

北海道労働審議会

【議事録】

平成24年2月16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 24 年 2 月 16 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

尾 崎 英 雄 (弁護士)
亀 野 淳 (北海道大学 高等教育推進機構准教授)
村 岡 ひとみ (北海道武蔵女子短期大学 経済学部教授)

・労働者代表

菅 原 登 (新日本製鐵労働組合 組合長)
永 田 重 人 (連合北海道 組織労働局長)
三 崎 久 子 (コープさっぽろ労働組合 副委員長)
山 田 悦 子 (連合北海道女性委員会委員長)

・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)
渡 部 正 人 (日本通運株式会社常務執行役員
北海道ブロック地域総括兼札幌支店長)

(五十音順)

1 開会

【事務局（雇用労政課 坂上主幹）】

ただ今から北海道労働審議会を開催いたします。

私、北海道経済部雇用労政課 坂上でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

本日の審議会には、委員15名のうち、11名のご出席をいただいておりますので、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、坂口経済部長からご挨拶申し上げます。

2 あいさつ

【坂口経済部長】

経済部長の坂口でございます。時節柄、お忙しい中、委員の皆様にはご出席をいただきまして、まずもって感謝を申し上げます。

今日が16日、明日が、平成24年度の今予算の最終でございます。知事が記者会見で24年度の予算の発表をする段取りでございます。その中におきましても、雇用の問題というのは、私ども道政の最重点課題の一つとして位置付けているところでございます。取りも直さず、一つには、雇用という問題が働く方々の生活の問題であると同時に、やはり地域全体で、地域経済に対する影響があるとか、また若い方々であれば、将来的には、経済の活力、地域活力に対して大きな影響があるという認識の下に24年度も引続き雇用の安定、また、就業機会の確保等について、必要な予算措置をするという前提で明日発表させていただきます。

今申し上げましたとおり、個々の数字というのは、良くなったり、悪くなったりございますが、私どもとしてはやはり、短期的、当面は若年者を中心に、また非常に厳しい中高年齢の方々の雇用の創出、また、就業機会を確保すると同時に、北海道の地域の中でも様々な、札幌とそれぞれの地域においても、雇用情勢のバラツキがあると言うか、差があると。そういう中においてどういうサービス、また、機会を確保出来るかという重要な課題であると考えているところでございます。

もう一方で今日ご議論していただく予定となっておりますが、中長期的に北海道の雇用を考えた時に、取り組まなければならない課題についても、やはり今から一つ一つ施策を積み上げる必要があると考えているところでございまして、一つには雇用の計画、これは私ども従来から10万人の雇用創出をするのだということで、計画を立ててございまして、改めて新しい計画をご議論いただく予定となっております。

もう一点は、人づくり、人材育成ということでございまして、この人材育成に関しましては、企業の方々のみならず、地域、また、様々な関与する地域全体で人づくりをしていかなければいけない、という問題認識の下に、人材育成の考え方というのも、今日委員の方からご意見をいただくというセットになっております。

短い時間ではございますけれども、ぜひ忌憚のない意見を頂戴いたしまして、私どもとしては先程も申し上げましたけれども、できれば一人でも多くの方々の雇用機会の創出と北海道の未来を支える人材の育成という、長期的な観点から、2つの観点から雇用政策を進めてまいりたいと考えてございますので、ぜひ今日の審議会が皆様の活発なご意見をいただいて、我々としても参考にさせていただきたいと考えてございますので、今日よろしくお願申し上げまして、開会のご挨拶とさせていただきます。

【事務局（雇用労政課 坂上主幹）】

なお、坂口部長につきましては、用務の都合上、ここで退席させていただきます。

3 議事

【事務局（雇用労政課 坂上主幹）】

それでは、これより議事に入らせていただきますが、本審議会につきてまは、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、北海道のホームページ等で公開することとなっておりますので、あらかじめご承知願います。

それでは、これより、議事につきましては、亀野会長にお願いします。

【亀野会長】

それでは、これより議事を進めさせていただきたいと思ひます。まず、議題1の「審議会委員の交代について」事務局から説明をお願いしたいと思ひます。

【事務局（雇用労政課 坂上主幹）】

ここで委員の交代についてご報告させていただきます。労働者代表の渡辺委員につきましては、昨年12月に辞任届が出されており、後任として連合北海道組織労働局長の永田委員が委員に就任されていますので、ご報告を申し上げます。

それから、本審議会には、審議会条例第5条により、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います。この部会の特別委員については、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については、平成24年1月20日までと、既に任期を経過しています。現在、特別委員につきましては選任手続を進めておりまして、まもなく選任の見通しとなっております。

従いまして、選出については、改めて審議会は開催せず、会長に一任いただくとともに、その結果につきましては、書面により、お知らせしたいと考えていますので、よろしくお願ひします。以上です。

【亀野会長】

次の議事に入りたいと思います。

次は、報告・説明事項として、「最近の雇用失業情勢」から5項目ありますが、一括して説明を受けた後、ご質問があればお受けしたいと思います。

それでは事務局から順次説明をお願いします。

【小玉雇用労政課長】

雇用労政課長の小玉でございます。よろしくお願いします。

まず資料2「最近の雇用失業情勢」について説明します。

上段の1の右側に最新の完全失業率4.4%とあります。これは、前年同期が5.1%であったのと比較すると0.7ポイントの改善ということになり、その下に12万人の完全失業者数とありまして、これは前年同期比2万人の減少となります。一見、歓迎すべきトレンドに見えますが、就業者数、就業率も下がっており、また、非労働力人口が大きく増えている状況も見られるので、就業環境の厳しさは続いているものと見ています。

2番目に有効求人倍率は12月で0.49倍、23カ月連続で前年同月を上回っています。

3番目の事業主都合離職者、4番目の企業倒産件数も前年同月から減少。5番目の高校卒の求人倍率、内定率ともに前年同月より上向いています。全体として、国の労働局の見解をみますと、道内の雇用情勢は、先行き不透明ではあるが、リーマンショック前の水準まで持ち直してきているという見解を明らかにしています。

続きまして雇用創出基本計画素案を説明します。計画素案の本編は、お手元にお配りしている資料4-2冊子のとおりです。昨年末にお送りした骨子案に肉付けをしたものとなっています。資料4-1を中心にご説明し、所々本編と横長の資料3で補足させていただきます。

まず、資料4-1をご覧ください。ローマ数字の1の「基本的な考え方」にあるとおり、平成24年度から27年度までの4年間で10万人の雇用創出を目指していくこととしています。5番目の(1)に、今回新たに「計画のめざす姿」をお示しました。向こう4年間にどんな絵姿に照準を定めるかについて、横長のパワーポイントの資料3の後ろから2枚目をお開きください。「計画のめざす姿と10万人雇用の力」というところです。まず、目指す方向については、条例の基本理念の中で、上の囲みにありますが、「道民の強い意志と行動によって雇用の創出が継続的に推進される経済社会の実現」と明記されていますので、これを普遍的な方向性と考えて、その上で、前回の計画策定時H20年3月と現在を比較し、異なった視点、強まった視点を考慮して、「すべての人の参加による、たくましい産業経済と働きがいと満ちた地域づくり」を目指すこととしてみました。一つ目の「すべての人の参加による」というフレーズですが、国では全員参加型社会といった政策を鮮明に打ち出してきていますが、向こう4年間に団塊世代が65歳超えて、生産年齢人口の減少速度がピークに達することを見据えると、すべての方々に、支えられ

る側ではなくて、社会を支える側に回っていただくというコンセプトを重視したものです。次の「たくましい産業経済」については、現計画の策定後に、リーマンショックや欧州の政府債務危機、それらを背景とした急激な円高などを、間のあたりにしてまいりました。このような国際経済との連関性が格段に強まっていること、海外との厳しいコスト競争にさらされる中で、労働コストの抑制で乗り切らざる得ない局面も強くなってきていると考えています。また、我が国をはじめ諸外国では財政事情が厳しくなっていることを鑑みまずと追加的な公共投資に頼るということがなかなか難しい趨勢が迫っていると考えています。そういった事を背景に、新しい雇用を生むためには、付加価値の拡大、つまり、生産的な雇用を実現するという側面に、磨きをかけていくというコンセプトを「たくましい産業経済」と表現したものです。また、「働きがいに満ちた」という表現は、最近の国連の決議やILOの宣言などで「ディーセントワーク」という言葉が浸透してきていますが、働く側の職業観や技能の向上、事業者側の社員の意欲喚起と環境改善努力が要であるというコンセプトを表し、そういったことを地域の特性を活かして進めるということで、地域づくりという言葉で結んでおります。その下の方に、10万人の雇用創出を掲げていますが、それが持っている潜在力にはどのようなものがあるのかということで、生産面、消費面、社会面でのポテンシャルを表しております。これらについて、計画の本文では、1ページ目の下段と、3ページ目のポンチ絵で表現しています。

1枚ものの資料4-1に戻っていただきまして、1の5番目の(2)の計画の推進力については、以前の計画よりは、産業と雇用施策の一体感であるとか、地域の創意を強調しています。裏面のローマ数字の3の「雇用創出の取組」については、現下の厳しい雇用情勢等への機動的な対応とともに、産業構造の変化や、人口減少社会への適切な対応が必要との認識に立ち、3本の柱で様々な施策に積極的に取り組むこととしています。一つ目の柱である「雇用のセーフティネットの整備」は柱建てとしては、新しいものになります。東日本大震災被災者への支援もここで盛り込んでいます。二つ目の柱である「雇用の受け皿づくり」では、中小企業等の育成強化、ものづくり産業の振興や立地環境を活かした企業誘致の推進、地域における産業の活性化など、ご覧の5つの項目を掲げています。前回の審議会でエネルギー分野の雇用創出や観光資源のご意見を頂戴しましたが、そうした産業の活性化の方向性を盛り込んだ、「(4)本道経済の成長力強化に向けた取組の推進」が新しい項目になります。三つ目の柱である「就業の促進」では、若年者や中高年齢者など、社会を支える多様な働き手の就業支援、働きやすい環境の整備など、ご覧の4つの項目を掲げております。「(4)人手不足分野における労働力の確保と就業の促進」は新しい項目になります。

続きまして、ローマ数字の4の「計画の推進管理」ですが、毎年度「推進計画」を策定し、取組結果を公表することとしていることに加えて、新たな項目として3番目に「点検表システムの整備」を掲げています。点検評価システムのイメージにつきましては、横長の資料3の最後のページをご覧いただきたいと思っております。先ほど、完全失業率で一見、歓

迎すべきトレンドが見られるものの、就業者数や非労働力人口の増減を見ますと、就業環境の厳しさは続いているとご説明をしました。また、前回の審議会でも就業者をウォッチすべきとのご意見もありました。人口減少下においては、労働市場に参加してこなかった、参加が難しかった層の動向も踏まえなければならないと考えて、就業者数と非労働力人口の動態も浮き彫りになる、就業率を点検項目として設定し、ウォッチしていきたいと考えています。その就業構造の体つきを一目で表せないかと、就業人口ピラミッドなるものを作ってみました。内側の緑の帯が就業者数です。左側が男性、右側が女性です。下の方、つまり若年層の就業率が低いことや、右の女性の枝振りが狭いのがおわかりいただけるかと思います。また、白線の点線が描かれていますが、これは、全国ベースの就業率を表しています。いずれの年齢層、性別も全国並みの就業率の水準より内側にあります。こうした定点観測を性別や年齢層別に分析したり、地域別に分析したり、産業別の求人の充足状況などと並べて分析し、道庁各部や振興局の施策、或いは国、市町村、産業・雇用支援機関と共有することにより、効果的な展開を図れるよう改善するという、PDCAサイクルを整えたいというものです。

最後に、スケジュールですが、この計画素案につきましては、来月3月7日までパブリックコメントを実施することとしており、本日の皆様のご意見、それから議会などのご意見を伺った上で、本年度末に「第3期北海道雇用創出基本計画」として決定することとしたいと考えています。駆け足の説明で恐縮ではございますが、忌憚のないご意見を頂戴したいと存じます。

【瀬賀人材育成課長】

経済部人材育成課の瀬賀と申します。私の方からは「北海道職業能力開発計画(第9次)」の概要についてご報告申し上げますとともに、北海道産業人材育成方針のたたき台についてご説明申し上げたいと思います。

それでは、最初に北海道職業能力開発計画(第9次)の概要について、お手元の資料5-1に基づきご説明申し上げます。この計画は、資料1ページ目の「1 計画の位置付け・計画期間」にございますとおり、職業能力開発促進法第7条第1項の規定により、国が策定しました職業能力開発基本計画に基づきまして、本道の職業能力の開発の基本となる計画を私共道が策定するものとされております。この規定に基づきまして昨年4月15日に国が平成23年度から27年度までの5か年を計画期間とする職業能力開発基本計画を策定したことから、道においては、今回、この国の計画に基づいて、計画期間を同じく平成23年度から27年度までの5か年とする「北海道職業能力開発計画」を策定したものです。この計画の策定に当たりましては、昨年3月14日に開催されました本審議会に策定趣旨などについてご報告申し上げたところでございまして、さらに職業能力開発部会でご審議・ご議論いただくと決定されたことから、昨年の3月14日と9月並びに11月の3回、職業能力開発部会で計画の概要についてご議論いただき、また、このほか、道民の皆

様からパブリックコメントによりご意見をいただきまして、この計画を取りまとめたところでは、計画の策定に多大なご協力を賜りました職業能力開発部会委員の皆様には、この場をお借りしまして、厚くお礼申し上げたいと思います。

計画の構成についてですが、計画は第1部から4部までの構成となっており、その内容については、2ページの第1部総説、「計画のねらい」でございますが、働く者一人ひとりの職業生活の安定と社会的な評価の向上を目指すために、「時代のニーズに対応した人材育成の推進」とか「雇用のセーフティネットとしての能力開発の強化」、さらには「職業生涯を通じたキャリア形成の一層の推進」など5項目について、今後取り組む施策の基本的な方向性を示しております。

続きまして、第2部の「職業能力開発を取り巻く環境」につきましては、計画の策定に当たっての現状認識として、少子高齢化と人口減少社会の到来、道内経済や産業の動向、さらには、雇用や就業の動向などについて記載しております。

次に、第3部の「職業能力開発施策の実施目標」についてですが、「計画のねらい」でも申し上げました5項目につきまして、課題や今後の方向性などを記載しております。

次に、3ページの第4部「職業能力開発の基本的施策」についてですが、5項目の実施目標に対応しまして基本的な施策をそれぞれ対比しております。まず、1の「時代のニーズに対応した人材育成の推進」につきましては、関係機関の連携の下で人材育成が進められるよう産業人材の育成方針を策定するほか、産業振興施策との連携を図りながら、地域の産業の担い手となる人材を育成するとともに、職業安定機関と連携して、高度人材の本道への誘致に努めることとしております。

次に、2の「雇用のセーフティネットとしての能力開発の強化」については、国が創設して、昨年10月からスタートした求職者支援制度の周知等を図りますとともに、雇用失業情勢の変化に対応するため、高等技術専門学院におきまして、地域産業の人材ニーズを踏まえた訓練コースを設定するなど、求職者の早期就職を支援してまいると記載しております。また、長期失業者ですとか学卒未就職者、さらには母子家庭の母など特別な支援を要する方々に対しまして、民間職業訓練機関などと連携した能力や適性に応じた職業訓練を実施しまして、訓練機会の拡大に努めてまいりたいと考えております。

続きまして、4ページの3の「職業生涯を通じたキャリア形成の一層の推進」については、企業が計画的・体系的に従業員の方々のキャリア形成を実施出来るよう、各機関が実施する研修や専門家派遣研修事業などについて、きめ細やかな情報の提供に努めるとともに、技能検定制度や、国が新たに構築する職業能力評価制度の普及・促進などに努めてまいることとしております。

次に、4の「技能の継承・振興」については、次世代を担う人材のものづくり産業への理解を深めるために、小中学生に対するものづくり体験会などを行うほか、技能が尊重される機運を醸成するために、技能五輪への派遣や技能者表彰などに努めることとしております。

次に、資料5ページ「産業人材育成施策の効果的な推進」についてでございます。ここでは、公共部門と民間部門、さらには国と道との役割分担を踏まえまして、関係機関との連携強化などに努めることと記載しております。公共部門における職業能力開発につきましては、全道8カ所がございます高等技術専門学院について、平成23年度から25年度までの第11期中期構想の期間内に、道央地域の体制の方向性を示すこととしているほか、職業訓練に関し、国は高度なもの、道は地域のニーズに対応したものをを行うとの役割分担の下で、国の機関とも連携を図りながら、ポリテクカレッジ等の活用の促進に努めることとしています。また、民間部門における職業能力開発につきましては、地域人材開発センターや地域職業訓練センターを、地域産業を支える人材育成の拠点として活用するとともに、認定職業訓練施設におきましては、地域のニーズに応じた職業訓練が出来るよう、国に対し必要な働きかけなどを行うこととしています。また、地域を支える産業人材の育成に当たりましては、産業振興施策や教育施策など、関連する施策と連携を図りまして、効果的・効率的に推進することと記載しています。

以上、北海道職業能力開発計画の概要についてご報告いたしました。道といたしましては、今後、この計画に基づきまして、関係機関とより一層連携を図りながら、地域で必要とされる人材の育成に努めてまいりたいと考えています。北海道労働審議会の各委員の皆様には、今後ともご指導ご鞭撻を賜りますよう、よろしくお願い申し上げます。

続きまして、仮称ではございますが、「北海道産業人材育成方針（たたき台）」についてご説明申し上げます。お手元の資料の6-1をご覧くださいと思います。まず、1ページ目「第1 策定の趣旨」についてですが、前段に北海道の産業人材育成を図る計画として、平成20年から22年度までを計画期間とした「産業人材育成プラン」というものがございまして、そのプランを推進していくために、道内の経済団体や教育機関、行政機関などで構成します「産業人材育成連携会議」というものを設置しました。産業人材育成プランの計画期間が終了する22年度末に連携会議におきましてプランの進捗状況や評価等についてご議論する中で「企業にとって人材の育成は重要な経営課題の一つであります。ただ厳しい経営環境の下で、企業が単独でこういった取組を進めていくことは困難であります。従いまして、産業人材育成については産業支援機関等の連携した取組が必要である」との意見をいただきますとともに、また関連する道内企業を対象とした意向調査なども踏まえまして、今回新たに産業人材育成方針を策定することとしたものでございます。

次にこの育成方針の位置付けと取組期間についてですが、産業人材育成方針では、本道の産業振興を図っていく上で、特に4つの重点的な産業分野を設定いたしまして、分野ごとの現状と課題などから、今後の展開方向を示すものとして策定しています。また、計画の取組の期間は、24年度から26年度までの3年間を設定しております。

次に第2「北海道の経済・雇用状況」では、本道を取り巻く経済雇用状況について記載しております。また「第3 産業人材育成の取組」につきましては、道内の企業や民間職業訓練機関、さらには、道や国などの産業人材育成の取組の概要についてそれぞれ記載し

ています。「第4 重点分野の設定」では、新・北海道総合計画で「ほっかいどう未来づくり戦略」の対象としている8つの分野の中で、「新生北海道戦略推進プラン」や「ほっかいどう産業振興ビジョン」などを踏まえまして、本道の産業振興を図っていく上で、人材育成が大きな課題となっている分野を重点分野として設定としている、という考え方を示しております。

次に2ページをご覧くださいなのですが、「第5 重点分野において求められる人材像」では、それぞれの重点分野毎に企業や関係機関の方々、さらには、有識者の方々などとの意見交換とか、業界に対するヒアリング調査などを実施しまして、それに基づきましてそれぞれの分野の重点課題、成長の方向性、さらには求められる人材像などを意見交換会や調査の結果に基づいてお示したところでございます。

さらに3ページの「第6 産業人材育成の展開方向」では、これらの調査結果、意見交換会の結果を踏まえて、求められる人材像に基づいて、それぞれの人材の階層毎に人材育成の展開方向を示しております。

さらに、第7の「民間と公共の役割分担」では、民間部門と公共部門における産業人材育成に関するそれぞれの役割分担と連携の必要性について示しております。

また、第8の「全道・地域における推進体制の充実」では、前回の人材育成プランに引き続き、道内の産業支援機関、行政などによります「産業人材育成連携会議」を中心に、地域のニーズに即した対応の充実を図っていくことをお示しております。

最後に「第9 育成方針に基づく取組の推進」においては、道内の産業支援機関等が取り組む人材育成施策を、道が集約して、利用者の方々に情報発信する「マッチング事業」の取組とともに、道の産業人材育成施策については、年度ごとに推進計画を取りまとめていくことをお示しております。

最後に策定のスケジュールについてですが、今後、パブリックコメント、それから道議会経済委員会などの意見をいただきながら今年度末までに策定を進めたいと考えております。何卒宜しく申し上げます。以上でございます。

【亀野会長】

議事の2番から6番まで、一括して事務局から説明していただきましたが、どれについても結構ですので、ご質問、ご意見があればおっしゃっていただきたいと思います。どなたからでも結構ですのでよろしくお願いします。

【永田委員】

永田と申します。私の方から今の「雇用創出施策を取り巻く情勢と課題について」の資料3の一番最後のページに「雇用施策の点検評価システムの整備」として、就業者数や就業率など雇用指標を点検項目として、決定したということが記載されています。マクロ的になりますが、この間、各企業とか事業所段階において、創出された雇用の総量と、消失

した雇用の総量というものを示す公的統計は今の日本には存在していません。この間、連合北海道として毎年、北海道に対して「要求と提言」を提出し、この雇用創出基本計画策定にあたっては、実際はハローワーク、職業訓練機関、経済・産業団体、労働団体、学校、教育機関、NPO、社会福祉関係者などの地域が、雇用創出に関わる役割と課題が理解出来る計画とするよう抜本的な見直しが必要であるということを提言してきております。

今回示された、第2期の基本計画で10万人の雇用創出が達成されることは評価して、引続き10万人ということは良いのですけれども、北海道の雇用情勢が根本から改善されたとは言えないことから、有効求人倍率や完全失業率などの具体的な数値目標を計画に入れるべきではないかということ、連合北海道として求めてきました。石垣労働局長からは、昨年ですけれども、「目標値とすることは適切ではないけれども、意識しながら施策を推進したい。より定着出来るように努力したい」という考え方が述べられました。今回冒頭申し上げたとおり、雇用変動の状況をよりの確に把握するためには、創出雇用の総量と消失雇用の総量に関する情報がやはり不可欠ではないか、ということで、3年前になりますけれども、平成21年3月13日に閣議決定されました、「公的統計の整備に関する基本的な計画」というのがありまして、この中で「諸外国で整備されています雇用創出と消失の指標を日本でも整備する」と言われています。平成24年末までに「雇用動向調査等を基にして、雇用創出・消失指標を推計し、公表する」とされております。所管は厚生労働省ですけれども、東京大学の玄田教授を座長とした研究会で検討が進められまして、昨年10月に「雇用創出指標・消失指標」というものが示されております。是非、北海道においても、国の動きを迅速に捉えて、単なる「雇用創出」だけではなくて、費用対効果とも言うのでしょうか、第3期の基本計画の中にこうした動きを踏まえた文言を挿入して、例えば、「改訂版」の中で取り組めるような検討が出来ないか、というのが1点目です。

次に、資料4-2で、基本計画素案というものが示されております。17ページをご覧くださいと思いますけれども、ここに「②地域商業の活性化」の中に、主な取組ということがいくつか記述をされています。連合北海道は、一昨日ですが、非正規労働者に関わる処遇改善を求めて、道内経済13団体に対する要請行動を行って来ました。その中で、商店街振興組合の方からは、廃業が増えている中で、道新などにも14日から連載記事が載っておりますけれども、例えば大学の学生のトレーニングの場として、シャッターを開けて、そこで色々な訓練をしている、そういう事例・工夫が色々あります。また、帯広とかでも空き店舗を利用して、障害者の方々が、農産物、クッキーをはじめとした販売を行うなどのアンテナショップを作り、食住一体で雇用しているなど、色々な事例がありまして、よりそういった、もっと具体的に建設業の体質強化の所にも書いてありますが、助成や融資、人材育成についても支援する、そういった文言が入っても良いのではないかと、というのが意見です。

あとと言われたのが、ちょっと横道にそれますけれども、色々な助成制度を活用するということがありますけれども、手続が複雑過ぎて、相談機能がちょっと十分ではないと、労

働局であれば、ハローワーク含めてきちんとやってくれるのだけれど、道や市町村自治体でも相談機能の整備をお願いしたいという意見が出ておりますので、付け加えておきたいと思えます。

また「③ 建設業の体質強化」ということについても大きく4点記されていますが、もう1点追加が出来ないか、ということをご提案したいと思えます。

一昨日建設業協会などを訪問した時に、「公共事業がピーク時の4割に低下しているということ、低入札が横行しているという状況の中で、労働者自体も結婚出来ない、子供も産めない、ましてや税金や社会保険料も支払えない」と、ある都市の建設業協会の事務局長が1時間に渡ってそういう話をされておりました。自治体における低入札、イコール、労働者へのしわ寄せという状況がありますので、入札制度の改善を含めて、今、札幌市議会でも「公契約条例」の制定ということで議論になっております。最低制限価格の引上げという表現が出来るかどうか、入札制度のあり方などについても、努力表明、取組の中に掲載が出来ないのか、体質強化のためにはそういったことが極めて重要であることを意見として述べたいと思えます。

最後に23ページをご覧くださいと思えます。ここに「働きやすい環境の整備」として、非正規労働者への対応というのが、記載をされているかと思えます。こちら2月14日に経済4団体を含む13団体への要請行動でも申し入れましたが、ここの取組の内容で、非正規労働から正規への転換の導入・定着を促進すると書いてあります。具体的に正規労働者への転換制度を導入するにあたって、教育訓練、能力開発機会の拡大などを通じた企業における人材育成の充実を図って、正規労働者への転換や均等待遇に向けた取組を推進するということが出来ないかということをございます。

厚労省の平成22年調査の中で、非正規労働者の多くが仕事には生き甲斐を持っている、ただ賃金の次に今申しあげました教育訓練、能力開発に対して不満を持っている、そういったことから、是非とも、教育訓練、能力開発機会の拡大を通じた正規労働者への転換制度についても、ポリテクの検討部会とかでも、申しあげておりますけれども、是非検討いただければと思えます。以上です。

【亀野会長】

はい、どうもありがとうございます。では事務局からお願いします。

【小玉雇用労政課長】

私どもとしても、点検評価システムをお示しましたけれども、まずは非常に多くの雇用に関する情報データがある中で、地域の中でテーブルを作って、まずは簡便に理解していくことから入っていくのが良いと考えています。閣議決定で公的統計がこれから色々見直しされていくと伺っており、これから点検評価システムの仕組みを考えていこうと思えますが、こうした動き、創出と消失の指標を捉えられていくと聞いており、こういった

動きも見ながらやっていきたいと思います。

ただ、基本的にまず、検討のエントリーシートを作っていきますので、そこから地域によっては、人手不足分野の状況とか、産業構造の違い等ありますので、色々それを応用・加工して分析を深めるような、そして若者施策であったり、女性の施策であったり、そういった施策の改善に役立てていくということを主眼としながら改善してやっていきたいと思っています。

それから地域商業の活性化や、建設業のお話、それから非正規労働者の問題については、毎年度の推進計画との書き分けと言いますか、意識しながら、どこまで反映させられるか、検討させていただきたいと思います。

【亀野会長】

よろしいでしょうか。他どうでしょうか。

【石原委員】

経営者協会の石原でございます。

意見ということではないのですが、基本的な質問をさせていただいて、教えていただければと思います。

今ご説明のあった3点、第3期北海道雇用創出基本計画、また4年間で10万人の雇用創出をします。今回新しく点検評価システムという提案がありました。それから2つ目の北海道職業能力開発計画、これについて、いくつか項目がありますけれども、時代のニーズに対応した職業能力開発だとか、或いは、雇用のセーフティネットと関連した能力開発だとか、そういった観点であると。それから3つ目の北海道産業人材育成方針たたき台とついておりますけれども、これについては今回重点分野というものを設定して人材を育成していこうと。それぞれの分野における国際化の視点というか、そうしたものを踏まえていく、と記載しております。これについては、最初の雇用創出基本計画については、道の条例に基づいておりますし、北海道職業能力開発計画については、国の計画に基づいておりますし、北海道産業人材育成方針については平成20年に作った北海道産業育成プランを引き継ぐものということで、書いてありますけれども、これらのそれぞれの目的をもっと分かりやすく、また、それぞれの関連というか、どんなことになっているのか、よく見えない部分があって、それぞれどういった位置づけをして、考えて、運用しようとしているのか、それぞれ勿論関連をもって計画を作っていると思いますが、それぞれの関連性を教えていただければと基本的な質問でございます。

【小玉雇用労政課長】

十分なお説明にならないかもしれませんが、まず雇用創出基本計画の1枚ものに書かれております。計画の位置付けですが、雇用創出基本条例に基づくもので、併せて「新・北

海道総合計画」、これは10年計画でございますが、その個別プログラムとしての性格を有しています。

ですから、道の施策の総合施策の規範のトップが「新・北海道総合計画」となりまして、それらを構成するプログラムが色々あります。その雇用面、人材育成面の手だてとして、北海道雇用創出基本計画と北海道職業能力開発計画があると考えていただければと思います。それらが別々に分離して進められているという構成にはなっており、この雇用創出基本計画にも、産業振興の話につきましては、雇用の受け皿づくりにおいて、産業活性化プログラムなどと整合を図るような形になっています。

そして、人材育成の話も雇用創出基本計画にも出ています。ですから、それらが密接に連携しながら、雇用の場づくり、それから就業の促進、そのために人材育成、能力開発にも関わってくるというようなご説明になろうかと思えます。

【亀野会長】

多分わかりにくいのが、職業能力開発計画と産業人材育成方針との関係。職業能力開発計画の一部が産業人材育成方針なのか、そのあたりちょっとわかりにくいので、補足していただけますか。

【瀬賀人材育成課長】

北海道職業能力開発計画と北海道産業人材育成方針との違いと言いますか、関連について補足説明させていただきますが、先程も申し上げましたが、北海道職業能力開発計画は職業能力開発促進法に基づき、国の基本計画を踏まえて都道府県がそれぞれの地域の経済構造等の状況により、地域に即した職業能力開発計画を作るとというのが基本になっています。ですから、雇用労政課長の小玉が申し上げましたとおり、私共道政の基本となっているのが、「長計」でして、それに基づいて雇用面でどう進めていくかが、「雇用創出基本計画」というものでして、「雇用創出基本計画」の中に人材の育成をどう図っていくか、ということで、法律は別として「北海道職業能力開発計画」もその中に含まれていると考えています。

新たに「産業人材育成方針」をご提案申し上げているのは、「北海道職業能力開発計画」は北海道の産業全体を見通して人材育成を進めていく、ということについて、施策なり、方向性を示しておりますが、その中でも特に今回北海道の今後の成長分野を振興していく上で、私共4つの重点分野をお示ししております。食品産業と観光、それからものづくり、それからソーシャルビジネス、それから福祉・介護という4つの分野を示すことで、この4つの分野は今後の北海道の成長を支えていく視点で、人材育成面で重点を置いていく必要があるということで、今回産業人材育成方針で設定したということでございます。

【亀野会長】

よろしかったでしょうか。他どうでしょうか。

【馬場委員】

北海道産業人材育成方針たたき台の概要の資料6-1の3ページ目、産業人材育成の展開方向という中で、一番目の(1)で食品産業という所がありますが、最近は「国際化への対応」というのが出てきまして、と言いますのは、今外貨も、韓国・中国でも石狩に入ってきているのですけれども、北海道の生鮮物を私共の機材で韓国まで行って、そういう話が出てきています。また実現していませんが、そうすると結局ナンバーを変えなくても行けるということになります。日本のナンバーをつけて韓国まで船で行くと。そういう時に、言葉を知りませんから、道の方へ行ってどんな風に、これに関わる方々の人材を育成しているのか、聞きたかったのです。ここの所に「環境対応力の強化」とか、「国際化への対応」とか書いてありますが、その上の方に「競争力強化のための先進技術や専門知識の把握」と書いてありますが、この辺のところをどこまで行っているのか、聞きたかったのです。

【瀬賀人材育成課長】

食品産業の国際化への対応について状況ですが、私共現在経済部の中でも国際経済室若しくは食関連産業室で今取り組んでいるのは、海外輸出について、国際化へのハサップへの対応とか、基本的な貿易に関する輸出事務手続の専門知識の養成等について、セミナー等を開いて取り組んでいるところです。以上です。

【馬場委員】

そうしますと、道の方では、そういう方を育成しながら、公開されているということですね。

【瀬賀人材育成課長】

今言った養成セミナーについては、公開して、公募しております。

【亀野会長】

よろしいでしょうか。他どうでしょうか。

【永田委員】

資料5-2の「北海道職業能力開発計画」について、先程ご報告がありましたが、高等技術専門学院の中期ビジョンの関係についてお伺いしたいと思います。

一つが中期構想の第2期ということで、27ページに、色々基本方針が書いてあります。第1期が平成20年から22年ということで、第1期で廃止となった滝川と網走の2校が

あります。この分について、9月15日の労働審議会の中で、大石局長から、滝川、網走地域におけるフォローアップを引続き実施するという事で答弁があったと思うのですが、廃止後の各地域の状況とか、地元の声、課題の洗い出しなどについては、調査をしているのか、ということをお伺いしたいと思います。

第1期で廃校、拠点校への集約化という学院体制の縮小化を図ってきましたけれども、今後の職業訓練のあり方についてどう考えているのかということですが、中期ビジョンの作成された時期と、社会情勢、例えばリーマンショック、超円高、欧州危機、大震災などの状況変化がある中で、職業訓練のあり方についても、少子化、若年人口といったものを勘案して見直しをかけることは考えていないのか伺いたいと思っています。

また、基本方針の中で道央3校体制の見直しということで、27ページの方向性の中に書いてありますが、昨年11月の第2回の部会時点では、地元調整から見直し案が提示されていなかったと思いますが、地元の声はどういう状況になっているのか、お伺いしたいと思います。昨年9月14日に苫小牧民報の中で苫小牧の業界団体などが反対し、苫小牧技専の自動車整備科について廃止の方向が出ています。苫小牧の業界団体などは反発して、即戦力となる資格を得られる科目への格上げを求めています。現状では門前払いという記事が出ていました。例えば苫小牧技専の自動車整備科で言いますと、今1年制で3種しか資格が取れませんが、地元企業のニーズからは2種以上が必要であるということで、科目を見直し、企業が求める即戦力を育成すべきではないか、という考え方でありまして、地元調整がどういうふうになっているのかということを含めて考え方を聞かせていただきたいと思っておりますし、民間競合を理由に、科目転換や廃校が検討されておりますけれども、慎重な検討が必要ではないかと思っています。というのは、非正規労働者が北海道においても80万人という状況の中で、応募した側の経済的な事情、又は距離的な事情と、例えば自動車に特化して言いますと、札幌に集約した時にその地域の通勤費を含めて、距離的な事情等も十分考慮すべきであって、家計収入が子どもの将来格差に繋がることのないよう、是非慎重に検討していただきたいと思っています。

あと、ミクロで申し訳ないのですが、訓練指導体制について、お伺いしたいと思います。具体的に資料には出ておりませんが、道は平成24年度から一部の科目で市場化テスト実施方針に則って特別職非常勤職員、要するに指導員を非正規職員として導入するとしています。先程来私の方で述べましたが、不安定雇用者を増やしていく、指導員が非正規労働者になっていくということに対して、とりわけ、北海道は、常用・正規雇用ということを目指して期待をしておりましたけれども、道自らがそういう非正規雇用を増やしていくことに対して、どう考えているかという疑問がございます。指導体制を確立するためにも、安定的な採用を確保できるのかと思っておりますし、地元企業の理解が得られているのかと。聞くとところによると、1年雇用で最長65歳までとも聞いております。熟練指導員が持つ技術の伝承というものが絶たれないのかという懸念もございます。是非ともその辺を踏まえて対応いただきたいと考えております。以上です。

【大石職業能力担当局長】

職業能力担当の大石でございます。まず第1期の構想の中で、廃止という形にしており、まず、滝川と網走につきましては、ご承知のとおり、その後地域における委託訓練の実施を進めておりました、地域の企業の皆様からは、それなりのご評価をいただいているものと思っています。それから、前回の審議会の際に、3校体制のあり方について中長期ビジョンの取組状況とそれから今年度からの第2期構想について、それから9月26日には部会を開催いたしまして、推進体制の取組経過や今後の3校体制の検討にあたっての今後の論点についてお示しをしてお話しをいただいたところです。

その後、地元と調整を進めているところですが、今永田委員からもございましたとおり、苫小牧などにおいては、自動車整備科の関係で引き続きお話し合いをさせていただいているところであり、在職者の方々のスキルアップを含めた今後の支援についてお話し合いをさせていただいているところです。

そういう意味では、もう少し我々としては時間をかけて、進めて行かなければならない状況と考えており、部としての案を取りまとめてお示しできる段階には至っていないと考えています。

それから、そうした中で民間との役割分担といったこと、「民間にできることは民間に委ねる」ということが、中長期ビジョンの考え方の柱の一つとなっております、それらを点検しながら進めておりますが、我々としましては、道央地域については自動車の訓練科等々が民間にもございますので、苫小牧については札幌と一つの圏域的な見方が出来るので、そうした中では、非常に民間機能が充実している地域というふうな考え方で整理をさせていただけないかということなのです。

それから、指導体制について、我々技術専門学院だけが独立して生きている機関ではなくて、道財政全般の見直し、効率化を図る必要がありまして、道財政を立て直すという意味では、職員給与カットなども含めて、あらゆる場面で効率化を図り、人件費の縮減に取り組まなければならない、そうした中で我々としては、少しでも地域の訓練機能を維持しながら、そうした行政的な課題も進めていく、しかも、地域にいらっしゃる技能を持った方々の能力、そうした民間の力もお借りしながら、何とか公的な訓練機能の維持、確保といったことにつなげられないかということで、そうした取組を進めてまいりたいと考えているところでございます。私からは以上です。

【永田委員】

話を聞いていると札幌と苫小牧は近いので、民間が充実しているから、見直しをするということでは、道としての役割というものを果たしていないと思います。地元ニーズがあるのにもかかわらず、一方、国の高齢・障害・求職者支援機構というポリテクの方では、地域ニーズをすごく細かく把握をして、それに基づいた訓練というものをきちっとやっています。確かに高度訓練や在職者訓練の充実を図っていくという違いはありますが、道と

しての職業訓練に対する役割とか、企業ニーズというものを把握しているのかということ
です。ポリテクは企業オーダーというものをきちっとやっていますが、道は企業オーダー
とか、先程述べました3種から2種への変更といったことに応えるのではなくて、地域が
近いからと言って、見直しをするのはいかがなものかと思えます。是非地元合意を取って
了解してくれということだけではなくて、訓練内容の変更も含めて、先程述べました2種
への変更も含めて、苫小牧の自動車は地元の企業からの声があるから反対しているのだと思
います。今後に向けて部会の中で意見反映したいと思しますので、是非とも部会を早期に
開くなどご検討の方をお願いしたいと思います。以上です。

【亀野会長】

他どうでしょうか。

【村岡委員】

村岡でございます。先程永田委員のご発言にもありましたが、基本計画において4年間
で10万人の雇用を創出すると謳われております。私は、具体的な数値目標を設定して取
り組むことで、より実効性のある結果を得ることが出来るのではないかと考えておりまし
たが、なかなか難しいとのことございまして、少し残念に思います。

私がイメージした数値目標の例としましては、デュアルシステムの導入に関する企業数
ですとか、就職内定率、或いはトライアル雇用ですと賛同企業数などです。数値目標を入
れると、かなり実効性のあるものになるのではないかと思います。ただ、数値目標という
のは、リスクもありまして、数字が一人歩きしてしまい、現状とかい離していくというこ
ともあります。数値目標を導入しないことは残念ではありますが、出来るだけ実効性のあ
るものにしていただければと期待をしております。

少し細かな点で論点がずれてしまうかもしれませんが、1、2質問させていただきます。

一つは補助金の出し方ですが、例えば民間企業を活用して能力開発をされていく点につ
いて少しお考えをお聞きしたいと思います。

民間業者が講座の受講者の就職決定にまで責任を持つような、受講者の就職内定に積極
的に取り組むようなインセンティブのある補助金の出し方、と言いますか、そういった工
夫をすることが、必要ではないかと日頃感じておりました。その点についてどのような考
えをお持ちなのかをお聞かせください。一律に補助金を出すのではなく、責任を持たせ、
積極性を引き出すような補助金の出し方の工夫をしていらっしゃるのか、それとも、難し
いのか、お聞かせいただければと思います。

あと1点は質問というよりも要望になりますが、若年失業者に対する支援についてです
が、若い人達の失業が長期化するとか、短期のアルバイトを繰り返していく若い人達がま
すます増えていくのではと心配しています。

雇用保険の対象にならない若年失業者に対して生活全般にわたってのセーフティネット

を整備していく必要がますます強まってくると思いますので、例えばですけれども、民間の住宅の家賃など非常に高いので、生活の安定を図りながら、就職活動出来るように、住まいに対する対策をお考えいただければと思います。低所得者向けの公営住宅では、私の理解するところでは世帯中心の入居になっているようですので、単身者でも或いは失業中の若い人でも入居出来るような改正が出来ないものでしょうか。若い人達をバックアップしていただけるような総合的な施策を期待したいと思っております。この点はお願いということでございます。従いまして1点目の補助金の出し方についてお考えをお聞かせいただければと思います。

【小玉雇用労政課長】

指標の話がありまして、毎年度の事業の名前などは、色々な事業の名前が出てきますが、その中には施策目標がある事業、ない事業もありますが、施策のより効果的な進捗が図られるということです。今回数値目標としては、10万人雇用創出ということで、他の計画よりは結構クリアーに出していると思います。それから有効求人倍率や就業率など、ここが正しいという目標が作れるかなと思ったのですが、必ずしも率だけでは機械的に雇用状況の良さを表しているとは考えにくい、という状況もあり、点検評価という形にすることによって、全体のバランスをきちんと健康診断出来るようにすることが大事かと思っております。出来るだけ私共施策のPDCAサイクルでは良い目標を定める努力はしていきます。

【石垣労働局長】

村岡委員の2つ目以降のご質問についてですが、補助金について先程、永田委員からも「手続きがわかりにくい」とかそういうお話もありました。

私共もそういうところを以前から問題意識を持っており、どうしても不正受給防止などで手続的に必要な部分はあります、わかりにくくて使えないというのは非常に問題だと思っており、色々な説明会などでは念入りに説明をさせていただいたり、書類の書き方もお手伝いしたり、ということはしたいと思っておりますが、丁度そういう関係でいうと、先程、一つリーフレットの小さいものをお配りしていますが、これは今月の1日から札幌市内にだけですが、開設している。これは国の出先機関の改革の一つとして、厚生労働省と私共北海道庁で協働で行う事業というものの一つですが、道庁でも様々な融資とか経営の相談をしている機関がありまして、一方でハローワークは各ハローワークで助成金ですとか、企業様の求人のご相談などをいただいているということがあり、そういうものをワンストップで分かり易く、ご相談が出来るとういのではないかとということがあり、こういう窓口を作らせていただいたところです。

こういう所にお越しいただいて、普通であれば、融資はこの機関に行って、助成金はこの機関に行って、人を探すとハローワークに行ってしまうということになると、それぞれで手間

がかかるといふこともありますし、実はまとめてうまく組み合わせるともっと効率よく支援が受けられるといふか、沢山補助ももらえる可能性もあると思ふので、そういう所のご相談まで出来るようにといふことで考えているものもあります。ただ委員もおっしゃられましたように、私どもでは十分だと思つていても、まだまだ足りないところが沢山あると思ふので、そういう所は、運用の中でよく心がけて、利用者の方のお声を良く聞いて、常に少しずつ改善をしていきたいと思ひます。まず手続面のところが一つですね。

あと民間で就職させたら、もうちょっと助成金でインセンティブをとるところですが、職業訓練につきましては就職率に応じて補助の額が変わるようになっていふます。就職率が55%を超えないと、例えば訓練費を1人1月5万円お支払いすると、訓練を委託した先ですね。55%を超えまると、それが確認出来た後になって1人1月2万円分上乗せすると、ですから、2割8分ですね、3割弱程度を後から上乗せするといふ制度がありまして、就職にご努力を専門学校さんにしていただくとその分収入が増やせると、いふ形になっており、こういうものの周知或いは就職率を上げるためのノウハウのお知らせとか、そういうお手伝いで訓練の受託を受けた機関の方がやる気になるように私どももお手伝いをしていきたいと思ひていふます。

それから、要請といふことで、若者の失業者のところですが、雇用保険の対象にならない方について、国の求職者訓練といふものもあり、世帯で親御さんと暮らしている学生さんですと、ちょっと生活費までといふことにはなりません、もしお一人暮らしで自立してやっといこうといふ方の場合には、所得の要件など満たせば学卒の方でも対象となる場合もあるので、そういったところも活用しながら、ご支援をしていきたいと思ひていふます。

【亀野会長】

ありがとうございます。よろしいですか。

【村岡委員】

家賃が高くて、生活出来ずに転職せざるを得ない地方出身の卒業生もいふますので、一言述べさせていいただきました。

【亀野会長】

時間がすでにオーバーしてあります。どうしてもといふ方いらっしゃいますか。

よろしいですか。

それでは予定の時間を少しオーバーしてありますので、このあたりで終了させていただきます。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いては、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ひます。

【事務局（雇用労政課 坂上主幹）】

長時間にわたり、ご審議いただき、また、貴重なご意見等をいただき、誠にありがとうございました。

これを持ちまして、北海道労働審議会を終了します。