

北海道労働審議会

【議事録】

平成 23 年 9 月 15 日（木）

KKR ホテル札幌 3 階「エルム」

北海道労働審議会

議事録

日 時 : 平成 23 年 9 月 15 日 (木) 10 時 30 分から 11 時 45 分まで

場 所 : KKR ホテル札幌 3 階「エルム」

【出席者】

○委 員

・学識経験者

- 亀 野 淳 (北海道大学 高等教育推進機構准教授)
國 武 英 生 (小樽商科大学 商学部准教授)
村 岡 ひとみ (北海道武蔵女子短期大学 経済学部教授)
尾 崎 英 雄 (弁護士)
八 代 眞由美 (弁護士)

・労働者代表

- 新 野 勝 昭 (北海道季節労働組合 事務局長)
山 田 悦 子 (連合北海道女性委員会委員長)
渡 辺 直 志 (連合北海道 組織労働局長)

・使用者代表

- 石 原 聰 (北海道経営者協会 理事事務局長)
馬 場 詔 子 (北冷輸送株式会社 代表取締役)
牧 野 光 博 (社団法人北海道建設業協会 専務理事)

1 開会

【事務局（雇用労政課 坂上主幹）】

それでは、ただいまから北海道労働審議会を開催いたします。

本日、ご出席予定の委員一名まだお見えになっておりませんが、定刻でございますので開催させていただきたいと思っております。

本日の審議会では、委員10名のご出席を頂いております。

北海道労働審議会条例施行規則第8条によりまして、構成委員15名の過半数を超えておりますことから、本会が成立しておりますことをご報告申し上げます。

それでは会議に先立ちまして、北海道経済部石垣労働局長からご挨拶を申し上げます。

2 あいさつ

【経済部石垣労働局長】

北海道庁経済部労働局長の石垣でございます。

本日は、皆様お忙しいところお集りいただきましてどうもありがとうございます。本来であれば、本日、経済部長の坂口がこちらに参りまして、ご挨拶させていただき、議論にも加わらせていただければと考えておりましたが、急遽所要で出席ができませんので、恐縮ですが、私から簡単にご挨拶ということでございます。

さて、本道の雇用情勢でございますが、一部に持ち直しの動きが見られるということで、内閣府、日銀などの統計でも出ているところでございます。

しかし、震災の影響などもございまして、北海道完全失業率も直近四半期では5.9%、それから有効求人倍率なども依然として厳しい状況で推移しているところでございます。

また、中でも新規学卒者を始めとした、若者の就職環境は、事業主の皆様にも非常に協力いただいているところでございますが、まだまだ厳しい環境にございます。

北海道におきましては、この間、雇用関連交付金の活用によります雇用機会の創出ですとか、ジョブカフェによる若者の就職に向けた取り組み、それから、中高年齢者の再就職に関しましては、昨年設置しましたジョブサロン北海道の充実など、さまざまな切り口から対策を講じているところでございます。

今回の審議会は、委員の皆様、ご改選の後、初めての開催でございまして、新たに委員にご就任された方には、特に何かとご苦勞をおかけするかと思っておりますが、よろしく願いしたいと思います。

本日、このあと、事務方からもご説明をさせていただきますが、今後の北海道の雇用対策、或いは、人材育成につきまして、委員の皆様から率直な忌憚のないご意見をいただければ大変ありがたいと思っておりますので、今日は短い時間でございますが、どうぞよろしくお願いいたします。以上でございます。

3 議事

【事務局（雇用労政課 坂上主幹）】

本来であれば、本日もご出席いただいている委員の皆様のご紹介をするところですが、会議の時間も限られておりますことから、お手元に配布させていただいております出席者名簿でご紹介にかえさせていただきたいと思っております。

なお、本審議会におきましては、道が定める「附属機関の設置及び運営機関の基準」に従いまして公開とさせていただきます。

また、議事録につきましても、道のホームページ等で公開することになってございますので、委員の皆様にはご承知願います。

それでは、これより、議事に入らせていただきます。委員改選後の初めての会議でございますので、会長が選出されるまでの議事進行につきましては、石垣労働局長が行います。よろしくお願いいたします。

【石垣労働局長】

それでは、よろしくお願いいたします。

まず、会長と会長代理を選出させていただきたいと思っております。会長及び、会長代理につきましては、北海道労働審議会条例第4条第2項によりまして、学識経験のある委員の方の中から、審議会で選挙すると定められております。

議員の皆様から推薦などはございませんでしょうか？

【石原委員】

事務局で案があれば発表していただければと思います。

【石垣労働局長】

ただいま、石原委員から、事務局案があれば紹介を、というご発言をいただきましたが、そのような決め方で皆様いかがでございましょうか？

（異議なしの声）

ありがとうございます。それでは、事務局案の説明をお願いします。

【小玉雇用労政課長】

はい、それでは、事務局案を説明致します。

雇用労政課長の小玉でございます。よろしくお願いいたします。

事務局といたしましては、労働情勢に精通され、平成21年度から北海道地域雇用戦略会議の委員に就任されている北海道大学の亀野委員を会長に、また、会長代理には労働法

労働契約論に精通されておられる小樽商科大学の国武委員にお願いしたいと存じます。
ご審議をよろしくお願いします。

【石垣労働局長】

ただいま事務局から、会長には北海道大学の亀野委員、それから、会長代理には小樽商科大学の国武委員との提案がありましたが、委員の皆様には置かれましては、いかがでございますでしょうか？

(異議なしの声)

ありがとうございます。それでは、異議なしとのことですので、会長には亀野委員、会長代理には国武委員を選出させていただきます。

それでは、会長に選出されました亀野委員につきましては、会長席にご移動いただきまして、一言ご挨拶をお願いいたします。

【亀野会長】

先程、会長に指名されました北海道大学の亀野と申します。

この審議会につきましては、初めてでございますし、それから年齢的にも下から数えたほうが早いかもしれませんが、経験豊富な皆様を差し置いて会長という重責を担うことになりました。

微力ではありますが、皆様の協力の下、この責務を果たしていきたいと考えておりますので、どうかよろしくをお願いいたします。

簡単ではありますが、挨拶とさせていただきます。

【石垣労働局長】

ありがとうございました。

それでは、ただいま会長が選出されましたので、これより後の議事進行につきましては会長をお願いいたします。よろしくをお願いいたします。

【亀野会長】

はい、それでは、これより議事を進めさせていただきます。

まず、議題の2、部会委員の選任につきまして、事務局から説明をお願い致します。

【小玉課長】

はい、部会委員の選任についてご説明申し上げます。

本審議会には、審議会条例第5条によりまして、港湾労働部会、石炭鉱業離職者対策部

会、職業能力開発部会の3つの部会が設置されております。

港湾労働部会につきましては、審議会委員から1名、石炭鉱業離職者対策部会につきましては3名、職業能力開発部会については3名選任しております。

各部会の委員につきましては、審議会条例施行規則第6条で会長が指名することとしております。

また、部会の特別委員には、審議会の推薦により知事が任命することとなっておりますが、現在の特別委員の任期は24年1月20日迄となっておりますことから、今回の選任はございません。

なお、任期後につきましては、今後選任作業を進めますが、改めて審議会は開催せず、会長に一任いただくともに、選出の経過を書面によりお知らせしたいと考えておりますので、よろしくお願い致します。

それでは、会長から部会に参画される委員のご指名をお願いいたします。

【亀野会長】

はい、それでは、各部会に参画していただく委員につきまして、まず港湾労働部会につきましては八代委員に、石炭鉱業離職者対策部会につきましては村岡委員、渡辺直志委員、牧野委員に、職業能力開発部会につきましては尾崎委員、山田委員、石原委員にお願いしたいと思います。よろしくお願い致します。

それでは、次の議事に入りたいと思います。

次は、報告説明事項と致しまして、最近の雇用失業情勢から4項目ありますが、一括して説明を受けた後に、ご質問があれば受けたいと考えております。

それでは、事務局から順次説明をお願い致します。

【小玉課長】

それでは、議事3の最近の雇用・失業情勢、議事4の道の雇用対策についてご説明いたします。まず、資料3をご覧くださいと存じます。

まず、1番目に完全失業率。完全失業者数の推移が掲げられております。右側の平成23年4～6月期の完全失業率は、北海道は5.9%となっております。前年同期と比べますと、0.4ポイント上昇しております。完全失業者数の方は、1万人多い16万人となっております。以前として厳しい状況となっております。

2番目に有効求人倍率の推移を掲げております。7月の有効求人倍率は、0.42倍と前年同期を0.04ポイント上回ります。これで18か月連続で前年同月を上回っております。基本的には、回復基調にありますものの、全国0.54でございますので、これに比べますと依然厳しい状況にあるものと認識しております。

次に、5番目に下のほうになりますが、新規高卒者の職業紹介状況が掲げられております。来年24年3月の高校卒業予定者の、7月末の求職者は、8,816人となっております。

前年と比べますと4.8%の減少、求人数でいきますと3,556人、0.3%の増加でございます。求人倍率は0.40倍、道内求人だけで見ますと0.29倍となります。前年に比べますと若干上回っておりますが、非常に低い水準となっております。

続きましてこうした雇用情勢を踏まえました23年度の雇用対策について、簡単にご説明いたします。

資料4をお開きいただきたいと思います。

道の雇用対策につきましては、北海道雇用創出基本条例、これは、参考資料にありますのでお時間のある時にご覧いただきたいと思いますのですが、基本条例の中で雇用創出基本計画を定めることとしております。

この雇用創出基本計画は、4年間の計画でございますが、毎年度、推進計画というものを定めておりまして、この資料4は、この推進計画をコンパクトにまとめたものをご理解いただきたいと思います。

平成23年度につきましては、以前として厳しい雇用情勢に対応するために、セーフティネットの充実、雇用の受け皿作り、就業の促進、この三つの柱で取り組むこととしております。

このうち、セーフティネットの充実といたしましては、緊急雇用交付金を活用した失業者に対する一時的な雇用、就業機会の創出や、職業訓練の充実、さらには、求職中の困窮者に対する住まい対策や就業支援などを実施することとしております。

二つ目の雇用の受け皿作りでは、介護、医療などの重点分野での雇用創出や、ふるさと雇用推進事業などの雇用関連交付金の活用による地域の特性を活かした安定した雇用の場作り、さらには、建設業者の新商品の開発ですとか、成長分野への進出、中小企業者のマーケティングなどを支援することとしております。

三つ目の就業の促進では、本年度、若年者の雇入れを奨励する新たな支援制度を創設しております。また、厳しい就職環境にある新規学卒者を始めとした若年者や、再就職が困難な中高年者の雇用対策の強化といたしまして、ジョブカフェ北海道、それからジョブサロン北海道における地域の相談体制を強化しており、更には季節労働者の通年雇用の促進、人手不足分野における人材育成確保などにも取り組んでいくところでございます。

なお、このたびの東日本大震災を受けまして、被災中小企業者に対する災害貸付や、間接的に影響を受けている中小企業者向けの融資制度を創出するなど、被災企業が早期に経営を回復するとともに、被災者の方が安定した生活や、雇用の場の確保を図れるよう合同企業面接会や、各種相談等の支援を行っております。

また、特に就職環境の厳しい新規学卒者の方々に対しては、大変きめ細かな対策を行っております。具体的な取組につきましては、参考資料の一番目に「新規学卒者の就職対策について」といたしまして各種取組を掲げております。

また、先程雇用関連交付金事業という事業をご説明いたしましたが、参考資料の2番目で、総額にしますと435億円程になるのですが、事業内容などを掲載しておりますので

ご参照いただきたいと思います。

なお、雇用関連交付金、国側から交付される基金を活用したものでございますが、現在、国の3次補正予算が国会で予算の要求作業、選定作業が進められております。そこでまた、新たに全国で2,000億円規模の予算措置が検討されていると承知しております。

道といたしましては、国の関連の予算、あるいは関連政策の積極的な活用も図りながら、一人でも多くの雇用の創出につながるができるよう全庁をあげて取り組んで参りたいと考えております。簡単にですが説明を終わります。

【瀬賀人材育成課長】

人材育成課の瀬賀と申します。

私からは、引き続き議題の(4)人材育成の取組について、お手元の資料の資料番号5番に基づきご説明させていただきます。

まず、最初に本道における職業能力開発の仕組みでございますが、簡単に書いてありますように、中学高校大学の卒業者、学卒者、ハローワークを通じて訓練を受ける求職者の方々に対する職業訓練の仕組みを図示してございます。

更に真ん中のほうで企業と従業員とありますが、在職者の方々に対してのスキルアップですとか、新たな資格をとる訓練ですとか、そういうものについてもこちらのほうで図示しておりますので、後程ご覧いただければと思います。

本年度におけます人材育成のための主な取組についてでございますが、まず、高等技術専門学院における取組といたしまして、札幌、函館、旭川、北見、苫小牧、室蘭、帯広、釧路と道内8か所がございます高等技術専門学院、この学院におきまして工業技術ですとか、電気、電子技術、建築関係等全部で38科目、入学定員790名で職業訓練を実施しております。

そのほか、多様なニーズに対応した訓練ということで、在職労働者を対象とした能力開発セミナー等の職業訓練、それからやむなく離職された方々の求職者を対象にした訓練、それから障害者を対象にした職業訓練、母子家庭の母等を対象にした訓練等を各民間の訓練機関等に委託して、それぞれ訓練を実施しております。

それから、全道8か所の技術専門学院の他に、砂川に障害者のための障害者職業能力開発校を設置しております、ここでは5科目入学定員90名をもって、総合ビジネスですとか、プログラム設計等の分野での職業訓練を実施しております。

続きまして、民間における取組への支援ということで、これにつきましては、民間企業等で自主的にですね、職業訓練を行う認定職業訓練校が全道で28校ございまして、ここに対して訓練経費の一部を補助する仕組みを今作っております。

さらに、現在公共事業の減少ですとか、景気回復のこれからの建設業における新分野への進出、経営力強化を支援していくために、それぞれ人材育成面からのコンサルティングですとか、それぞれの企業に則した形での職業訓練というものを実施しております。

さらに、東札幌にあります道立職業能力開発支援センター、センターを実質運営しております北海道職業能力開発協会を通じまして職業能力に関する様々な情報ですとか、施設の提供、または、様々な助言ですとか、相談に応じるということをやっております。

続きまして 3 ページのものづくり産業を担う人材育成・確保についてでございますが、現在道においては、産業対策の足腰を強化するという意味で、ものづくり産業の振興育成に取り組んでおります。人材育成と言う面からは、ものづくり産業を支える人材を育成していくという方向で様々な事業を展開しております。

ここに書いております通り、企業向けに対しては、所謂、中小企業の環境問題のリーダーシップをとっていける人材を育成するためのセミナーですとか、QCサークル活動を支援していくための研修会、さらに、小学生から大学生までの次の北海道を担っていく世代に対して、ものづくりの面白さや楽しさ、それから、体験等をするための企業を登録していただく「どさんこサポーターズ」の制度の登録制度を設けております。現在 100 企業程登録をしております。さらに、こういったものづくり体験を実際にしていただく事業なども展開しております。

最後になりますけれども、道外からの高度技術者等の人材を誘致するための相談体制ですが、求人求職情報の提供、更には東京でのU I ターンフェアという形での企業と求職者との面談等の事業を実施しております、本道への人材の誘致という形で取り組んでおります。

以上、雑ぱくではございますが、人材育成課として取り組んでいる施策について説明させていただきます。よろしくお願い致します。

【大石職業能力担当局長】

職業能力担当をしております大石です。

私からは資料 6 に基づき、高等技術専門学院の新しい推進体制に関する基本方針の取組状況などについてご説明を申し上げたいと思います。

今、人材育成課長からも少し説明がございましたが、道では主に新卒者を対象にして、職業に必要な知識・理論を体系的に習得できるよう職業能力開発促進法に基づく訓練施設としまして、道内の高等技術専門学院を設置しているところでございますが、社会、経済情勢の変化などに対応し、中長期的な視点に立って、高等技術学院の推進体制の基本的なあり方、或いは見直しの方向性といったものをお示しするため、平成 20 年にこの審議会を含めまして幅広い関係者の皆さまのご意見を伺いながら、概ね 10 年程度を念頭に置いた基本方針、「中長期ビジョン」と呼んでおりますけれども、こうしたものを定めて取組を進めているところでございます。

詳しい中身は説明を省略させていただきますが、この基本方針のアクションプランとしまして、10 年は長いものですから 3 つくらいに区切って概ね 3 年ごとを目途とする中期の構想を策定しまして具体的な取組を進めることになっております。

次に資料の6-2ですけれども、平成20年から22年までの第一期の構想でございましたが、この間の取組につきまして簡単にご説明を申し上げます。

まず、「施設の配置」ですが、6圏域それぞれに拠点校を置き、地方校については統廃合を進めるという考え方をとっておりまして、最近では、網走学院、それから滝川学院をそれぞれ、北見学院、それから札幌学院に集約をしております。

それから、第二期構想でその進め方を明らかにすることとしておりました、札幌、室蘭、苫小牧の所謂道央3校の見直しの方向につきましては、地域職業訓練センターの地方移管の問題ですとか、或いは、雇用能力開発機構の廃止など、国全体の職業能力開発体制について、政策方針が変更されるといったような大きな動きがありましたことや、地域主権推進の観点から職業能力開発促進法の一部がこの春に改正になるといったようなこともありまして、こうした国での法制度変更の動きが見られましたことから、その動向を見極める必要があるということで、引き続き検討を要する課題となったところでございます。

それから、施設内訓練の学科の見直しにつきましては、第3の「施設内訓練」でございまして、民間で出来ることは民間に任せ、学院は公共機関でなければ出来ない部分、こうした分野に重点化するという観点から、主に事務系の学科を中心に廃止や科目の変換を行ったところでございます。

それから能力開発を一層促進するという事で、平成22年4月から各学院に、能力開発総合センターを設置いたしまして、学院に対する就職支援体制を強化したところでございます。

次に資料の6-3でございますけれども、今年度から始まりました第二期の構想について、「施設の配置」ですが統廃合を行った地域、滝川と網走でございますが、この地域でのフォローアップを引き続き実施することとしております他、先程申し上げました、道央3校のあり方につきましては、基本的に札幌学院を道央圏における中核的な施設に位置づけますとともに、苫小牧、室蘭につきましては地域のニーズを基本に、ものづくり産業を支える人材育成の観点から、引き続き検討・調整を行うこととし、II期構想中に方向性を定めまして次期の構想期間中に新体制に移行することとしております。

また、資料6-3の「3 職業能力開発の推進」でございまして、施設内訓練につきましては、入校する新卒者、あるいは産業界のニーズを踏まえ、普通科で二年制を基本とし、短期課程につきましては、施設外で実施する委託訓練に移行する方向で見直すとともに、科目につきましても札幌学院の電気・電子系、それから苫小牧学院の第一種自動車整備系につきましては、民間との役割分担の観点から道央3校体制の見直し検討の中で、科目変更或いは廃止と言った方向で検討してまいりたいと考えております。

以上、高等技術専門学院に関する中長期ビジョンの取り組みなどについて説明申し上げましたが、道といたしましては、今後道央3校体制のあり方について検討作業を進めまして、本審議会の皆様をはじめ、地域の声、ニーズをしっかりと伺いながら、出来るだけ早期に取りまとめたいと考えております。ご指導のほどよろしくお願い申し上げます。

【小玉課長】

続きまして、議題の 6 でございますが、雇用創出基本計画の改訂についてご説明いたします。

資料 7 の 1 をご覧いただきたいと存じます。雇用創出基本計画ですが、雇用創出基本条例に基づく計画でございます。平成 20 年の 3 月に作成しております。具体的には参考資料の 5 になりますが、こうした 20 ページ程の計画でございます。平成 20 年の 3 月に作り、10 万人の雇用創出を目指しまして、資料 7-1 の 2 番目に掲げておりますが、雇用の受け皿づくり、就業の促進、この二つの柱について取り組みを進めてまいりました。

その計画の実績につきましては、資料 7-1 の 3 番目でございます、4 年間で 10 万人の目標と申し上げましたが、これまで 3 年間で 7.9 万人の雇用創出をしているという実績となっております。この計画期間が 20 年から 23 年までとなっております、本年度が最終年となっております。そこで現在、平成 24 年度スタートの計画の策定に向けて検討を行っております。この審議会の皆さまからも新計画の策定について、ご意見を頂戴出来ればと考えております。

その議論のきっかけにしたいと考えておりまして、資料 7-2 に雇用創出施策を取り巻く情勢と課題について、資料を付けさせていただきました。その資料を簡単にご説明させていただきます。

まず 1 枚めくっていただきまして、雇用創出施策の概念整理とさせていただきます。

左側、縦に施策をご提供する相手方、まずは事業者の方、中段に求職者、労働者の方、この求職者につきましては、特に就労に様々な難しさを抱える非正規労働者、若年者、中高年齢者、高齢者、障害者、季節労働者、といった特徴を踏まえた施策も講じられております。

またその下にございますが、近年は市町村が行う雇用対策に支援を行ったり、連携した取組も増えております。横の軸は、施策の形態ですとか、ねらいといたしまして、受け皿づくりを主眼に置くか、就業の促進に主眼を置いているのかということと区別しております。

次のページの見直しの論点の冒頭に掲げましたのは、まずは道内総生産と就業人口の推移をお示ししております。道内総生産が平成 17 年に比べますと、主な情勢変化のところに書きましたが、13% 落ちている姿になっております。これは全国の倍以上の落ち込みでございます。その一方、就業人口も減少はしておりますが、このカーブは、道内総生産のカーブよりは緩やかなカーブになっております。

従いまして需要不足と労働移動と、一体的に施策を強化して手だてを考えていく必要があるというふうに考えております。

その下に、完全失業率と有効求人倍率、先ほど言いました完全失業率 5.9% でございますが、上下の幅が割と北海道の場合小さいものの、全国より厳しい状況が続いております。また、全国が好況な時に上位の県に比べますとかなり差が開いているというような様

子も伺われます。

次のページでは、近年問題として深刻さを増しています非正規労働者が増えている様子、2番目には若年者の就職環境が厳しさを増している情勢、それから、次のページでは3番目として、人手不足と労働力確保をめぐる現状と今後の課題、多くの求職者がいる一方で、人手不足で困っている分野も多く、加えて労働力人口の減少傾向を踏まえた対策が求められています。

それから4番目といたしまして地域における雇用おこしが活発化してはおります。雇用の種まきをする事業はかなり活発化しておりますが、なかなか自立、持続して雇用を实らせる動きはなかなか少ないと思います。そういった観点での課題を整理したところです。

それから5番目に産業政策と雇用対策の一体的な展開について問題提起しております。創業等の経営支援、それから雇用支援をセットで行いまして、需要を作りながら労働移動も円滑化して、こういった好循環を促していく必要性などを示したところでございます。

限りある時間でございますので、ごく簡単に最新の情勢や、課題を絞ってお聞きいただきましたが、このほか高齢者や、障害者など求職者の特性に応じた課題もたくさんあると考えております。

ただいま、説明した項目に関わらず、日頃皆さんが雇用に関して感じられておられる課題やニーズ、あるいはアイデアなどを忌憚なくご発言いただければと考えております。

よろしくお願ひ致します。

【亀野会長】

はい、どうもありがとうございました。以上、事務局から一括してご説明いただきました。残りの時間を、質疑応答、意見交換にしたいと思っております。それで、今ご説明いただいたのは議題3～6になるわけなんですけど、多方面に渡るものですから、まずこの報告と書いてある議題の(3)(4)(5)、資料で言いますと、資料の3～6。これにつきましてご意見を頂きまして、そのあと、議題の6、資料で言いますと資料の7-1、7-2。この点につきまして意見交換をしたいと思っております。よろしいでしょうか？

それではまず、議題で言いますと3～5。資料で言いますと資料の3～6につきまして、ご質問、ご意見等ございましたらお願いしたいと思います。どうでしょうか？

【石原委員】

資料6に関してですが、資料6-2、2番目で施設の配置、道央地域での展開で、札幌、苫小牧、室蘭の道央3校の見直しと検討を第二期の間にやって、第三期に実証する。色々変動要因というのが書いてありまして、職業訓練センターの地方移管、その次に職業能力開発促進法の一部改正と書いてありますが、私共承知していなかったもので、どんな内容の改正があったのかお聞きしたい。

それから、この資料の一番下に4.推進管理とありまして、その成果の目標というものが

あります。施設内訓練で就職率94%、施設外訓練で84%。21年度の実績ですが、いずれもかなり下回っている状況が見えますが、この辺の要因分析をお聞かせいただければ、以上です。

【大石局長】

職業能力開発促進法につきましては、この春、地方分権を進めるための一括法というのが出来まして、いろんな法律の中で国の規制を少しずつ緩めましょうということで、法律の議論がされて、その中の一つとして職業能力開発促進法の一部が改正をされています。その中身ということですが、職業能力開発法の中で施設内で行う訓練の内容は、従前、厚生労働省で定めるルールで決まっていた。厚生省令で決まっていたところですが、都道府県にあっては当該訓練のうち、厚生省令で定める要件を参酌して条例で定めることができる。今までは国がいろいろと決めていたところを都道府県にあっては、国が示す要件を参酌して条例で定めることができるという形になりました。

また委託訓練についても、従前は国が決めていましたが、都道府県にあっては、厚生労働省で定める要件を参酌して、条例で定める職業訓練を実施するという形で、委託訓練についても条例で定めることができるようになったというのが法改正の内容です。

但し法律はこの春出来たのですが、参酌基準というのがずっと出てこなかったということもあり、それを見極める必要がありました。また、結局出てきた参酌基準は、実は従来国の省令で定めている中身と基本的には同じものであったという形になっております。そういう意味では実質あまり大きく規制が緩和されたという形にはなっていないのかなと受け止めてございます。

成果目標についてですが、この成果目標は平成4年、一番ピークの時の実績を掲げてございます。

そういう意味では、一番成果が上がっていたところに、成果目標というものを設定しておりまして、それに向けて努力しましょうということなんですけれども、実際には、ここにありまして、施設内訓練については、83%ということで、一定の成果を上げているのかなあと思いますが、その一方で、経済・雇用情勢が厳しいということや、地域における雇用情勢も非常に厳しくてですね、例えば建設業界などの業界の状況が非常に厳しいといったようなこともあって、就職率が低迷していたり、或いは施設外訓練につきましても非常に率が低いというの、細かく分析しているわけではないのですが、訓練を受けられる方の年齢が非常に高いような場合に就職率がなかなか厳しかったり、そういった状況もあるというふうに私どもは分析しておりまして、出来るだけ、就職に結びつくような訓練科目が実現できるように、これからも産業界の皆様と相談し、あるいはハローワークの方から情報提供もいただきながら、訓練科目の設定に努めて参りたいと思っております。

【亀野会長】

はい、ありがとうございました。他はどうでしょうか？ よろしいでしょうか？

それでは、次は議事の6番目の北海道雇用創出基本計画の改定につきまして、先ほどご説明いただきました、資料の7-1、7-2、この部分につきましての意見交換に入らせていただきたいと思います。

先ほどのその前の資料につきましても関連する部分がございますので、それも含めてご意見、ご質問していただいても構いませんので、どなたの委員でも結構ですのでご意見をいただきければと思います。

【新野委員】

先ほど、北海道雇用創出基本計画の改訂ということで説明されましたけれど、ちょっとお聞きしたいところです。

参考資料の5、平成20年3月に作られています、10ページ以降で、雇用の受け皿づくりというところの中で、11ページが企業誘致の戦略的展開、戦略分野における産業振興というところがあります。

12ページの観光分野というところですが、「北海道が優位性をもつ地域資源を活かした観光地づくり」とりわけ「知床及び周辺地域」という所でありますけれども、ご承知のように、北海道は、全国一行きたい場所といったら北海道と、端的に言えば人気があると、このような雄大な、しかも豊かな自然に恵まれていることがいふことがありますがけれども、そういう意味では観光資源を有効に活かしていかなくてはならない、イコール、雇用の創出拡大に繋がっていくのだらうと思いますけれども、確か4、5年前に高橋知事が厚岸道立公園を国立公園に昇格する、またこれを進めていくという方針を決定しても、多分もう具体的に進めていると思うのですが、すでに4、5年も経過して未だに実施されていない。この点はどうなっているのか。

それから、環境省ではですね、釧路湿原を含めて野付半島、それから風蓮湖等々を全部含めて、道東関係、国立公園化という計画が出ておりますけれども、ご承知のように東北大震災、東北海岸、青森から、宮城の松島まで、広範囲にすべて国立公園化して、それもひとつの復興策として決めていこうという具体化が進んでいます。

そういう意味で、道立公園を国立公園化するのやはりグレードアップに繋がるという意味で、重要なところだと思います。

何故4、5年も遅れているのか、その辺がちょっとわからない。特に道東はそういう意味では観光客を大胆に誘致していく、そこで雇用の拡大に繋がっていくと。重要な課題であるので、その点についてちょっとお聞きしたい。

それから、ここではあまり触れていないのですが、推進計画の省エネ、新エネルギーで、若干予算化しておりますけれども、これも再生可能エネルギーというのですか、自然エネルギーのこれからの産業振興が、雇用の創出という観点から、これからは重要な課題とな

っている。特に北海道の広い土地を活かして、太陽光の設置を含めて、ここも雇用の拡大に繋がるのかなと思うのですが、あまりここでは触れていない。重要な課題だと思うのですけれども、何故触れていないのか、他に意味があるのか、教えていただきたい。

それからもう一つ、季節労働者の関係ですけれども、通年雇用化の促進については、各地区を中心に進めているのですが、なかなか思ったほど実効はあげていない。最も最大の原因は、北海道特有の積雪寒冷という状況の中で冬場の工事が、コスト面でなかなかうまくいかない。このコストを解消しない限りなかなか季節労働者の通年雇用化は難しい。

ましてや転職させると言っても、なかなかそう簡単にはいかないという状況がありますので、まあこれは、そういう意味では重要な課題ではありますがすけれども、もうひとつやはり季節労働者の冬場の就労確保が、短期でもよろしいですから、除雪も含めて、色々各自治体が行っていますけれども、それらに対する支援策を含めて、何とか雇用を確保出来るような対策をぜひお願いしたい。

そういう意味で、北海道の季節労働者雇用対策協議会が設置されているはずですが、この協議会は道が中心にして、経済団体、業界団体、労働団体等含めて構成されておりますけれども、これが開店休業状態となっている。もう一度再開して、お互いに知恵を出し合って、季節労働者の雇用対策をどう進めていくかという観点でお願いしたいという3点です。

【小玉課長】

自然公園の昇格の動きにつきましては、残念ながら手元に現在の状況、どういう状況、どういった課題があるかを含めてご用意しておりませんので恐縮ですが、後日またご説明させていただきますと思います。

観光につきましては、平成20年に作った計画でございますので、その後の色々な情勢も変化しております。円高の問題もございましたし、東日本大震災で色々と風評の影響もございましたので、また、その時々ニーズと、また、消費者の傾向も変わってきておりますので、それに応じて力をいれていきたいと考えておまして、観光産業をリーディング産業の一つとして力をいれていく方向としており、それで雇用も創出していきたいと考えております。

それから、再生可能エネルギーの関連でございますが、この基本計画が出来ましたが20年の3月ですが、その後、北海道洞爺湖サミットが開催され、あるいは、国が低炭素社会を目指すといったような方向性がかなり大胆に方向転換していきました。地球温暖化問題の関わりですとか、石油価格が相当上がりましたので、この数年での再生可能エネルギーに対する注目というもの、あるいは政策が大きく変わってきております

資料のほうに、参考資料の6でございますが、平成23年度推進計画を付けさせていただいております。

実は、基本計画のほうは、4年間を見越した計画でございますので、なかなか時々の実効

性を高めるためには、毎年度プログラムを具体化していく必要があると考えておりますので、平成23年度はこういうふうに進める、ということをもとめたものが推進計画でございます。

再生可能エネルギー関連につきましては、11ページに環境を視点とした成長力強化へ向けた取り組みを掲げております。この中にエネルギー関連につきましては、例えば、木質バイオマスの利用ですとか、前のページにございますが、北海道エネルギーフロンティア事業という、この中でも雇用創出に繋がる省エネ支援の地域の取組を応援する事業なども含まれているところでございます。

そういう意味では、新エネの取組もこれからも活性化していくと考えておりますし、東日本大震災を経過して生じてくる制約とかも色々ありますので、今後とも力をいれていく受け皿づくりの分野だと考えております。

【雇用労政課 針山課長】

季節労働者の担当しております、雇用労政課の針山と申します。どうぞよろしくお願いたします。

ただいまご質問がありました季節労働者の対策につきましては、昨年、平成22年の10月に、第三期の新たな取組方針を策定いたしまして、これに基づいて事業を進めることとしております。その中で特に新たな取組として重点に掲げているものは、地域協議会の組織化の強化と雇用の受け皿を作っていく、という2点であります。策定に当たっては、種々ご協力をいただきありがとうございます。

ご指摘のありました、協議会の開催につきましては、通年雇用安定給付金の暫定二制度の廃止などの重大な局面に開催されてきたことから、長らく開催されていないことは事実ですので、ご意見のご趣旨を踏まえ、開催の方法などについて検討してまいりたいと思っております。

それからもう一点お話がありました、冬場の就労の場の確保でございますけれども、取組方針の中にも明示してございますが、これまでも道としては冬期増嵩経費を措置するほか、各市町村に対しての冬場の工事の拡大といったお願いや、受注業者に対しては季節労働者の雇用等のお願いをしておりますが、またこれにつきましても、今後引き続き進めていきたいと考えております。以上でございます。

【亀野会長】

はい、ありがとうございます。よろしいでしょうか？

【渡辺委員】

渡辺ですが、今の件、答弁いただきましたけれども、季節労の対応については、ここ数年ずっと議論しながら進めてきて、協議会運営に傾斜をするというか、そこに期待をかけ

てきたわけです。今回、道などが中心になって実態調査やりました。そういう中では、自治体も協議会も、そして季節労働者自体の様々な声がここに反映されておりますから、そこをどう具体化し、解決していくのかが課題だと思います。

そのためには道が持っている各層を入れた北海道季節労働者雇用対策協議会をきちんと開催して、現状の把握とともに、方針を作ったらどうでしょうか。よいものはよいで結構です。ただ、問題として残った部分をどう解決していくかという意味では、会議などを開催して、意見をきちんと取りまとめたほうがいいのではないかと思います。

それと冬季間の作業を確保する、あるいは仕事を確保するという意味では、道には、建設に関わる部署はあるわけです。発注をする部署が。この発注をする部署がきちんと予算を見て、増高費、それから年間の就労計画を基に建設業者の方に発注すれば、業者の方も負担なく、季節労働者を通年雇用出来ると思います。

全部一遍にやれることではないと思いますが、年間計画の中で、冬の増高費も含めた予算配分の中で、企業に仕事を委託するといいますか、そして、企業がそこに働く労働者を通年雇用すると。そこが連なった道の施策を期待したいと思います。これは意見です。

何点かお伺いしますが、資料7の方は、まさにその通りだと私共も思っております。様々な機関会議、それから対策会議など開催されて、その意見や情勢などが細かく分析されていると思われました。

そこで、私どもが問題にしていたのは、この推進計画が出来る時に4年間の中で柔軟にやりましょうということでしたし、推進率も達成出来ていることから全体的には信頼しているという評価です。しかし、この情勢と課題について、資料7-2の2番目あたり、主な情勢の変化の中で、道内総生産が減っている。それから、完全失業率は、或いは有効求人率はそのまま、中身は非正規労働者が増え、収入、道民所得なども減っているわけです。

改めて、雇用の人数は増えたけど産業も減り、正規労働者も減り、道民所得も減りという状況の中で、今まで3年間、全体の評価はどうだったのか。そういうことを問わざるを得ません。

少なからず労働組合としては、不安定雇用とか、収入の減とか、そんなところを見るにつけ、今までの政策を、改めて総括をする必要があるだろうと、これが審議会の役割だろうと実際思っております。一個一個言う気はありませんけれども、新たな産業と一体となった雇用政策のあり方について意見反映をしていきたいと思っております。

そういう意味では9万5千人いる季節労働者の完全雇用の問題は、一番大きな問題だと言わざるを得ませんし、今回資料4で出ていますがセーフティネットの問題や、就業の促進などについては、これは継続課題だからいいと思いますが、もう一つは、雇用の受け皿作り。所謂重点施策、重点産業とか、位置付けてやってきたことがどうだったのか。それからその中で、ミスマッチ産業をなんとかしようとして色々やってきたわけですが、一番目に介護医療、農林水産、環境など、重点雇用対策はどうだったのか、ということについて改めて説明を求めたいところです。

次に建設業の問題です。3、4番目ですね。これが先ほど言った道の施策、セットになった雇用政策となれば、季節労働者対策もクリア出来るのではないかと。

それから中小企業の問題で言うと、今、最低賃金は705円になるとなっていますが、ここだっけ払うのが大変というふうになっています。最低賃金が高すぎるとか上げすぎるとか、けれども、先ほど見られたように道民所得が減っているのです。これがやっぱり消費マインドにも繋がらないから市場が縮小されるわけです。

トータルで考えて、黒の四角の二つ目、雇用の受け皿作り、この予算化について、特に重点的に考えていることがあれば、改めて説明をしていただければと思います。

【亀野会長】

はい、ありがとうございます。

それでは、事務局の方から、お答えできる分につきましてお願いします。

【石垣局長】

色々ご意見ありがとうございます。

まず季節労働者対策について、渡辺委員からもお話がございましたように、私共、昨年度調査をした結果が今年度出ておりますので、そういったものをよくこれから分析をしていって、対策をより充実出来るようにしていきたいと思っております。

それから冬期の発注などが大事だということ、新野委員も含めてお話をいただきましたが、私共としても道財政厳しい中で、冬季増嵩経費については、減らすことなく、やってきているということと、各地域の自治体でもそれぞれ予算を組んで取り組んでいただいております、そういったこともありまして、以前は冬場、1割未満の工事執行の状況だったものが、今は15%程度まで上がってきたりしておりますので、勿論それでも夏場より少ないのは、どうしてもないところなのですが、努力は少しずつしてきているところでございまして、分析の結果なども含めてさらに努力をして参りたいと思っております。

それから、発注3部のお話もございましたが、これも昨年度までは、季節労働者の雇用については、一度、お願いをするという形だったものを、発注する前、あるいは発注した後、都合3回お願いをするというふうに落札した企業の方々に、季節労働者の雇用について、ご理解をいただく取組を強めておりますので、そうしたものを少しずつ更に進められるように努力をしていきたいと思っております。

それから計画の推進についても色々ご意見を頂きました。私共としては、先ほど担当の課長から説明をしましたように、雇用の受け皿作りという時に、やはり産業を育成する、産業を振興するお手伝いをしながら、その一方で、雇用もお作りいただくということではないと、雇用の部分だけを強調するというとだと、やはり問題が生じる、或いは長続きしないということがありますので、そこは受け皿作りのところについては、産業振興、或いは企業誘致、そういったものを取組の中で、トータルとして努力をしていきたいと思っております。

ます。こういった産業というのは、これまでも、例えば健康、環境、国際ということで、言っていたりしたものもありますし、また、そういった中にも一部含まれてはきますが、震災を契機とした新エネルギーですとか、省エネルギー関係も勿論あると思いますし、医療介護などについては、労働組合の方々からもご意見をいただきながら、取り組みを進めてきていると思いますので、それを今後も引続き努力していきたいと考えております。

【亀野会長】

渡辺委員よろしいでしょうか？

【渡辺委員】

はい

【亀野会長】

他どうでしょうか？ 村岡委員お願いします。

【村岡委員】

村岡でございます。2点質問をさせていただきたいと思います。

一つ目は若年者の就業についてです。参考資料6の26ページ、27ページで具体的に若年者の就業支援の取組が記載されております。例えば27ページの道予算事業としての地域若年者雇用奨励事業費、北海道労働局予算事業の試行雇用奨励金、新卒者就職実現プロジェクト事業などが事業として載っておりますけれども、いずれも奨励金を支給することによって雇用を促進したいという取組でございます。一つ教えていただきたいのは、奨励金というものは中身的には賃金補助ということなのかどうかということです。

他の国では、社会保険の事業者負担分の一部補助ということをやっている国もございますので、奨励金というのはどういう内容なのかということと、加えて奨励金のインセンティブ効果についてはどのようにお考えなのか。もしも、この事業を推進する中で、奨励金自体にインセンティブ効果があまりないと判断した時には、奨励金の額を拡充するですとか、或いは、奨励金とは違う代替のインセンティブ手段を考えていらっしゃるのかをお聞きしたいと思います。

それと関連してでございますが、奨励金政策に対して、賛同して協力する会社があると思いますが、奨励金が確実に会社の賛同を、協力会社をどんどん増やしていく、というふうにお考えなのでしょうか。

或いは、賛同してくれる会社頭打ちであるとすれば、いつも同じような会社が、協力してくださるということであった時に、次の手としてどのようなことをお考えなのか、お聞かせいただければと思います。

二つ目は地域おこしのことに関してです。同じ参考資料の6の24ページ25ページに

地域おこしの具体的な取組が載っておりますが、例えば、24ページのふるさと雇用再生特別対策推進費についてお聞きしたいと思います。

これは21年度から23年度まで98市町村で実施されているということでございますが、今年度も17億に近い予算事業ということで計上されております。先ほどの渡辺委員の発言と被ってしまうのかもしれませんが、どの程度持続的な雇用というのが生まれているのかということについて、検証をされてらっしゃるのかお聞かせください。

総数としては増えているのはわかります。これは延べの総数なのか、それとも実質的にも、絶対数として雇用者数が確実に増えているのか、少し教えていただければと思います。以上二点お願いしたいと思います。

【亀野会長】

はい、ありがとうございます。若年者の問題と、地域おこしの推進費の話ですね。

【小玉課長】

まずは、27ページ上に若年者の雇用奨励事業費1億1千4百万円と計上させていただいております。

これにつきましては今年新規に作った事業でございますが、具体的には若年者を2人以上雇い入れた方に1人当たり15万円、学卒で3年以内の方ですと20万円なのですが、その補助を行う、人数分に奨励金を支給するというものでございます。

それに加えて、新しい事業展開をしていただくこととして、様々な経費、例えば設備を、機械を買うとか研修を受けさせて資格を取るとか、そういったマーケティングのコストも150万円を限度にみようと、そういうものでございます。

これにつきましては、今月から募集をはじめまして、様々なお問い合わせが来ておりますので、また後程、今始まったばかりのものでありますから、そのインセンティブ効果、それを使って雇用を作っている効果、につきましては今後様々な方面からのご意見をいただいて、実際にご活用いただいた方々のご意見を伺いながら、評価していく必要があると思っております。

それから、ふるさと雇用がですが、24ページにあります。平成21、22、23年度までで合計で2,400人を新規雇用する。延べでございますので同じ人間も入っておりますが、単純に単年度800人程度でございます。

残念ながらふるさと雇用のこの事業につきましては、国の基金を使ってやっていた事業でございますが、今年度で終了の見通しでございます。

この3年間お雇いになってご活躍されてきた方々の実際に持続的な雇用に結びついているかどうかというのは、今後、フォローアップしていく考えです。

他の緊急雇用の別な事業もありますが、臨時的な雇用につきましても、その後正規社員として継続雇用しているかどうかというのは、随時フォローアップ・評価しております。

【雇用労政課 矢倉課長】

雇用労政課就業支援担当課長の矢倉でございます。

もう一点、国の事業でございますけれども、試行雇用奨励金、これにつきましても人件費などを対象としたものでございます。

それと、賛同企業などにつきましてもですね、私共、それから、国の機関でありますとか、ハローワークの機関でありますとか、そういったですね、拡大できるようにPRに努めているところでございますので、よろしくお願いたします。

【亀野会長】

よろしいでしょうか？

【村岡委員】

ありがとうございました。

【亀野会長】

他にどうでしょうか？ せっかくの機会ですので。

私から一点、お願いといたしますが、基本計画の状況を見ますと4年間で10万人ということ、3カ年までいって8万人弱と、この目標と実績を見ると気持ち悪いぐらいまくいってるという気はするのですが、ただ、北海道の就業者数を見ますと平成20年から見ても数万人減っています。この対策があったから逆に数万人で済んでいるのかもしれませんが、でも、この創出計画は、目標と実績を比べればうまくいってるのかもしれませんが、北海道全体の就業者数という観点から見ると減っているわけですね。

従って、今後こういった新しい計画を考えるということにあたっては、究極的には、北海道の就業者数を維持していく、或いは増やしていく、ということを考えていていただきたいなというふうに、これは質問ではなくて、一委員としての意見ということでお願いしたいと思います。

他どうでしょうか？

【渡辺委員】

先ほど最賃の話もしましたが、経営者の皆さんは企業体力が落ちているというふうに主張されます。一部そうだと思います。ですから道民所得を上げるという時に、中小企業をきちんと支援する、中小企業を元気にするためには、金を投入する。そして、その全体の人たちの収入や雇用の数を上げていく、こういう結びつきが大事だと思っています。

それから、人手不足産業と言われている医療介護の所について、毎回毎月求人数がずっと多い。資格も取っている方が随分増えていきます。ヘルパーの資格など。しかし何故そこ

から毎回毎回求人があるのか。或いは、定着ができないのか。

その理由は、労働条件や賃金だと思っています。そういう意味では、特に国の助成だとかありますが、道として、その遅れを支援するために特別な道としての役割、施策、援助施策とか支援策だとか、そういうところが噛み合わないといけないと思っています。

一企業、事業主、それから地域に任せているとは言い切りませんが、道はそこに重点を置くのなら、金も人も含めそこに集中投下をするとか、元気をつけてもらう、というところが噛み合っていないと、処遇が上がっていかないわけで、そういうサイクルをわかりやすくやってほしい。

さっき建設業の話をしました。そこに増嵩費を当てて計画的にやってもらえば、それで通年雇用になる、と同じように重点産業、そして、人手不足産業については重点的にそういう手当をしてほしいという意味で言っておりますので、改めて意見として聞いていただきたいと思います。

【亀野会長】

はい、他どうでしょうか？

よろしいですか？

はい、他にご質問、ご意見がなければ、予定の時間となりましたので、このあたりで終了させていただきたいと思います。

以上で議事を終了いたします。本日、委員の皆様から寄せられた意見等につきましては、今後、道の施策に反映されるよう努力していただきたいと思います。

【雇用労政課 坂上主幹】

今日はありがとうございました。

本日は、長時間に渡りまして、ご審議いただき、また、貴重な意見をいただきましてありがとうございます。これを持ちまして北海道労働審議会を終了いたします。