発計画ということが今回の課題にもなっております。ちょうど昨日、鳥取県知事と労働局長名で雇用対策協定を結ばせていただきました。このように、地方創生は、国、県、市町村の地域一体となって進めていく課題であり、そのためには、労使の方々も含め、県全体が進んでいくべき道だろうと考えております。

このような中で、本日は、各委員に御容赦いただきたい事項がございます。既にマスコミ報道等がございますが、三洋テクノソリューションズ鳥取の株式譲渡ということが昨日発表され、急遽、本日午後に県庁で関係者を集めた会合が催されることになっております。株式譲渡が行われましても事業は引き続き継続されるという聞いておりますし、在籍する従業員についての雇用も維持され、また労働条件も変更されないというふうには聞いてございますが、220人という大きな規模の事業場でございます。その動向は、私ども労働行政にも大きく影響をするものと考えてございますので、恐縮でございますが、私、中座をさせていただき、その会合のほうに出席をさせていただくということについて御容赦をいただければと思っております。

いずれにいたしましても、これらの課題への対応につきまして、本日、委員の皆様方の貴重な御意見を賜り、よりよいものにしていきたいと考えてございますので、そのことをお願いしまして、冒頭の挨拶とさせていただきます。どうぞよろしくお願いいたします。

○深田企画室長 ありがとうございます。

それでは、小林会長に審議会の運営をお願いいたしたいと思っております。

小林会長、よろしくお願いいたします。

○小林会長 御紹介をいただきました小林です。本日はどうぞよろしくお願いいたします。

ただいま局長から、日本における労働行政、あるいは鳥取県内における雇用、労働市場の最近の新しい動きについて紹介をしていただきました。経済はまさに生き物でありまして、日々刻々と姿を変えてまいります。同様に、労働、雇用についても、全く同様の事柄があるわけです。本日も、議題にありますように、平成26年度の実績並びに平成27年度の労働行政のあり方について、委員の皆様から多くの御意見を頂戴して、労働行政の場に具体的に反映させていくようにいたしたいと思っております。

それでは早速、ただいまより第28回鳥取地方労働審議会を開会いたします。

最初に、議事録署名人の指名を行わせていただきます。鳥取地方労働審議会は、鳥取地方審議会運営規程第6条第1項に基づき、議事録が作成されますので、本日審議会議事録に署名する委員を指名させていただきます。会長のほかに2名の委員が署名することになっておりますので、労働者代表の田中委員並びに使用者代表の宮城委員、お二人にお願いしたいと思いますが、よろしいでしょうか。（「承知しました」と呼ぶ者あり）どうぞよろしく申し上げます。

それでは、早速議事に入りたいと思います。本日は、行政運営に関する議題が5件用意されております。スムーズな議事運営に御協力を賜りますよう、お願い申し上げます。また、議事の進め方につきましては、それぞれの議事ごとに質疑を受けたいと思いますので、その点も御了解をお願いいたします。

では、議事1の、鳥取市地域雇用創造計画及び倉吉公共職業安定所地域雇用開発計画につきまして、事務局から説明をお願いいたします。

○森本職業安定部長 お世話になっております。職業安定部長の森本でございます。本日はどうぞよろしく申し上げます。それでは、座って説明させていただきます。

まず、資料ナンバー1をご覧ください。鳥取市地域雇用創造計画です。これは厚生労働省が実施するコンテスト型の委託事業に関する計画となっております。当県では、鳥取市が平成24年度から3カ年の計画で事業を実施しており、現在の事業は今年度で終了いたします。鳥取市は来年度、新たな委託を受けるため、構想書を厚生労働省に提出することとしており、その際、この計画を作成することが応募要件となっております。この計画を作成するには地方労働審議会の意見を聞かなければならないとされています。本日は、鳥取市経済観光部経済・雇用戦略課の村中参事から説明していただきますので、御意見をよろしく申し上げます。

○村中参事 失礼いたします。鳥取市の村中と申します。お配りしております資料ナンバー1をご覧ください。と思います。

1ページは、鳥取公共職業安定所管内におけます最近3年間の有効求人倍率をまとめた表を掲載しております。実践型地域雇用創造事業実施の要件として、最近3年間または1年間のハローワークにおける一般または常用有効求人倍率が全国平均以下であることが要件となっており、1ページの表に記載のとおり要件を満たしているということを明示しています。

3ページをご覧ください。鳥取市の産業は、電気機械、デバイスなど、ものづくり産業

を主に発展してまいりましたが、ここ数年の製造業を中心といたしました企業の事業再編などにより、製造品出荷額はピーク時の2分の1となっております。また、全国的に雇用情勢が改善されているものの、2月27日に鳥取労働局が発表した有効求人倍率を見ますと、全国1.14倍、鳥取県東部地域1.07倍となっており、いまだ厳しい状況が続いていると言えます。

3の地域内の労働力需給状況等の雇用面における課題や雇用動向を踏まえた雇用開発計画の方向性でございますが、平成24年度から26年度に実施してまいりました実践事業では、本市の基幹産業であります電気・機械産業、関連企業の事業再編により離職した技術レベルの高い求職者のスムーズな労働移動を図ることにより、技術、ノウハウを地元に着させ、地域産業の再出発、再構築に取り組んでまいりました。伸び悩む地場産業の活性化と新規産業の創出が最重要課題であると考えており、地域資源活用による6次産業化や地域ブランドの確立、それらを発信するIT、Web・デザイン関連産業で効果的に情報発信していき、地域の活性化と雇用創造につなげていくことが必要であると考えております。このような中、地域重点分野を2つ定めております。IT関連企業誘致の増加や、大規模プロジェクト等によるIT人材不足が懸念されることから、IT・Web関連分野で情報デザインなどの人材育成研修に取り組むこととしております。

続きまして、4ページでございます。通過型から滞在型、着地型観光への転換、ジオパーク再認定による住民意識の向上などから、地域資源活用型産業創出分野、これは6次産業化、地域型観光商品開発、接客力向上などのセミナー、または人材育成を行うこととしております。

5ページをご覧ください。事業実施のアウトプット、アウトカム指標についてまとめております。まず初めにアウトプットですが、雇用拡大メニュー、これは企業様向けのセミナーですが、1年目60社、2年目90社、3年目90社、3カ年の合計240社の参加を見込んでおります。6ページをご覧ください。人材育成メニュー、こちらは求職者向けの人材育成研修です。1年目80人、2年目115人、3年目115人の参加を見込んでおります。就職促進メニュー、こちらは合同企業説明会ですが、こちらの参加は1年目50人、2年目50人、3年目50人の参加を見込んでおります。ここで資料の訂正をお願いしたいのですが、ハの就職促進メニューの合計欄が「150」でなければならないところを「50」としてございまして、そこを「150」に訂正をお願いしたいと思います。

次に、アウトカムでございます。雇用拡大メニュー。こちらは企業様向けのセミナーで

すが、参加いただいた企業の3割程度就職するというふうに想定しており、1年目18人、2年目27人、3年目27人、3カ年の合計72人の雇用増を見込んでおります。

7ページをご覧ください。人材育成メニュー。求職者向けの人材育成研修ですが、研修参加者が企業に就職する割合を、IT関連につきましても4割程度見込んでおります。こちらも、ロの欄の右端、アウトプット指標に「3割程度」と書いてございますが、こちらを「4割」に訂正をお願いいたします。あと、地域資源活用型につきましても、3割程度を見込んでおります。1年目29人、2年目41人、3年目41人、3カ年の合計111人としております。

続きまして、就職促進メニュー。こちらは合同企業説明会でございますが、今までの実績によりまして、就職フェアの参加者の3割程度が就職するものとしておりまして、1年目15人、2年目15人、3年目15人、3カ年合計45人の雇用増を見込んでおります。この事業を3年間実施するわけですが、事業継続をするための事業継続要件を設定してございます。その主な要件としましては、各年度の事業全体のアウトカム目標の5割を達成できない場合、また、各年度の事業全体のアウトカム目標の9割を達成できず、かつ個別の事業全てにおいてアウトカム目標の9割、またはアウトプット目標の8割のいずれも達成できない場合。こういったことを発生させますと事業が中止となりますので、事業中止とならないよう、しっかり進行管理しながら取り組んでまいりたいと考えております。

10ページをご覧ください。地域雇用創造協議会の構成員について記載してございますが、地域の産業経済団体に構成員となっただき、取り組むこととしております。計画書に記載はございませんが、経営者協会様にも構成員となっただき、鳥取市ほか8団体で事業を推進していきたいと考えております。

11ページをお願いいたします。事業主を対象とした雇用拡大メニューでございますが、先ほど触れました2つの重点分野において企業向けセミナーを開催いたしまして、企業の業績アップ、また雇用拡大を目指すこととしております。

12ページをご覧ください。こちらは地域求職者向けの人材育成研修についての事業計画となります。IT・Web関連分野では、企業が求める人材が不足しているという状況でありまして、研修を初級、中級、上級とステップアップしていく中で、企業が求めるスキルを持つ人材を育成することとしております。

地域資源活用型産業分野では、6次産業化、接客力アップ、創業・起業マネージャーコースという構成で事業を実施したいと考えております。

続きまして、14ページの下のほうをご覧くださいなのですが、就職促進メニューとして、就職フェア開催事業を予定しております。これは年1回の開催で、求人企業様と求職者のマッチングを促進する目的で実施するよう計画しております。

続きまして、15ページご覧ください。雇用創出実践事業についてですが、植物工場による空き店舗活用型鳥取モデル事業を平成24年度から平成26年度の期間で取り組んだ実績をもとにいたしまして、より付加価値の高い低カリウム野菜や、果物の栽培に取り組むこととしております。次に、6次産業化・地域資源を活かした観光・健康産業活用化事業、こちらは地元食材を活用した新商品の開発、ジビエ料理などを今、検討しているところでございます。あと、自然を活用した体験型観光商品、ロングトレイルなどを今、検討しているところでございます。

あと、16ページから18ページにかけては、地域雇用開発の促進に資する市町村の取組ということで、本市が取り組んでおります事業、とっとり若者インターンシップ事業、「砂像のまち鳥取市」推進事業、山陰海岸ジオパーク推進事業、観光資源磨き上げ事業、国際観光推進事業、食品加工産業育成事業をまとめたものになりますので、説明は省略させていただきます。

続きまして、18ページに計画期間について記載してございます。厚生労働大臣の同意を得た日から平成30年3月31日までの期間を予定しております。この雇用創造計画における雇用計画、協議会としての直接雇用でございますが、事業推進員としまして3名を予定しております。この3名の任務でございますが、事業の総括として1名、経理担当1名、人材育成研修担当者を1名として、事業推進員3名を予定しております。また、実践支援員といたしまして、7名雇用するように計画しております。こちらの内訳は、植物工場3名、観光食品開発として2名、地元食材を活用した商品開発2名を予定しております。今後の予定ですが、3月17日に厚生労働省のヒアリングを受け、5月上旬の第三者委員会で審査され、結果が出ることとなっております。

最後になりましたが、平成24年度から26年度において実施いたしました「快適・環境都市 鳥取」雇用創造プランにおけるアウトプット、アウトカムの状況について御報告いたします。アウトプットでございますが、雇用拡大メニューの3年間の計画数375社に対し、実績は291社でした。達成率は77.6%です。また、人材育成メニューの3年間の計画数1,365人に対し、実績は496人、達成率36.3%という結果でございます。次にアウトカムでございます。こちらは1月末現在の集計の結果となりますが、

事業全体の計画数、3年間で451人に対しまして実績は374人でした。達成率は82.9%という結果で、平成27年6月末までに再度就職に関するアンケートを実施、アウトプットの数値を確定させることとしております。

あと、実践メニューの3カ年の実績についてでございます。植物工場を核とする空き店舗等活用型鳥取モデル事業におきましては、薬物野菜、こちらはルッコラ、バジル、ベビーリーフ、グリーンマスタードなどをLEDで栽培しておりまして、雇用拡大につきましては、平成26年1月に東京のIT企業の子会社である愛ファクトリー株式会社が、本事業で取り組んだ栽培方法を活用した植物工場として事業展開をしています。実際10人の雇用が生まれておりまして、10名のうちの7名が障がい者雇用という、障がい者の雇用にもつながっております。

もう1点、電気伝導性木炭高度活用化事業、こちらは電池事業になりますけれども、災害時の避難所等で利用を想定した非常用ポータブル燃料電池の試作品を作成しております。3月25日水曜日、午後2時から、鳥取商工会議所5階大会議室にて、この2つの実践メニューの成果を発表する成果物公開セミナーを開催することとしております。この発表会では、実践メニューで取り組んだノウハウを広く市内の事業者の方に公開して、事業展開を考えている事業者に情報を提供することで雇用創造につなげていくこととしておりますので、御都合のつかれる方はぜひ御参加いただきたいと思っております。

あと、アウトプットは、先ほど申し上げました36.3%と非常に悪い数字ですけれども、伸びなかった要因といたしましては、三洋電機の事業再編に伴う離職者向けのエネルギー関連人材育成コースの応募者が少なかったことと、周知方法が効果的でなかったことが要因であると考えております。周知につきましては、鳥取市や関係機関へのチラシの設置とあわせて、新聞の折り込み、「BE-FREE」に掲載して募集をかけておりましたが、今年度の最初の人材育成研修では、試験的に新聞に直接折り込みチラシを折り込んだところ、定員を上回る申し込みがありました。次期事業の実施期間においてもこういった周知方法も取り入れながら、アウトプット、アウトカム目標達成につなげていきたいと考えております。

以上で説明のほうを終わります。

○小林会長 ありがとうございます。

鳥取市地域雇用創造計画として御紹介、御報告をいただいたところですが、この位置づけにつきましては、先ほど御紹介がありましたとおり、平成27年7月から新規事業の委

託を受けるために、本構想を厚生労働省向けに提出して承認を受ける必要があります、それに先立って、この地方労働審議会における意見聴取が必須となっているということです。忌憚のない御意見を委員の皆様から頂戴したいと思います。どうぞよろしくお願いいたします。

田中委員、どうぞ。

○田中委員 ありがとうございます。有効求人倍率が全国より低いということで、そういう助成措置で底上げをするという取組は非常に評価でき、頑張って実施をしていただきたいという思いがありますが、最後のほうの、前3年間の取組結果が、言葉だけで言われて、我々としては、ペーパーがないがために物が言えない、評価ができないという実態でありまして、そこらをやはり事業ですから、PDCAサイクルを回して過去3年間でどうだったと我々に目に見える形で表記していただかないと、物を申せと言われてもなかなか意見が提言できないという苦しみがあります。それについて、この審議会に対する資料の提出のあり方等の改善を図っていただきたいことを、委員として要望をしておきたいと思えます。以上です。

○小林会長 ありがとうございます。今の点は、私たち委員向けということも当然ありますけれども、一般市民向けという、そういう意味も込めての発言であるというふうに捉えたいと思えます。大事なところだと思います。

ほかにいかがでしょうか。

○田中委員 思いはどうなのか、ちょっとお伺いしたいと思います。

○村中参事 どうも、御意見をありがとうございます。確かに、資料を添付しておらず、口頭での説明となってしまったことは大変申し訳なく思っております。またこういった機会がございましたら資料を添付させていただいて、委員様にしっかり見ていただけるような資料とさせていただきたいと思えますので、よろしくお願いいたします。どうも申し訳ございませんでした。

○久野総務部長 事務局でございます。今の御指摘の点につきましては、労働局と関係者との調整が不備だった点がございましたので、今後、こういった場合には追加資料なども用意するように調整してまいりたいと思えますので、どうぞ御容赦願います。よろしくお願いいたします。

○田中委員 もう1点よろしいでしょうか。

○小林会長 はい、どうぞ。

○田中委員 この3カ年の計画ですけれども、1年あたりの助成費用というのはどのくらい、厚生労働大臣が認可したらどのくらいおりてくるかという、具体的な額を教えてくださいなればと思います。

○小林会長 お願いいたします。

○村中参事 初年度の今の見積もりですが、7,100万、2年度目が1億100万、3年目が同じく1億100万でございまして、トータル2億7,300万の事業費を見込んでおります。

○田中委員 ありがとうございます。

○小林会長 よろしいでしょうか。

○田中委員 はい。

○小林会長 2点御質問をいただき、回答をもらったところです。

それでは、ほかの委員から御発言をお願いいたします。

吉田委員、どうぞ。

○吉田（孝）委員 先ほど田中さんが言われた、ペーパーで資料がなくて、前期の総括に対する評価ができないということですが、次の事業に向けて、前期3年間の総括の中で、事業を新規に申請する場合に、継続事業と、それから新しくやってみようというところの、その割合的なものはいかなものなのでしょうか。

つまり、ほとんどが前期の事業の継続といいますか、もっと改善をして継続していくとか、それとも全く新たな分野の事業をやっていくというところの、割合的なものはどうなのでしょうか。

○村中参事 基本的には半分ぐらいが新たに取り組む内容としてございまして、当然、前期と同じように継続していくものも盛り込んでございます。

○小林会長 吉田委員、いかがでしょうか。今の回答でよろしいでしょうか。

○吉田（孝）委員 はい。

○小林会長 では、弘中委員、よろしくお願いいたします。

○弘中委員 すみません。今の質問に近いと思うのですが、これから3年間の、毎年の計画で、例えば5ページの雇用拡大メニューで、1年目30社、2年度目60社というふうに掲げておられるのですが、これは何をもってこういった数字が出されているのか。それと、対象企業に対して、その割合としてどうなっているのか。それが全国的に見てどうなのか。妥当性があるのかないのが私どものほうではなかなか理解しにくいのですが。

ですから、これは国に出されるものでしょうけれども、実際にこういう場で説明をされる場合には、何をもってこうなのだよという補足の説明資料というものが必要ではないかと思えます。私たちが初めてこういう、事前にいただいておりますけれども、それは我々が調べなければいけないものなのか。それとも、事前に、こういった資料に基づいてこの数字を出しているのですよというものがあってもいいのではないかなと思っております。一応意見として申し上げておきます。

○小林会長 もしお答えいただける部分がありましたら、お願いいたします。

○鳥取市 谷本主幹 鳥取市経済雇用戦略、谷本と申します。先ほど委員から1年目30社、2年目60社という根拠はどこにあるのだろうかというお尋ねでございますが、初年度は7月1日スタートということもございまして、雇用拡大メニュー、IT・Web関連セミナー、地域資源を活かした産業創出セミナー、どちらも年1回の開催で30社の参加を予定しております。2年目、3年目には、IT・Web関連セミナーを年2回、地域資源を活かした産業創出セミナーを1回ずつ開催するように計画しておりますので、それぞれ1回当たり30社を見込みまして、60社、30社ということで目標を立てております。こちらの30社の根拠は特にはないのですが、24年から26年度にかけて実施しました企業様向けのセミナーの参加実績がおおむね30社前後ということもございましたので、そういった点から目標として定めたものでございます。

ここに至るまでの説明の補足資料が不足していたのは、大変申しわけございませんでした。

○小林会長 ありがとうございます。

時間も限られておりますので、あまりたくさんの方々から御意見を頂戴する時間はないのですが、もうお一人ぐらいお受けしたいと思えます。いかがでしょうか。

はい、どうぞ。

○吉田（孝）委員 すみません。先ほどの質問に関連してもう一つお聞きしたいのですが、先ほど5割が新規、5割が過去の事業継続と、総じてということでは言われましたが、新規以外の前期の5割、半分は事業が新たな事業に変わったということですが、この理由というのは、何か情勢が変わったからその事業が引き続きできないということなのか、やっても実績は出なかったのを見直したということなのか、その辺の理由があれば教えていただきたいと思えます。

○鳥取市 谷本主幹 おおむね半分、新しいメニューに変わったということではござい

すが、先ほどの三洋の離職者向けの事業、参加者、初年度は確かに多かったのですが、ある程度再就職がされるにつれて、どんどん年を重ねるごとに参加者が少なくなっていくということもございますし、雇用情勢というのは年々変化してまいります。その中で、これから重点的に取り組んでいきたいものを新たに取り入れたということと、前期の24年から26年までの間で、大変就職に結びついて効果のあった事業は引き続き取り組んでいきたいということでございまして、前期に取り組んで効果があったのは、おもてなしという接客力の向上のセミナーが、参加者の就職割合が8割ぐらいいを超えていましたので、引き続き有効に、皆さんの就職に向けて取り組むこととしたなか、植物工場においても引き続き取り組みたいということで、半分は残して半分を入れかえてという内訳になっております。以上です。

○小林会長 ありがとうございます。可能ならばもう少し委員の皆様から御意見を頂戴して、質疑応答を深めたいところではありますが、本日は、冒頭御紹介がありましたようにたくさんの議題が用意されておりますので、鳥取市の地域雇用創造計画についてはこれぐらいで区切りをつけたいと思います。委員の皆様からありましたように、この事業計画につながってくる、今期、平成24年度から26年度の実績をきちんと総括し、それを市民向け、対外的に、できるだけわかりやすく見える化していくことが大事です。同時に、それを踏まえて出されてきている計画、その根拠、あるいは数値として示されております目標、そういった事柄に対しての具体的な裏づけがよりわかりやすく提示されていく必要があると、数名の方からほぼ同様の御指摘をいただいたものと理解しております。この申請書は厚生労働省向けに提出されていくわけですから、厚生労働省においても恐らく同様の事柄が指摘されるのではなかろうかと推察されますので、今のような委員の皆様からの意見を十分そしゃくして、厚生労働省向けに、より説得的な資料とされるようお願いをしたいと思います。もちろん市民向けにも、こういった新しい事業の理解を深めていただくように、広報、宣伝に努めていただきたいと思います。

それでは、鳥取市からの御説明と質疑応答をこれで区切らせていただきます。どうも御協力をありがとうございました。

ここで、鳥取市の担当者の方は退出されます。

では続きまして、倉吉公共職業安定所地域雇用開発計画につきまして、事務局から説明をお願いいたします。

○森本職業安定部長 続きまして、資料ナンバーの2をごらんください。倉吉公共職業

安定所地域雇用開発計画ですけれども、地域雇用開発奨励金の支給対象地域としまして、厚生労働大臣が設定する同意雇用開発促進地域に関する計画で、鳥取県内では鳥取地域と中部地域が認定を受けておりますが、このうち中部地域は、この3月で認定期間、3年間で終了いたします。このため、4月以降も引き続き対象地域とするため、鳥取県が地域雇用開発計画を厚生労働大臣に提出する必要があります。この際、この計画について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。本日は鳥取県商工労働部雇用人材総室、谷口労働政策室長に説明していただきますので、御意見等をよろしくお願いいたします。

○鳥取県 谷口室長 鳥取県の谷口です。よろしくお願いいたします。

まず、先ほどもありましたけれども、この計画は、有効求人倍率が一定基準以下の地域を指定して県が地域雇用開発計画を策定し、国の同意を得た場合に、地域雇用開発促進法に基づいて国の支援を受けることができるというもので、地域雇用開発奨励金ということで、事業所が投資、設備費ですとか、それから雇用の規模に応じて、50万円から800万円の支援を受けることができるというものでございます。地域指定につきましては、公共職業安定所の範囲で設定されております。

今回の倉吉地域でございますけれども、求人倍率のほうも上がってまいりまして、地域指定の基準を満たさなくなると思っていたのですけれども、現在、厚生労働省のほうで地域要件の緩和について検討されているところでございます。この要件に該当する見込みとなったために、引き続き倉吉地域の雇用開発を促進する必要があることから、計画を策定するものでございます。

計画案の内容について、1ページから御説明します。最初のグラフに示されておりますとおり、鳥取県の有効求人倍率は全国平均とともに緩やかに回復しているところでございますが、引き続き改善に努める必要があると考えております。中ほどのところに公共職業安定所別の有効求人倍率ということで、26年12月に米子で1.27倍、倉吉で1.02倍、鳥取で1.06倍となっております。倉吉管内では引き続き雇用機会の拡大を図る必要があることから計画を策定し、これに沿って地域雇用開発を図るための施策を関係機関と連携しながら推進していくこととしております。計画の地域につきましては、倉吉市、三朝町、湯梨浜町、琴浦町、北栄町の1市4町でございます。この下のところから、地域のそれぞれの概要を記載しております。

2ページ目をご覧くださいと思います。下のほうに(2)求人・求職状況として、

本地域の最近3年間に於ける一般有効求職数は月平均で2,172名ということで、労働力人口に占める割合は平均3.8%でございます。また、26年の一般有効求人倍率及び常用有効求人倍率は0.90と0.72ということで、最近3年間の年平均につきましては0.86と0.66。どちらも前回計画策定時を上回っている状況です。

3ページ目の2番の労働力需給状況その他雇用の動向についてでございます。労働力人口につきましては、本地域では減少傾向にあり、また、労働力人口のうち55歳以上の方の占める割合は増加傾向にあります。就業構造ですけれども、本地域では第1次産業の割合が県全体の平均よりも高い状況となっております。

4ページ目をお願いいたします。産業別就業者数の表を掲げております。下の3番に参りますけれども、本地域の有効求人倍率は全国と比べまして、5ページのグラフに示されているとおり、足踏み感がある状況でございます。

5ページの下に参ります。3番の地域雇用開発の目標ということで、こちらに厳しい状況というのを書いているところでございますが、6ページにめくっていただきますと、これらの雇用情勢を改善するために、本地域の市・町における産業・雇用施策等との連携、それから国の雇用対策事業の活用によって、新規産業の振興や産業の構造転換等を図り、新たな雇用を創出することが必要というふうにしております。こちらでは、ここに3つ掲げておりますけれども、次世代産業の振興と既存産業の競争力維持・強化、それから2番目に、人材育成・確保による企業の生産性向上等の促進、3番に企業立地の推進により新たな雇用を創造ということで、これらの施策により、雇用を400人規模で創出することを目標としております。

それで、こちらの400名の根拠は、先ほどもありましたけれども、平成22年度に鳥取県経済成長戦略を策定してございまして、10年間の目標で平成32年までに7,000人の雇用増というものを掲げております。この目標に従いまして、今回は平成23年の数値をもとに推計した数字として、この中部、倉吉地域では400人規模を目標とさせていただきます。

次の4番でございますけれども、地域雇用開発を促進するための方策として、具体的な取組を記載してあります。(1)の次世代産業の育成と既存産業の競争力維持・強化ということで、1番目に環境・エネルギー分野の産業振興、2番目に次世代デバイス分野の産業振興、3番目がバイオ・食品分野の産業振興、4番目が健康・福祉サービス関連産業の振興、5番目にまちなかビジネスの創造、6番目としてコミュニティービジネスの創造、

7番目が観光ビジネスの振興、8番目が農林水産資源関連ビジネスの振興、9番目に次世代サービスの振興というものを掲げております。

(2)の人材育成確保による企業の生産性向上等の促進ということで、1番目として産業を支え、高める人材の育成・確保。2番目に住民生活を支え、高める人材の育成・確保、3番目に働きやすい職場環境やワークスタイルの創造ということを掲げております。

(3)の企業立地の推進及び地元企業の雇用拡大のための方策といたしまして、5つの項目を掲げているところでございます。

5番目の計画期間でございますが、厚生労働大臣の同意を得た日から3年間ということで計画をしております。この計画策定の前の現計画の、3年間の実績でございますけれども、書くまでの内容ではございませんので、口頭で説明させていただきますが、前回の計画では600人の雇用目標を掲げておったところですが、それに対して517名の雇用が確保されているという状況でございます。

以上でございます。

○小林会長 ありがとうございます。ただいま、平成27年度から3年間を予定している倉吉公共職業安定所地域雇用開発計画につきまして原案を御紹介いただきました。性格につきましては、鳥取市が先ほど御紹介いただいたものと類似しておりますけれども、この計画につきましては、有効求人倍率が1.0を下回っているようなところを基本的には対象として実施していくということで、そういった地域における雇用、産業の活性化に向けて取り組まれるものであります。

それでは、ただいまの御説明に対して、御質問、御意見を頂戴したいと思います。どうぞよろしくお願いいたします。

はい、宮城委員、どうぞ。

○宮城委員 この雇用開発計画につきましては全国的なものと承知しておるのですが、全国的なものといえましょうか地域別であると思っておりますけれども、全国でどれぐらいの地域が、実際にこの計画を行っているのか、もしも手元の資料でわかれば教えていただきたいと思っておりますけれども。

○鳥取県 谷口室長 今持ち合わせている資料では、26年10月現在で29都道府県の81地域が指定されており、それぞれの計画があると認識しております。

○宮城委員 ありがとうございます。

○小林会長 よろしいでしょうか。

ほかにはいかがでしょうか。恐らく鳥取市に対して出された意見と同じようなことが出るのではないかなと推察しております。前期3年間の事業をどのように総括して今期の事業計画に反映させているのだろうかという点について、6ページに具体的な方策として9つほど紹介していただいております。例えばこれらに、優先順位をつけるとしたらどういう形になるのでしょうか。網羅的に取り上げられていますけれども。

○鳥取県 谷口室長 先ほど言いましたように、鳥取県経済再生成長戦略にさまざまな項目を盛り込んでおまして、総花的ではあるのですけれども、それぞれの担当のところで施策を打っており、全体の中身については資料を持ち合わせておりませんが、県や国、市町村と役割分担をいたしまして、連携して取り組んでいるという状況ですが、よろしいでしょうか。

○小林会長 ほかの委員からもし御発言がございましたら、お願いします。

吉田委員、どうぞ。

○吉田（孝）委員 すみません。この計画を推進するに当たって、行政のほうでこういういろんな方策を立てられたのですが、実際に実践されていくのは企業であろうと思います。こういった具体的な目標を達成するに当たって、企業との連携というか、かかわりみたいなことは、具体的にどういう格好で進められるのかというのがちょっと見えてこないのですが。この方策をどのように浸透というか、具体的に実践されていくのかというのが、ちょっとわからないのですが。

○鳥取県 谷口室長 一応、計画に当たりまして、各企業の御意見といたしますか、今後の計画、事業展開ですとか、雇用の計画などもお聞きしておりますし、計画全体で、連携という形ではないのですが、個々の事業に取り組みながらやっているということです。この計画があるから連携しましょうという形ではなく、個々の施策の中で連携を図って、この目標に向けて支援をしているということです。すみません。

○小林会長 総論的な回答ですので、なかなか具体的なイメージがつかめないのかもわかりませんが、吉田委員、とりあえずよろしいでしょうか。

○吉田（孝）委員 はい。

○鳥取県 谷口室長 すみません。

○小林会長 倉吉公共職業安定所地域雇用開発計画について御提案をいただきましたが、本計画をもって平成27年度から3年間実施に当たりたいということで、厚生労働省向けに申請がなされようとしているものであります。鳥取市に対して先に出されたような意見

について、恐らくひとしく委員の皆様も、この計画に対しても感じておられるのではないかと思います。前期の事業をどういったふうに総括しながら次期3年間の計画に反映させていくのかが問われることとなります。特に、鳥取県の全体計画があるわけですが、本計画では、倉吉という、1市4町の地域経済に即した、より具体的な計画であることが求められるわけですので、そういった意味では吉田委員から出されたような、倉吉公共職業安定所管内の企業活動に具体的にマッチするような計画案が求められると思いますので、ぜひそういった方向で、計画を練り上げていただきたいと思います。

それでは、本開発計画につきましてはここで区切らせていただきたいと思います。御協力をどうもありがとうございました。

○鳥取県 谷口室長 ありがとうございます。

○小林会長 では、ここで、鳥取県の担当者の方は退出されます。

続きまして、議事2の平成26年度鳥取労働局行政運営方針の最重点課題に係る目標数値達成状況、及び議事3の平成27年度鳥取労働局行政運営方針につきましては、関連する議事でございますので、これら2つを一括して事務局から御説明をいただきまして、その後、委員の皆様から御意見を頂戴したいと思います。

では、事務局から御説明をお願いいたします。

○久野総務部長 労働局総務部長の久野でございます。私のほうからは議事2と3、平成26年度の労働局行政運営状況、それから27年度、来年度の行政運営方針案について、一括して説明させていただきます。本日お配りした当日資料の資料16をご覧ください。

まず、26年度の行政運営方針の運営状況については大きく4つの項目から成っております。そのうちの1点目が、この1ページ目の「雇用機会の確保と求人・求職のマッチングの推進」です。いずれも数値目標がございますので、その達成状況という観点から御説明いたしますが、まず1点目は「正社員の雇用確保」で、雇用形態が正社員である求人数を対前年比で4%以上増加という目標を立てております。これについて、従来から正社員の求人開拓や、県や市との連携を通じて求人確保に努めており、主な取組としまして、12月から1月に正社員就職強化月間を設けました。これについては鳥取県とも連携を図りながら、特に正社員を中心とした求人開拓の強化に努めたものでございます。

その結果、1月末現在の正社員の求人確保数が、右のほうにございますが、1万7,150人となり、前年同期に比べと9.2%の増加ということで、目標を大きく上回っている状況で推移しています。引き続き27年度、昨年度の最重点施策として推進する予定で

す。

続きまして、下の段の②常用雇用の就職率についてでございます。これは、新規求職者に占める就職者の割合ですが、目標40.6%に対しまして、取組としましては、担当者制によるハローワークでの職業相談や、面接対策、応募書類の作成といった就職支援セミナーの充実、個別の求人開拓の実施などを進めておりますが、1月末現在の就職率が37.4%となっております。これは目標をやや下回る数値ですが、要因の一つとして、昨今の求職者に占める在職者の割合、つまり今働かれている方が新しい就職先を求めて就職するという割合が、前年に比べて8.7%高まっており、在職者の方ですので、よりよい条件を求めて就職先を探すということがあるのではないかと考えられます。

それからもう一つは、どうしてもマッチングが難しい求職者の方については、就職に至るまでのペースがどうしても遅くなりますので、そういった点が要因となって、今の状況になっているのではないかと考えています。これも引き続き、来年度の最重点施策とする予定です。

次に、2ページをご覧ください。数値目標の3点目でございます。雇用保険受給者の早期再就職割合34.3%以上という目標を掲げておりますが、12月末現在の数値が36.2%ということで、目標を上回る形で推移しています。これも就職支援プログラムや、就職支援セミナーといった従来の取組を引き続き充実していく方向で、来年度も最重点施策としての取組を考えております。

次に、下段でございますが、常用雇用の求人充足率。これは求人側から見た就職状況、充足率ということで、目標27.7%としています。取組としましては、事業所担当制による求人充足サービスや事業所向けのコンサルティングといった個別の対策、求職者情報の提供や企業説明会などの開催をしていますが、1月末の数字で見ますと、求人充足率が27.0%ということで、これも目標をやや下回る状況です。この要因としましては、人手不足の業種、具体的には介護福祉分野の新規の求人数が、前年に比べ8.4%増加しております。どうしても人手不足の業種の求人を充足させるということで取組は必要なのですが、具体的にはそのそれぞれの職場の雇用環境の改善や、その業種の魅力を伝えるといった努力がこれからも必要ではないかと考えております。こちらについても27年度の最重点施策として実施する方向です。

次に、「若者の雇用対策の推進」です。これについては新卒者対策と、フリーター支援という2点から成っておりますが、まず、そのうちの新卒者対策につきましては、新規高

卒の就職者の内定率、98.8%を目標にしております。現在の状況は1月末実績で95.1%でございます。これは、前年同期が94.8%でしたので、大体同じようなペースで推移しているのではないかと考えております。取組としては労働局長、知事、教育長などが経済団体へ求人要請を行い、また、各ハローワークが個別の企業訪問なども行っています。こちらについては、これからまた3月の卒業の時期に向けて内定率をさらに高めるといふことで努力をしていく所存ですけれども、来年度につきましては、また後ほど御説明しますが、この新卒・既卒者支援は、重点施策として進めることにしています。

次に、その下の段の②新卒応援ハローワークの正社員就職者数でございます。これについては、大卒の方なども念頭に置いた形で、新卒応援ハローワークのほうで就職支援をさせていただいておりますが、目標に比べますと、1月末の数字が391人ということで、進捗率が67.5%となっております。これも目標の達成に向けて努力は必要なのですが、現在のこちらの見立てとしましては、大学生の就職内定率が1月末現在で89.5%ということで、昨年に比べましてもかなり高い割合で推移しており、順調に推移しているということかと思っております。そういうこともあって、このハローワークを通した就職支援以外の形での内定も進んでいるという点も考慮が必要かと考えております。一方で、相談に来られた方に対しては、綿密な職業相談、個別の求人開拓などの指導を引き続き行っていくことにしております。

次に4ページをご覧ください。フリーター等の正規雇用者数についての目標でございます。これは26年度の目標が1,867人以上となっておりますが、若者ステップアッププログラムとして、ハローワーク鳥取や米子の若者支援窓口での取組、それから、トライアル雇用制度やキャリアアップ助成金といった各種助成制度活用などを通じて、就職支援を行っております。また、そのほかハローワークに併設しております若者仕事ぷらざや、とっとり若者サポートステーションとの連携、職業訓練の機会の提供など、総合的な支援を行う中で、12月末現在で1,840人、進捗率で見ますと98.6%という水準で推移しております。こちらについても、27年度最重点施策として取組を推進してまいります。

次に、3つ目の目標でございます。5ページをご覧ください。「労働災害防止対策の推進」ということで、6ページをご覧くださいただければと思っておりますが、現在は第12次労働災害防止推進計画として、25年度からの5カ年計画での取組を進めております。6ページの緑色の十字形のマークの下に点線で囲った部分をご覧くださいますと、それぞれの目標値

を挙げております。平成25年はマイナス3%で452人とございますが、これは平成24年の実績を踏まえて、目標を立てているものです。

平成26年の目標は、休業4日以上の労働災害による死傷者数438人以下ということで進めております。これについて、今の実績を見ますと休業4日以上の労働災害による死傷者数が、2月末の速報値の段階で486人となっております。これは、前年の数値に比べて5.2%増加という状況です。9月末の数値で一度御報告した際には前年を下回る状況ではございましたが、年間を通してみると、結果として上回っています。一方、死亡者数については2名ということで、こちらは平成25年に比べると3名の減少です。

このそれぞれの課題については、7ページに挙げていますが、災害が増加している分野、社会福祉施設、製造業、運輸業に対する災害防止対策の指導や、特に多発している災害の類型である、転倒災害や墜落、転落、挟まれ、巻き込まれといったようなところが主な大きな課題になっていると考えられます。また、死亡災害も減っているとはいえ、そもそもあってはならないことであり、その発生防止対策も引き続き必要であることからこれまでも進めておりました安全「見える化」とっとり運動を推進し、それぞれの作業現場での危険度を働いている皆さんがわかるような形で進めていくこととしております。それから、転倒災害の多発に対しては、全国的に今年は「STOP! 転倒災害プロジェクト」を厚生労働省で展開することにしてございますので、それによって事業所の方に自主的な安全衛生管理を進めていただくということを重点的に進めていく必要があると考えてございます。そのほか、年末に行っておりました「ゼロ災55」無災害運動でも死亡災害や転倒災害の防止の強化促進を進めてきております。あと、労働安全衛生法に基づくリスクアセスメントの未実施事業所に対する導入定着指導といった取組を引き続き27年度も進めていくということで考えてございます。

次に、4点目の項目を御説明いたします。8ページをご覧ください。「女性の活躍推進」ということでございまして、これについては、主に雇用均等関係のポジティブ・アクションの推進と、マザーズハローワークの事業というふうに分けてございます。まず、ポジティブ・アクションの取組状況でございますが、これは労働局長や当方の雇用均等室長などが個別に企業に回らせていただいて、取組要請を行っております。その目標については、働きかけを行った個別事業主の取組実施率60%以上ということでございますが、取組状況としましてはその下にございますように、まず個別の取組を2団体13社に行っております。そのほかに男女雇用機会均等法に基づく報告徴収を行う際にも個別に働きかけ

を行っております、そちらが87社ということでございます。こうした個別にお願いをしている企業の中で、実際に実施をしたことを当方が把握できております率が69.0%ということで、目標を上回る形で推移してございます。

また、もう一つの取組項目としまして、②ポジティブ・アクション促進のための経営トップ等への啓蒙ということで、具体的にはトップセミナーの開催などを行っております。下のほうに取組状況を載せておりますが、昨年7月に発足しました「輝く女性活躍加速化とっとり会議」の会合を、2月13日に開催しております。この中で、企業における管理的地位に占める女性の割合を、10人以上の企業で25%、うち、従業員100人以上の企業は30%以上という目標も設定し、関係者間で女性の活躍推進に取り組むことを確認してございます。その他、ポジティブ・アクションの説明会なども、労働保険の年度更新や、その他会合の機会を捉まえて実施しております。

次に、9ページをご覧ください。ポジティブ・アクションの関係で、その他の取組としまして、インターネットのポジティブ・アクション情報サイトにおける企業の情報開示も進めております。こちらのほうも登録を各企業にお願いをしている中で、労働局の目標としては新規登録を7社以上としていますけれども、取組状況としましては新規登録を19社していただいております。これは累計で見ますと31社です。また、応援サイトへの新規登録。これは宣言コーナーと応援サイトと分かれておりますが、そのうちの応援サイトへの登録を4社、9月末の段階では1社でしたので、そこからまた3社増えております。累計としましては20社でございます。

次に、取組項目の④、こちらは前回の情報から特に変更ございませんが、均等・両立推進企業表彰ということで、昨年は2社に対して授与をさせていただいております。

それから、取組の⑤としましては、ポジティブ・アクション能力アップ助成金の活用促進を行っております。

その他の取組としまして、一番下でございますが、くるみんマークの認定でございます。こちらは前回と状況は変更ございませんけれども、26年には2社に対してくるみん企業の認定をさせていただいております。現在、さらなる認定も当局で進めております。その他、パートタイム労働法や次世代育成支援対策推進法の周知を行っており、パートタイム労働法については37回、それから次世代育成支援対策推進法については23回の周知、そのほかの機会にも資料配付などを行っております。

続きまして、マザーズハローワーク事業の関係でございます。こちらについては、鳥取、

倉吉、米子の各ハローワークにマザーズコーナーがございますけれども、そこでの実際相談に来られる方の就職の必要度合いなども確認しながら、重点支援対象者をこちらで把握してございます。その目標値が730人以上、それらの方の就職率87.5%以上という目標でございますけれども、今現在の状況としましては、12月末時点で対象者が528人、進捗率でいうと72.3%。就職率が88.1%という状況でございます。こちらについても引き続き27年度の最重点施策として実施することとしています。

26年度の状況については以上でございますが、続いて27年度の目標について、資料の17、18をご覧くださいながら御説明したいと思います。

まず、資料の17でございます。26年度と27年度の対比表です。27年度に大きく変わった部分の一つとしましては、若者の雇用対策の推進についてですけれども、26年度の(2)の(ア)のところ、「新卒者、既卒者支援」としておったところを、今回、最重点施策から重点施策のほうに移しています。これは取組の内容が後退したということではなく、引き続き実施する内容、施策については変わりはありません。逆に最重点施策として特にピックアップすべきものとして考えておるのが、その下のイの「フリーター等の正規雇用化」で、今般、組み換えを行わせていただいたということでございます。27年度の最重点施策の(2)の(イ)のところに赤字で「正社員実現加速プロジェクトの推進」とございますけれども、これが、これまでも行っておりましたハローワークでの正社員求人の拡大や、キャリアアップ助成金や奨励金などを使った就職支援を、新しくこの「正社員実現加速プロジェクト」という形で項目立てをしたというものでございます。

もう一つの変更点としましては、「(3)労働災害防止対策の推進」ということで今回掲げておったものを、27年度は「安全で健康に働ける環境づくり」に変えてございます。これは、労働災害の防止推進だけではなくて、働き過ぎ防止のための取組評価という項目を、最重点施策に追加したものでございます。これは、具体的には長時間労働の抑制ですとか、それから休暇の取得促進ですとか、それらに関連する監督指導または企業に対する働きかけというところを、こういった形でまとめたものでございます。

それぞれ、26年度と27年度の対比については、簡単に申し上げますと以上のような状況でございますが、そのうち27年度の目標設定の状況について、ポイントをまた御説明したいと思います。資料の18をごらんください。1つ目の目標として、「雇用機会の確保と求人・求職のマッチングの推進」というのがございます。こちらについては、主に取り組む内容や目標の考え方自体は特に変更ございませんが、実は目標の点で1つ大きな

変更がございまして、例えばイの部分でございすけれども、再就職支援の欄の目標値が、「常用雇用の就職件数〇〇件以上」となっています。また、「雇用保険受給者の早期再就職件数〇〇件以上」となっています。また、その下の、ウの求人充足対策の強化についても常用雇用の求人充足についても、「〇〇件以上」という形になってございす。これらは、これまで率で表してきたものを、今回実数で目標設定するように考えてございす。

その考え方については次のページをご覧くださいだければと思ひますが、2ページ目にハローワークのマッチング機能に関する業務の評価、改善の取組というふうにございす。これは、厚生労働省で全国的にこれから取り組むことにしているもので、昨年日本再興戦略の中で、ハローワークの機能強化を行うために、ハローワークごとのパフォーマンスの比較、公表や、意欲を持って取り組む職員の評価の仕組みを構築すべきとされたことに基づき、今回ハローワークのマッチング機能の評価の仕組みを変えようということで設定されたものでございす。ハローワークのマッチング機能の総合評価、利用者への公表と書かれていますが、具体的にはハローワークごとに業務の成果、それから、目標達成状況などを定期的に公表していこうというものでございす。

それから、2項目に業務の成果や質、職員の資質向上、業務改善などの実施状況をもとに、ハローワークの総合評価を実施すると書かれていす。この矢印のところ、「労働市場の状況や業務量が同程度のハローワークをグループに分けて、その中で比較して評価する」というふうにございす。実は、このハローワークのグループごとの評価というのは今回初めて取り組むもので、その下の項目に「ハローワークごとの実績総合評価、業務改善の取組などをまとめ、労働局が公表」というふうにありますが、このデータをまとめる際に、率ではなくて、実数の形で実績をまとめていき、全国的なグループごとの比較を行っていくということでございす。またその状況については、労働局は地方労働審議会、厚生労働本省は労働政策審議会に、それぞれ報告をするというものでございす。このように、今回、取組自体は引き続き行ってまいりますが、目標設定の考え方を変更しておるということでございす。

あと、具体的な数字につきましては、実は本省のほうで全国的な状況を見ながら、労働局と調整して設定することにございすので、今現在、数値のほうは確定しておりません。これについては確定次第、また施策方針のほうに盛り込むこととしていす。

続きまして、3ページをご覧ください。「若者の活躍推進・正規雇用の拡大」でございすますが、これについては先ほど簡単に御説明しましたが、新卒対策については重点施策の

ほうに組み換えをしております。その上で、さらに若者ステップアッププログラムの実施、それから、正社員実現加速プロジェクトの推進というふうに分けています。いずれもこれまで実施してきた目標、施策内容とは特に大きな変更はありませんけれども、特に正社員実現加速プロジェクトにつきましては、最近の経済状況を見ていく中で、フリーターや団塊ジュニア世代なども重点的に、この際に非正規から正社員化への実現を強力に進めるタイミングだということで、全国的に進められている取組でございます。そういうことも踏まえまして、今回改めて最重点施策のほうで、正社員実現加速プロジェクトという形で追加した次第でございます。

続きまして、4ページでございます。労働災害の関係でございますが、これについては、第12次災害防止計画に基づきまして、27年の目標は休業4日以上死傷者数を424人以下としてございます。また、死亡災害については、前年死亡者数が2人ということでございましたが、さらに減少させていくということで進めることにしてございます。

次に、5ページをご覧ください。働き過ぎ防止のための取組強化ということで、これも先ほど申し上げましたが、長時間労働の抑制や、休暇の取得促進を重点的に進めてまいりたいと考えてございます。これについては、平成27年、今年の1月に、「鳥取労働局働き方改革推進本部」を設置いたしまして、県内企業の長時間労働の削減、休暇の取得促進、女性の活躍促進といった働き方改革に取り組むこととしてございます。その概要につきましては次のページに記載してございますので、またご覧いただければと思います。

5ページの目標値については年次有給休暇の取得率を前年以上ということで考えております。参考まで、県内の年次有給休暇の取得率は、25年は42.69%ということで、全国平均が48.82%でしたので、さらにこれからここを伸ばしていく取組が必要かなということで、進めてまいりたいと考えてございます。

続きまして、資料の7ページをごらんください。先ほど申し上げたポジティブ・アクションの関係でございます。ポジティブ・アクションについては、これも引き続き個別の事業主さんへの取組要請と、それから、県内の労使団体や行政機関から成る、先ほど申し上げた「輝く女性活躍加速化とっとり会議」を通じた取組の推進、それから、均等・両立推進企業表彰などを通じた好事例の周知を進めることにしています。ちなみにこの均等・両立推進企業表彰につきましては、3月31日までが公募期間となっております。現在、県内の企業に応募を呼びかけているという状況です。今年の目標につきましては、そこに書いてございますが、女性の活躍推進の取組を求める企業数を42社ということで、301

人規模以上の事業主であって、県内本社のある企業に対して取組を求めていくということを考えてございます。

もう一つの取組としまして、次世代育成支援対策の推進でございます。これは、県内企業によるくるみん認定の取得の取組を推進することとしてございまして、目標としましては、くるみん認定企業4社ということでございます。なお御参考でございますが、今年の4月から新しく、プラチナくるみんの認定も始まります。これは現在くるみん認定を受けている企業が新しく申請できるものでございまして、要件を満たした場合に行動計画、今はくるみん認定企業に義務づけられている行動計画の策定を、義務づけしないかわり、少なくとも毎年1回、次世代育成支援対策の実施状況をウェブサイト公表するという要件が加わるものでございます。これについても御紹介をしておきます。

それともう一つ、これも現在の状況ということなので、対応はまた追ってということになりますが、次の8ページに、女性の活躍推進に係る政策の動きというのがございますけれども、このうち一番下、日本再興戦略改定2014のところがございますが、女性の活躍推進に向けた法的枠組みの構築ということで、先ほど局長挨拶にもございましたが、女性の活躍に関する新法を国会に提出をしております。この新法が今国会で成立すれば、その内容の周知、それから、それに基づく取組を、この行政運営方針の最重点施策として追加したいと考えてございます。

最後に、資料の9ページをご覧ください。女性の活躍推進の最後、マザーズコーナーの活用でございます。これについては、先ほども申し上げたように、マザーズハローワーク事業を引き続き推進していくことにしてございますが、新たな取組としましては、丸の2つ目がございますけれども、鳥取県が行っております米子レディース仕事ぶらざと、米子ハローワークのマザーズコーナーとの一体的実施による運営というのを、これから実施していくこととしてございます。これについては、また就職率目標を現在、本省と整理してございますので、そこは決まり次第定めていくということで考えてございます。

以上、駆け足でございましたけれども、26年度、27年度の行政運営方針についての説明でございます。

○小林会長 ありがとうございます。わかりやすい資料に基づきまして、丁寧に御説明をいただいたことにお礼を申し上げます。

まだ平成26年度の最終実績値は確定しておりませんが、この鳥取労働局管内の行政、運営状況につきまして、具体的な数値をもって、実績値を紹介していただきました。

それを踏まえて27年度の計画につきまして、重点施策、大項目を4つ掲げて御紹介をいただいたところです。特に注目すべきは、従来の比率目標の提示ではなくて実数値として提示するというので、よりわかりやすい具体的な形で提示がされております。

それでは、委員の皆様から御意見、御質問、頂戴したいと思います。どうぞよろしくお願い申し上げます。

五十嵐委員、どうぞ。

○五十嵐委員 ありがとうございます。たくさんあるのですが、まず1つ総体的に意見を言わせてもらいます。

まず、今回、正社員就職強化月間ということで、取組強化をしていただいています。その正社員という部分は、非常に雇用の質が問われる一番大事な部分だなと思います。その12月から1月の取組で、具体的にどういう取組をされているかということと、そして、その効果がどういう効果になったのか。全体の部分の数字は出ているのですけれども、その1月でどれぐらいの効果があつたのかという部分が1点。

それと、今までいろいろ、「輝く女性活躍加速化とっとり会議」等々、女性の部分が、政府もそうですし、県もそういう状況、数値も含めて対応していますし、また女性の管理職の登用の割合も増やす等々、そういうことも挙げられていますけれども、私はこの正社員化をすることによって、特に女性の働き方という部分は、非正規で働いているウェイトが圧倒的に高いと思います。その中で、女性の管理職を増やしていくという部分は数値的な分子の部分を増やすのですけれども、一方で分母の部分、女性の正規社員を増やす中で全体の管理職を増やしていくという部分は、非常に大事な部分だと思います。

それと、今、若者の雇用であつたり、それから冒頭、局長の御挨拶にもありました若者の結婚、出産等々も、実は非正規と正規の、こういう部分のウェイトを正規に持つていくことによってそういう部分が全体的に改善されるという部分ですので、今回の正社員の就職強化という部分は根本的に一番大事な部分だろうなと思います。

そういうことで、意見と、最初の質問と言わせてもらいましたけれども、お願いを申し上げたいと思います。以上です。

○小林会長 では、回答よろしくお願ひいたします。

○森本職業安定部長 正社員就職強化月間ですけれども、先ほど総務部長のほうからも話がありました正社員実現加速プロジェクトと、重なっている部分もございます。正社員就職強化月間につきましては、当局においては2カ月間と期間を延長しまして、正社員就

職強化期間として実施しているところでございます。やはり、雇用情勢が確実に改善している中では、正社員雇用の拡大を図るということで、特に非正規雇用の労働者の正社員転換を促進するための啓発運動や働きかけということをプロジェクトの中でも実施してきているわけでございます。特に、この12月から1月の期間においては、目標値というものを定めまして、正社員求人確保、正社員をターゲットとした求人開拓ですとか、正社員求人、申し込みいただいている事業主にプラスワンということで、もう1名求人を提出いただけないかという取組、積極的、能動的マッチングといったものを実施しています。

鳥取労働局としましては、約3,000人を目標値とし、先ほど資料の中で添付しておりますけれども、目標数値の達成状況としましては前年同期、これは1月時点までの累計でございますけれども、9.2%増加しているという状況です。対前年度比4%以上となっておりますけれども、昨年はさらに前年度に比較しまして8%以上という目標となっております。これを前年度から比較しますと、約13%目標を達成した上でさらに目標を4%上回るという目標に対して9.2%の増加ということで、1万7,150人を達成しているという状況でございます。

○小林会長 ありがとうございます。いかがでしょうか。

○五十嵐委員 多分このことは、企業がその気にならないと、なかなかならないということで、企業はやっぱりコストを考えますので、実質的には正規、非正規のバランスみたいな部分があるのでしょうか。しかし、行政がそのことを後押しすることによって、企業自体がそっちにシフトしていくということは十分考えられますので、ぜひとも正規雇用の拡大の活動というのですか、強化をさらに拡大していただきたいと思います。以上です。

○小林会長 ありがとうございます。

雇用における正社員化は、日本の経済、日本の雇用現場で、今、最も重要な課題の一つになっている事項ですが、きょうは使用者側の委員の複数おいでですので、関連して、もし御発言いただければありがたいと思います。いかがでしょうか。

吉岡委員、どうぞよろしく。

○吉岡委員 すみません、有給休暇のとり方についてですが、有給休暇の取得に対する、実施に対する推進というところが、もう一つはっきりよくわからないところがありまして、実際にパートの方に対しても有給休暇をとっていただくということに対して、具体的な例が漫然としていまして、そういうところをもう少しクリアにさせていただけたら取り組みやすいと思うのですが、実際に必要なところに来ていただくパートの方に有休をとっていた

だくというのは、現実的にとても難しい場合があるのですね。そういうところを、具体的にどういった例があるのかということをお教えいただけたいのですが。

○小林会長 ということでお質問が出されておりますが、もしお答えいただけるようでしたら、よろしく。

○直野監督課長 具体的な事例ということで、まず、法制度としましては、パート労働者の方であろうともアルバイトの方であろうとも、有給休暇は発生いたします。労働者から請求があればそれは与えなければならないということは法的に定まっています。では具体的にどういう運用の仕方があるのかという点につきましては、今、まさに厚生労働本省のほうで、働き方・休み方改善ポータルサイトというものを1月から開設してございまして、全国の企業でどういった働き方、どういった休み方の具体的な事例があるかということをお、今全国の労働局で収集をしておりますので、そちらのほうで公表してございまして。今後、順次数が増えていくかと思っておりますので、そういったものが一つの答えになるのではないかと考えてございまして。

○小林会長 吉岡委員、よろしいでしょうか。厚生労働省で全国的な情報収集を行って、具体的な方法を提示していきたいということのようです。注意をして見ていく必要があるということですね。

ただいま御報告いただきました、労働局側からの平成26年度の行政の推進状況、それを踏まえた27年度の計画、方針を紹介していただきましたが、きょうは公益委員として複数の方においでいただいておりますので、労働局からの報告提示をどんなふうにお聞きになっているのか、少し御意見を賜れば幸いです。

白石委員、どうぞ。

○白石委員 失礼いたします。とてもわかりやすい説明と、またカラー化された資料、それから文字の大きさ、数年前から比較しますと特段の差がございまして、前回私は欠席いたしましたので、きょうお聞きしてびっくりいたしました。本当にありがとうございます。わかりやすい説明、また説明して下さった方に対しましても、とても明白でわかりやすい言葉、もう驚きと思っております。ありがとうございました。

お聞きしたいと思っておりますのは、フリーターに関する就職支援でございます。資料のほう、フリーターの正規雇用数が98.6%であったと。資料16の4ページにフリーターの雇用が98.6%。これは本当にすばらしい数字だと思います。ほぼ100に近いのではないかとと思っておりますが、今年度こういう数字を上げられた一番の大きな成果と申しますか、ど

ういったことが具体的にこの数字になったのかということと、それから、資料17のところにあります、同じくフリーターの正規雇用の推進、26年度のところですけれども、ステップアッププログラムの実施が、正社員実現加速というふうに変わっている。

フリーターが若者に多いというのは皆様の御承知のところと思いますが、ハローワークに来た人に対してはこのようすばらしい数字が上がる。フリーターがなかなかハローワークに行けないという現実があるように思います。ひきこもりでありますとか、ひきこもるまでもないけれどもハローワークに行けない若者、そういった若者への支援が、今、必要ではないかと考えて、そのためにはステップアップ、段階を踏みつつ正社員に雇用していくという流れというものも重要なのではないかと思います。評価をするとともにその裾野を少し広げていただいて、そしてハローワークに行けない若者への支援を、ぜひ御検討いただきたいと思います。失礼いたします。

○小林会長 ありがとうございます。

それでは、今フリーターにかかわる御発言をいただいておりますので、まとめてお答えいただければありがたいのですが。

○森本職業安定部長 今、御発言いただいた点ですけれども、今回フリーターの正規雇用者数1,840人ということで、1月時点で進捗98.6%という数字になっております。こちらにつきましては、若者ステップアッププログラムにおきまして、4つの大きな項目を柱立てしております。特にキャリアアップ助成金、非正規雇用労働者の正社員転換ですとか、処遇改善の取組ということで実施している助成金等で、こちらについては昨年度の支給実績よりも、今年度大幅に件数等を上回っており、実際、企業の非正規から正社員への転換というものは大幅に進んでいるところでございます。

それから、若者仕事ふらぎであるとか、わかもの支援コーナーといったところで、県の支援員、それから労働局（ハローワーク）の相談員等が強力で連携をしまして、それぞれの強みを生かして取り組んでいるといったところが一つの要因かと思われま。

それから、先ほどひきこもり等のお話がありました。こちらにつきましては、丸の3つ目に、とっとり・よなご若者サポートステーションというものがございます。こちらが、実際ひきこもり等の者への支援をする県の施設でございます。サポートステーションからハローワークへの誘導ということで緊密な連携・支援等を実施しております。

○小林会長 もっと時間をとりたいところではありますが、なお複数の議案が残っておりますので、鳥取労働局からの平成26年度行政にかかわります進捗状況、あわせて27年

度の重点施策を含む事業計画につきましては、これをもって区切らせていただきたいと思います。ありがとうございます。

それでは、あと要領よく短時間で進めてまいりたいと思いますけれども、議事4の鳥取県と鳥取労働局の一体的実施事業の取組状況につきまして、事務局から説明をお願いいたします。

○森本職業安定部長 安定部長の森本でございます。資料ナンバーの5をご覧くださいませでしょうか。こちらは、労働局と鳥取県の一体的実施事業のくらし若者仕事ぶらざでございます。平成24年度から中部地域の若年者の雇用対策ということで、くらし若者仕事ぶらざにおいて一体的に事業を実施しております。表面につきましては、県、国の両事業の内容、それから裏面に移りまして、こちらが直近の、1月末時点の取組状況となっております。施設の利用者数、それから相談件数、就職者数をそれぞれ目標としているわけですが、施設利用者数につきましては年間目標1万7,536人で、1月末時点の進捗率が81.6%の1万4,309人。それから、相談件数につきましては目標2,905人の進捗率が80.2%で、累積実績が2,331人、就職者数が目標534人で、進捗率が94.8%。累計実績が506人となっております。

倉吉の管内の求職者動向ですけれども、求職者の動向は非常に減少傾向となっているところですが、4月から1月までの実績を見てみますと、新規求職者、平成24年度、25年度、約900人でした。平成26年度には700件ということで、約200件の減、約3割の減になっております。それから、施設の利用者を見ますと、平成24年度からは1,500件の減、約10%の減、25年度には300件の減と、さらに2%の減となり、あわせて求職者数、利用者数も減っております。就職者数につきましては、平成24年度から平成25年度にかけては微減となっているところがございますが、平成25年度から26年度にかけて30%の増という数値になっております。就職者数としましては506人が、1月時点で就職しているという状況でございます。

目標達成に向けた取組としましては、関係機関によるくらし若者仕事ぶらざの引き続きの周知、それからハローワークにおきましては、雇用保険の説明会などにおいて、くらし若者仕事ぶらざの業務概況を説明しまして、混雑時の誘導ですとか、そういったことを引き続き徹底していくことによって目標を達成していくことを考えております。

利用者の皆様によりよいサービスが提供できますように、毎年度、アンケート調査を実施しております。手元の速報値ではございますけれども、報告させていただきます。4つ

の項目についてアンケート調査をとっておりますが、まず1つ目が、相談員の接遇。2つ目が自身の就職活動に役立つ職業相談ができたのか。それから3つ目ですけれども、満足のいく支援のサービスであったのか。4つ目が、施設の雰囲気はどうだったのか。それらの4つの項目におきまして、5点満点中の平均4.5点を超えるという状況でございます。各サービスにおきまして満足をいただいているところでございます。我々としても、引き続き利用者サービスの向上につなげてまいりたいと思います。

それから、来年度以降の同事業の計画の策定におきましては、今年度、2回にわたりまして運営協議会を実施しております。この中では、労使の代表としまして宮城委員と、田中委員に御参加いただきまして、今年度の取組状況、それから来年度の事業内容と、そういったものを御助言等いただきまして、来年度の連携について今現在、議論をしているような状況でございます。国と地方自治体がそれぞれの強みを発揮しまして、一体となって雇用対策を進めることで、住民サービスのさらなる向上を図りたいと思っております。この一体的事業につきましても、平成22年のアクションプランの中で、3年をめどに、その過程においてもその成果や課題を十分検証することとされております。一体的実施事業の成果の検証ということにつきましては、今後の雇用対策のあり方とハローワークのあり方、そういったものを方向づけとするものとして非常に重要なものだ。こちらの検証というものは、ハローワークの利用者である各地域の労使の皆様方の御意見を十分に踏まえることが必要であるということで、今回、委員の皆様方の御意見をいただきまして、意見をまとめさせていただければと思いますので、どうぞよろしくお願いいたします。

○小林会長 ありがとうございます。鳥取県と鳥取労働局の一体的事業実施ということで御紹介をいただきました。

具体的には倉吉における公共職業安定所、くらし若者仕事ぶらざ、これを中心にしたところの状況を御説明いただいたところであります。この件につきましては、本日の議事の1番目の倉吉公共職業安定所地域雇用開発計画で紹介されました事柄の具体的な裏づけ、根拠になるものでもありますし、ここでの計画にかかわる部分は、議事1でも具体的に切り抜かせていただいておりますので、質疑の時間は申し訳ございませんが持たないで、先に進ませていただきたいと思います。

以上、議事1番目から4番目を通して報告を受け、それに対して委員の皆様から御質問、御意見を頂戴したところであります。鳥取県における労働行政の推進に当たって、非常に示唆的な重要な事柄が発言の中に盛り込まれておりますので、漏らすことなくきちんと整

理し、取りまとめをしてまいりたいと思っております。その具体的な中身につきましては、時間の都合もあり、この場で行うことに無理がございますので、後ほど具体的な文面を事務局と私のほうで整理を行ないお届けさせていただくという取扱いにさせていただきたいと思いますが、よろしゅうございましょうか。（「はい」と呼ぶ者あり）

では、事務局と会長一任ということで、この場は意見を集約させていただくことにさせていただきたいと思っております。後日、詳細を御紹介申し上げたいと思っております。その折に、意見等あると思っておりますので、お寄せくださいますようお願いいたします。

続きまして、議事5番目、平成27年度鳥取県雇用施策実施方針につきまして、事務局から、申しわけございませんがコンパクトに御説明をお願いいたします。

○森本職業安定部長 鳥取県雇用施策実施方針、資料ナンバーの6になります。前年度の変更点を中心に説明させていただきます。こちらの雇用施策実施方針につきましては、先ほど来年度の行政運営方針について総務部長のほうから説明させていただきましたが、特に、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まして、特に雇用の部分ですけれども、実施方針として定めたものと御理解をいただければと思います。

こちらの実施方針ですけれども、目次がございますけれども、大きく5つの柱で構成されております。3ページが1つ目の項目になります。雇用機会の確保と、求人求職のマッチングの推進ということです。冒頭に局長から雇用情勢の話がございましたけれども、県内の雇用情勢の着実な改善に伴いまして、多くの分野で労働力が逼迫しているということで、特に需要等の拡大が見込まれます介護、看護、保育といった社会福祉分野や、建設分野で、構造的な人材不足というものが深刻化しています。そういったところの人材を確保するためには、やはり職場の魅力を高めるということで雇用管理改善、そこに人を誘導するというところで、潜在有資格者対策ということでマッチング強化、それから、個々の能力を高めていくということで能力開発、それから、さらなるキャリアアップに結びつけていくことということで好循環が図れるということで、そういったものが重要であると考えております。そこで、4ページの(2)のイ、「人手不足分野における人材確保・育成対策の推進」という項目を新たに追加しております。

続きまして、5ページ、2の「若者の活躍促進、正規雇用の拡大」でございます。こちらにつきましては、先ほど総務部長のほうから話がありましたけれども、新規学卒者及び既卒者に対する就職支援は、従来どおり取り組むこととしております。その中で、新たな項目としまして、5ページの一番下にありますけれども、インタラクティブ・ミーティン

グ i n T O K Y O ということで、経営者協会の宮城委員に多大なる協力等をいただきまして、更に、県との協力のもと、東京で在学中の学生に対して鳥取の魅力を伝えていくという取組を来年度から開始していこうと考えております。

それから、裏面ですけれども、「フリーター、ニート等の安定雇用の支援」ということで、非正規雇用等の支援と非正規雇用労働者の雇用の安定、それから処遇の改善を図るということでキャリアアップ助成金、トライアル雇用奨励金等の活用支援という項目を1つ上げております。キャリアアップ助成金につきましては、来年度、全国で約220億円の予算が計上されております。

それから、3点目ですけれども、「女性の活躍促進。」7ページでございます。雇用機会均等法の周知というところにつきましては、労使を初めまして関係機関に効果的な周知活動を引き続き実施を予定しております。また、県の米子レディース仕事ぶらざと米子のハローワークとの一体的運営が、新たな項目として加わっております。

それから、4つ目でございますけれども、8ページの「障がい者などの雇用対策の推進」ということで、精神障がいのある方の求職者数が、近年、増加傾向にあるということ、また、3年後には法定雇用率の算定基礎に精神障がい者が加わるという状況になっております。そこで、鳥取県におきましては、鳥取モデルというものを策定して、精神障がい者の雇用率について、全国ナンバーワンを目指すため推計した目標値として、9ページの一番下ですけれども、平成30年6月1日現在で0.36%以上という値を揚げました。それから、精神障がい者の職場定着の支援ということで、体制整備にも力を入れていくということにしています。

それから、10ページの5の「働き方の改革」ですけれども、こちらも先ほど総務部長から説明がありましたけれども、働き方改革の実現ということで、働き方推進本部を設置しております。それから、安心して将来に希望を持って働くことのできる環境整備に取り組むということで、年次有給休暇の取得促進に向けた取組ですとか、働き方、休み方の見直しに向けた周知広報等の取組、そういったことを周知して、事業等を取り組んでまいります。

最後になりますけれども、雇用施策実施方針につきましては、事務的にはこの内容で県と同意ができているところではございますけれども、来週中に労働局長のほうから知事に直接説明したいと思っております。本日はその内容につきまして、委員の皆様方から御意見を頂戴できればと思っておりますので、どうかよろしく願いいたします。

○小林会長 ありがとうございます。

平成27年度鳥取県雇用施策実施方針について、御提案、御説明をいただいたところ
であります。これまで報告を受けたものの中では、障がい者雇用対策として、初めて取り
扱われる事柄が含まれておりますが、ほとんどのものはこれまで労働局の行政状況、それ
から27年度の運営方針、あるいは鳥取市、倉吉公共職業安定所地域から御説明を受けた
事柄と重複いたしますので、申しわけございませんが、質疑応答につきましては、時間を
とらずに進ませていただきたいと思います。

なお、御意見がございます場合には、後日文書でお送りするものに対して意見をお寄せ
くださいますよう、お願いいたします。

○森本職業安定部長 1点だけ補足をさせてください。先ほど冒頭に、局長のほうから
雇用対策協定の話がございました。先ほどの障がい者の雇用対策ですとか、そういったも
のも雇用対策協定の中にいくつかのメニューとして盛り込んでおりますので、県と労働局
と、緊密に連携しまして取り組んでいくこととしておりますので、どうかよろしくお願
いいたします。

○小林会長 補足をいただきました。ありがとうございます。

続きまして、議事の6番目に進めてまいります。その他として設定してありますが、各
委員から御発言がございますでしょうか。

○北代労働基準部長 すみません。事務局から。

○小林会長 どうぞ。

○北代労働基準部長 時間が押している中、すみません。本日の当日配付資料の21を
ご覧ください。鳥取県男子服、婦人服製造業最低工賃の改正決定の答申について、簡単に
説明したいと思います。

前回11月の第27回審議会で、この工賃の改正諮問を局長から審議会会長宛てに行い
ました。その後、第1回の工賃部会を2月3日に開催、第2回の工賃専門部会を3月9日
に開催しまして、全会一致で結審に至りました。改正された工賃については部会長から審
議会会長宛てに報告がありまして、審議会会長から労働局長宛てに答申があったことを御
報告します。

ページをめくっていただきますと、見開きになっております左側が男子服、右側が婦人
服のまとめ作業の一覧でありまして、金額欄のゴシックの部分が今回改正されたところで
ございます。男子服については、何円何銭とあったものが全て円単位に切り上げられてお

ります。

次のページに、改正前、改正後の明記した参考としての資料、新旧対照表を入れておりますので、ご覧ください。なお、資料にはありませんけれども、1つの工程にかかる標準的な時間、作業標準時間と申しますが、この工賃の改正を行う上で重要な指標となる単位となっております。工賃専門部会において、男子服、背広上衣のカード付けの標準作業時間が、実際に行われている作業に合わせるべく検討した結果、30秒から1分に見直されたということを口頭で御報告申し上げます。

その次のページの、背広の絵の入った上に丸案と書いてあるもの。これが改正発効した場合の周知用のチラシの案でございます。次の横長の資料ですけれども、平成26年度にこの男子服・婦人服の工賃の審議が終了したということから、上の表ですけれども、第11次の最低工賃改正計画は終了しました。それで、平成27年度には家内労働部会を開催しまして、平成28年度から始まる第12次最低工賃改正計画の審議とあわせて、最低工賃の改正諮問のあり方について、見送る場合の意見の合意の方法等々を審議する予定にしております。開催の時期につきましては10月以降になろうかと思っておりますけれども、家内労働部会委員の皆様方には御承知のほどをお願いしたいと思います。

もう一つの労働災害防止部会ですけれども、この部会は5カ年計画である労働災害防止推進計画の策定時、中間報告時及びその計画の最終年度の総括時に開催しているところでありまして、平成25年度からスタートしたこの12次防計画について、平成27年度が中間年であることから、25年、26年の計画の推進状況を中間報告させていただいて、審議をお願いする予定ですので、めどとしましては6月ごろを目途に日程調整をさせていただきますので、労働災害防止部会委員の皆様方には御承知のほどをよろしくお願いしたいと思います。

私からは以上でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

○小林会長 ありがとうございます。ただいま、鳥取地方労働審議会にかかわります事項をその他として取り扱わせていただきました。

本日は、盛りだくさんの議事がございまして、予定していた3時半を大幅に超過してしまいました。まずい司会で御迷惑かけたことをお詫びする次第であります。

最後に、締めくくりになります。冒頭、経済はまさに生き物だというお話をしたところです。私、先週、中国に行く機会がありまして、首都の北京から天津を経て山東省の済南市まで行って、そこらあたりの経済状況をかいま見ました。中国は日本にとって今、最

大の貿易相手国であり、そこがどういう経済動向を示すかが、大変大きな影響力を日本に対して持つこととなりますが、中国経済は絶好調の時期を終えて、停滞ぎみに推移している状況をかいま見ることができました。そういった事柄が日本の経済に対してこれからどういふ影響を及ぼしていくのか、注意して見ていかなければいけません。もちろん鳥取の経済、労働市場に対してもどういふ影響を及ぼしていくのか、注意して見ていかなければいけないところであります。

本日は、平成26年度の実績を踏まえながら、27年度労働行政にかかわる具体的な計画を提示していただきました。鳥取県内の雇用情勢、労働市場の情勢をきめ細かく現状分析しながら、的確な労働行政を引き続き施していただきますようお願いを申し上げます。本日のこの審議会を終えさせていただきたいと思ひます。委員の皆様、事務局の皆様、御協力をいただきまして、どうもありがとうございました。

○深田企画室長　これで審議会のほうを終了いたしたいと思ひます。お疲れさまでした。