

北海道労働審議会

【議事録】

平成27年3月25日（水）

かでの2・7 1040会議室

北海道労働審議会

議事録

日 時 : 平成 27 年 3 月 25 日 (水) 10 時 30 分から 12 時 20 分まで

場 所 : かでる 2・7 1040 会議室

【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)
國 武 英 生 (小樽商科大学准教授)
八 代 眞由美 (弁護士)

・労働者代表

- 石 崎 恵 (U A ゼンセン北海道支部 書記局員)
永 田 重 人 (連合北海道 組織労働局長)
山 田 悦 子 (連合北海道女性委員会 委員長)
山 本 功 (札幌地区連合 副事務局長)

・使用者代表

- 青 山 陽 一 (日本通運株式会社執行役員
北海道ブロック地域総括兼札幌支店長)
朝 倉 由紀子 ((株) S O C 取締役副社長)
馬 場 詔 子 (北冷輸送株式会社 代表取締役)
崎 広 美智雄 (北海道経済連合会 労働政策局長)

(五十音順)

1 開会

【事務局（雇用労政課 森永主幹）】

ただ今から北海道労働審議会を開催いたします。

本日の審議会には、委員15名のうち、12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、松下労働局長からご挨拶申し上げます。

2 あいさつ

【松下労働局長】

北海道経済部労働局長の松下と申します。本日はどうぞよろしくお願いいたします。委員の皆様には、年度末のお忙しい中、ご参加をいただきましてありがとうございます。

また、それぞれのお立場から道の労働行政の推進にご協力を賜っていることをこの場をお借りして厚く御礼申し上げたいと思います。

本日は、本来でありますと、経済部長の辻が出席しまして、皆様方にご挨拶申し上げるところでしたが、急な用務のため、東京に出張になりまして出席ができませんので、私の方から一言ご挨拶申し上げたいと思います。

後ほど詳しくご説明しますが、本道の雇用、経済情勢について簡単にお話しますが、基調としましては、回復傾向、持ち直しの基調が続いておりますが、昨年の消費税増税や、電気料金の値上げ等々もございまして、個人消費の中で弱い動きがみられるところがございます。また、雇用の状況につきましては、有効求人倍率で見ると、かなり数字はよくなっております。この数字はバブル時代にあった高い数字に匹敵する数字の改善が出てきておりますし、特に新規学卒者の就職内定率は、本年1月末現在で、88.0%となっております、この数字につきましても、平成4年3月卒（1月末）の就職内定率89.8%以来の高水準となっているところがございます。一方で雇用の質の面を見ていきますと、北海道の労働者に占める非正規労働者の割合が4割を超えているといった状況であったり、新規学卒者の就職してから3年以内の離職率が全国平均よりもかなり高いといった状況であり、労働条件からみても北海道は長時間労働が依然としてあるということ、年次有給休暇の取得率が全国と比べて低いといった、雇用の質の面で大きな課題を抱えているといった認識をしているところがございます。

こうした課題に対処していくため、道庁としましては、来年度の雇用関連施策としましては、先程申しました雇用の質の面の確保、改善に重点を置いた取組みを進めてまいりたいと考えているところがございます。具体的には非正規雇用の正規雇用化への支援であったり、女性や若年などの就業支援、定着の支援であったり、また職業訓練の人材育成などにしっかりと取り組んでまいりたいと考えているところがございます。

今日の審議会につきましては、今お話したような内容につきまして、後ほど担当の課長の

方から取組状況、取組内容につきまして説明をさせていただきたいと思ひますし、それに対して委員の皆様から忌憚のないご意見を頂ければと思ひているところでございます。そうした意見をいただきながら、来年度の道の取組に反映させていきたいと思ひておりますので、積極的なご発言をどうぞよろしくお願ひ申し上げます。

3 議事

【事務局（雇用労政課 森永主幹）】

議事に入ります前に、本日出席していただいております委員の皆様をご紹介するところですが、会議の時間も限られておりますことから、お手元の出席者名簿でご紹介に代えさせていただきます。

なお、本審議会につきましては、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、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ひます。

これより議事に入らせていただきますが、委員改選後、はじめての会議でありますことから、会長が選出されるまでの議事進行については、松下労働局長が行うことといたします。

【松下労働局長】

それでは、会長、会長代理の選出をさせていただきます。会長、会長代理につきましては、お手元の資料の1-3にございます北海道労働審議会条例第4条第2項により、学識経験ある委員のうちから審議会で選挙すると定められております。委員の皆様からご推薦等ございませんか。

【委員】

事務局案があればお示しいただけないでしょうか。

【松下労働局長】

はい。ただいま、事務局案との発言がありましたが、そういう形でよろしいでしょうか。

【委員一同】

異議なし

【松下労働局長】

ありがとうございます。それでは事務局案を説明してください。

【事務局（鳴海雇用労政課長）】

雇用労政課長の鳴海でございます。事務局といたしましては、北海道大学の亀野准教授を会長に、また、小樽商科大学の國武准教授を会長代理にお願いしたいと思っております。ご審議の程よろしくお願いいたします。

【松下労働局長】

ただいま事務局より、会長に亀野委員、会長代理に國武委員との提案がありましたがいかがでしょうか。

【委員一同】

異議なし

【松下労働局長】

ありがとうございます。異議なしということですので、会長には亀野委員、会長代理には國武委員を選出させていただきます。それでは、会長に選任された亀野委員、亀野会長につきましては、会長席へお移りいただきたいと思っております。それでは早速で恐縮でございますが、亀野会長より、一言ご挨拶をお願いいたします。

【亀野会長】

ただいま、会長に指名されました北海道大学の亀野でございます。この審議会につきましては、前期に引き続きまして、会長という重責を担うことになりました。皆様のご協力の下、この責務を果たしていきたいと考えています。北海道の雇用労働問題については、まだまだ課題が山積していると思っております。労使、学識経験者が一堂に集まるこういう貴重な場を活用しまして、実りのある議論を進めて参りたいと考えております。

本日は、内容も多岐にわたるということですので、皆様の忌憚ないご意見をいただきながら、議事を進行したいと思っております。ご協力よろしくお願い申し上げます。簡単ではございますが、以上で挨拶とさせていただきます。

【松下労働局長】

ありがとうございます。ただいま、会長、会長代理が選出されましたので、これよりの議事は、審議会条例第4条第3項によりまして、亀野会長にお願いいたします。よろしくお願いいたします。

【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っております。まず、議事2の「部会委員の選任及び特別委員の推薦について」につきまして、事務局から説明してください。

【事務局（鳴海雇用労政課長）】

会長からご指示がありましたので、それでは、資料2をご覧ください。各部会の委員、特別委員ということで、めくっていただきますと、本審議会には、審議会条例第5条により、港湾労働の改善に資するための調査・審議を行う「港湾労働部会」、石炭鉱業離職者対策の円滑な推進を図る「石炭鉱業離職者対策部会」、労働者の職業能力の開発・向上を図るための調査・審議を行う「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」については、審議会委員1名、特別委員5名で構成しておりまして、審議会委員は、学識経験者とし、特別委員は、学識経験者を1名、労働者代表、使用者代表を各2名としております。

「石炭鉱業離職者対策部会」については、審議会委員3名、特別委員3名で構成しておりまして、審議会委員、特別委員ともに、学識経験者、労働者代表、使用者代表を各1名としております。資料2ページ目の「職業能力開発部会」については、審議会委員3名、特別委員9名で構成しておりまして、審議会委員は、学識経験者、労働者代表、使用者代表を各1名、特別委員は学識経験者を5名、労働者代表、使用者代表を各2名としています。

各部会の委員は、審議会条例施行規則第6条で、会長が指名することとなっております。特別委員は、審議会条例第6条第2項で、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。この度、各部会の委員及び特別委員の任期が満了しておりますことから、本日の審議会におきまして、会長からの部会に参画される委員のご指名と、特別委員のご推薦をお願いしたいと思います。

【亀野委員】

ご説明があった3つの部会の委員を会長が指名することになっておりますので、私の方から指名させていただきます。まず、前期に引き続きまして「港湾労働部会」については、八代委員をお願いしたいと思っております。「石炭鉱業離職者対策部会」につきましては、國武委員、永田委員、本日は欠席ですが、高橋委員をお願いいたします。

「職業能力開発部会」は、尾崎委員、山田委員、崎広委員をお願いしたいと思っております。よろしく願いいたします。

次に、3つの各部会の特別委員の推薦についてですが、これを皆さんにお諮りします。事務局案があれば、提案を受けたいと考えますが、いかがでしょうか。

【委員一同】

異議なし

【亀野委員】

異議なしということですので、それでは事務局案を説明してください。

【事務局（鳴海雇用労政課長）】

まず、資料をお配りしたいと思います。

資料に記載しておりますとおり「港湾労働部会」につきましては、学識経験者は北海道運輸局の岩瀬様、労働者代表は、港運同盟北海道地方本部の斎藤様、同じく労働者代表として全港湾北海道地方本部の川村様、使用者代表は、三ツ輪運輸(株)の小松様、同じく使用者代表としてナラサキスタックス(株)の鈴木様。

次に「石炭鉱業離職者対策部会」につきましては、学識経験者として北海道産炭地域振興センターの守山様、労働者代表として連合北海道の坪田様、使用者代表として釧路商工会議所の鈴木様。

次に「職業能力開発部会」につきましては、学識経験者として、社団法人中空知地域職業訓練センター協会の松原様、同じく学識経験者として小樽商科大学の李様、同じく学識経験者として北海学園大学の増地様、同じく学識経験者として高齢・障害・求職者雇用支援機構北海道職業訓練支援センターの星野様、同じく学識経験者として北海道私立専修学校各種学校連合会の布川様、労働者代表として運輸労連北海道地方連合会の山田様、同じく労働者代表として連合北海道の渡辺様、使用者代表として(株)ダイナックスの中野様、同じく使用者代表としてキャリアバンク(株)の田中様。以上につきましてご審議をお願いいたします。

【亀野会長】

ただ今、特別委員につきまして、事務局案が示されましたが、いかがでしょうか。

【山田委員】

訂正をお願いします。2枚目の職業能力開発部会の特別委員のところに、連合北海道の渡辺がありますが、役職が連合北海道副会長となっておりますが、副事務局長ですので訂正をお願いします。

【亀野会長】

ありがとうございました。ではこちらは訂正しておいてください。では、この案につきまして、ご異議などございませんか。

【委員一同】

異議なし

【亀野会長】

それでは異議なしということですので、当審議会では、事務局から提案のありました方々を、先程のそれぞれの部会の特別委員として推薦したいと思います。

【亀野会長】

それでは、次の議事に入りたいと思います。

次は、議事3の「最近の雇用失業情勢」についてです。事務局から説明をお願いします。

【鳴海雇用労政課長】

資料3をご覧ください。「最近の雇用失業情勢」についてとありまして、めくっていただきますと横表で、完全失業率、有効求人倍率の状況というグラフをのせさせていただきます。先程労働局長からお話ありましたが全般的には回復傾向にあるといえまして、完全失業率でいいますと、実線が北海道、点線が全国となっておりますけれども、平成24年くらいまでは大体5%でございましたが、25年度以降下がってきてまして、平成26年は4.1%となっております。また、下に有効求人倍率が書いてございますけれども、こちらも平成21年の0.35というのが底になっておりまして、以降徐々に改善しておりまして、平成26年は0.83倍となっております。しかし、全国と比べますと、完全失業率は高く、有効求人倍率は低いというふうになっております。有効求人倍率につきましては、平成17年から平成21年までの間については、全国と北海道の差は大きく開いておりましたが、21年以降の乖離につきましては平行してあまり差が無くなっているという状況になっております。

めくっていただいて2ページ、離職者の状況となっております。上のグラフが事業主都合の離職者数となっております。平成20年に4万2千人いたものが、平成25年には2万1千人というふうに減少していますし、割合につきましても平成21年の17.2%が平成25年の8.2%となっております。事業主都合の離職者数は減少傾向となるところでございます。下では道内企業倒産の推移となっております。数でいいますと平成20年の734件から直近の平成26年では301件と半減しています。また負債総額につきましても平成21年が2,609億円だったのに対し、平成26年には566億円と、ほぼ5分の1程度に減少しています。

3ページ目をめくっていただきますと、新規学卒者の就職状況となっております。上に新規学卒者の就職内定状況となっております。棒グラフが求職者数と求人数の棒グラフとなっております。濃い色が求職者数で、平成22年頃からあまり変わってないところですが、求人数はH24、25、26と増加をしております。全体の内定率も向上しているという状況になりますけれども、こちらも全国と比べましては低い状況となっております。下は若年者の完全失業率というものを載せてございます。こちらも平成21年、22年くらいまでは、北海道の15歳から24歳までの失業率が高かったですが、それも縮小傾向にあるということで、これは全国と比べてあまり変わらない状況となっております。

次に4ページでございます。これは北海道における人手不足対策ということで、先程も申しましたとおり、有効求人倍率は全般的に上がってきておりまして、職種別にみますと、2番目の表が人手不足に係る主な職種等の有効求人倍率の推移というのがございます。従来

から人手不足でありました介護サービスであるとか農林水産業に加えまして建設関連でありますとか接客給仕関連というような分野で有効求人倍率が1を越えているという状況で、幅広い職種で人材確保に支障がでているという状況になってございます。一方、事務というのがありますが、希望者が多い職種では求人があまり増えてないという状況ですので、0.5を割り込んだ数字となっております。求人と求職のミスマッチが見られるというふうに考えてございます。これに対して、道の人手不足対策について若干ご説明申し上げます。

一つはミスマッチの解消に向けて、企業向け、求職者向けと両面での実施するものでして、もう一つは求職者の減少から女性や若者をはじめ多様な人材を確保するというもので、具体的には、そこに載せてございますが、人手不足分野処遇改善促進事業というものでは企業側に労務や財務改善などの取組をサポートするなどの経営改善等を通じた処遇の向上を図るというものもございますし、一番下の女性求職者業種・職種別スキルアップ事業というものでは、女性の求職者の方に必要なサポートをすることで女性の活躍を促進するというようなことを行っております。

次に5ページ目、石炭鉱業を取り巻く環境でございます。直近でいいますと平成25年度の坑内掘りが1、露天掘りが7の計8鉱ありまして、生産量は123万トン、従業員数は419人となっております。この状況は過去数年大きな変動はないという状況です。下は釧路炭鉱の研修生受け入れ実績となっておりますが、唯一の坑内掘りの釧路炭鉱では、海外からの研修生を受け入れて炭鉱技術を海外に移転するというをやっております。これまで中国からは953名、ベトナムからは1,217名を受け入れているという状況でございます。

次に6ページでございますが、港湾労働者の現況となっております。港湾運送事業法に基づく道内指定港湾というのが道内に7港あるのですが、その積み卸し量というのを載せてございます。苫小牧港が一番大きくなってございますけれども、大体6千万トンから7千万トンの間で推移しているというところでございます。2番目は主要品目ということで、自動車、コンテナ、石炭等々があるということです。3番目に事業者数と労働者稼働実績の推移となっております。上に全国、下に北海道というグラフをつけてございます。北海道の労働者数は大体1600人前後で安定しているということで、事業者数は平成21年度が40社、平成25年度は38事業者と若干減っているというところでございます。以上でございます。

【亀野会長】

はい。ありがとうございました。ただいまのご説明にご意見ご質問等がございましたら、お願いします。

【永田委員】

労働側の永田です。2ページ目の離職者の状況、下段の道内の企業倒産の状況について、情勢の共有化ということで発言させていただきたいと思います。平成22年以降減少ということで301件ということですが、円高が進んでおりました2011年（平成23年）の道内の円高関連倒産というものは3件くらいでした。2014年（平成26年）の円安の影響を受けて倒産した道内の企業数というと、1月20日現在で28件、前年の2.5倍。全国でいうと、東京、大阪に次いで、全国で3番目に高い状況になります。影響としては、原材料などを輸入品に頼る企業が多いということで、円安の悪影響を受けやすいということがわかっております。特に円安倒産もそうですけれども、特に申し上げたいのが、円安倒産に加えて倒産する前の企業の休廃業、解散件数という部分についてです。つまり、この10年間で増加傾向にあって、1年前のデータになりますが、2013年（平成25年）は2,133件ということで、2年連続で2千件を超えております。10年前の2倍近い状況になっておまして、全国平均の2.6倍ということで極めて多さが際立っております。2014年（平成26年）の中小企業白書によりますと、道内の企業数は15万3千社位ございますけれども、特に中小零細企業は13万3千社程度を越えており、そこに対する対策が極めて必要となってきますので、そういった観点で、情勢の共有化という部分で、確かに企業の倒産件数は減っているのだけれども、一方で円安倒産が2.5倍、全国3番目となっているし、倒産する前の休廃業、解散が極めて高いという状況の中で、来年度の対策、特に中小零細企業に対する支援というものを道としても力強く取り組んでいただきたいという意味で意見として発言したいと思います。以上です。

【亀野会長】

はい。ありがとうございます。何か事務局から。

【鳴海雇用労政課長】

貴重なご意見ありがとうございます。私ども中小企業、中規模企業というものは道内に非常に多いと認識しておまして、その面でもしっかりと取り組んで参りたいと考えております。

【亀野会長】

貴重なご意見ありがとうございました。他どうでしょうか。

【國武委員】

小樽商科大学の國武です。先程の雇用失業情勢との関連で、労働局長が先程雇用の質の確保ということのお話がありましたので、失業の情勢をどう把握するかという点で、少し思ったことを述べたいと思います。というのも雇用の質の確保を考える上で、原因はどこにある

のかということや道としてどの程度把握できているのか、もしくは把握できていない部分があるならばどう調査するか、ということや、このような場で明らかにしていただきたいと。特に北海道の場合は先程労働局長からもお話があったとおり、非正規という割合が4割を越えている、沖縄について2番目というのが2年前の状況でしたので、最近それがどうなっていて、なぜ北海道はそれだけ非正規雇用が多いのか。もう一つ、新規学卒予定者の求人倍率が増えているということでしたけれども、大学に勤めていますと、正社員として道内で就職するというのは学生の割合としてはそう多くなくて、むしろ非正規で新規学卒者として入っていくという状況も垣間見れ、正社員として就職したければ全国に、北海道外に出ざるを得ないという状況もあると見受けられますので、雇用の質という面では道内こういった実態なのかということや、おそらく把握している部分もあるでしょうから、できればこういう場に出していただいて把握できていない部分については今後、検討の材料としてぜひ調査の上、示していただければと思います。

【亀野会長】

ありがとうございました。原因の把握ということですが、事務局何かありますか。

【松下労働局長】

雇用の質ということで國武委員からお話がありましたが、非正規労働者が多いという本道の特徴がありますが、これはいろいろな観点、要素があると思っておりますが、我々がよく申し上げますのは、北海道の産業構造の面で、第3次産業、サービス業とかの割合が高いということがございます。特に小売業者を中心に飲食、サービス関係などを中心に、非正規労働者の割合が一般的に高いというような北海道の産業構造が起因している部分があって、逆にいいますと、正規労働者の割合が比較的多いといわれております第2次産業、製造業を中心とするところでは北海道は割合が低いということがありまして、産業構造のところでも大きく影響があるのかなということは我々道としてよく言っていることとございます。その他の点で少し申し上げますと、離職率が高いというところでいいますと、若い方々が就職して3年以内にやめるといって、特に高校生の離職率が全国と比べても10ポイントほど突出して数字が高いという状況がありまして、これは北海道だけでなく全国的なことではあるかと思っておりますが、働く側からすると、就職先の産業の理解であったり、会社の理解という部分が不十分であるのかなと。他方で会社側から見ますと、長時間労働であったりとか、賃金が低いという北海道の状況もありますので、会社側の処遇面がよくないという両面相まって離職率が高い状況にあるのかなと考えているところでございます。そうしたところでもう少し具体的にデータ関係をとれないかと、道のジョブカフェ、ハローワークと連携しながら昨年からは少しずつ把握に努めているところでございますし、そうした状況がまとまりましたら、またご報告等もさせていただければと思っております。

【亀野会長】

他、よろしいでしょうか。

【山本委員】

私から1点だけ質問ですが、雇用失業情勢ということで資料3の説明を受けたのですが、4ページの人手不足対策のところ、様々な分析と対策を打って解析されていますが、5ページ6ページで石炭鉱業と港湾労働者の2業種だけを限定して載せて出てきていますが、何か歴史的な背景があるのでしょうか。

【鳴海雇用労政課長】

人手不足の資料と石炭、港湾の資料は別になっておりまして、部会として石炭鉱業離職者対策部会というものと港湾労働部会というものをもっておりますので、それに関連して、現状として石炭鉱業というものと港湾労働という資料をつけてございます。

【亀野会長】

他どうでしょうか。よろしゅうございますか。貴重なご意見いただきました。

例えば先程の國武委員のなぜこのようになったか原因をしっかりとしてほしいということなど、産業構造の面もあるかもしれませんが、しっかりと調べていただいて、またこういうような場で発表してほしいと思います。それでは次の議事の4番に移りたいと思います。主な雇用対策ということで事務局から説明をお願いします。

【鳴海雇用労政課長】

資料の4、「主な雇用対策について」でございます。

一枚めくっていただきますと、「雇用関連予算の主なもの」ということで、今回平成27年度につきましては、選挙がありますので骨格予算ということになりますが、当初予算に計上しております主なものを抜粋してのせております。一番上は「北海道求職者就職支援センター」といういわゆるジョブカフェ、ジョブサロンですが、若者と中高年の求職者を対象にカウンセリングやセミナーなどを開催する事業をしております。札幌と地方に5拠点ありまして、それぞれにおいて求職者に対するサービスを行っております。

2つ目は「緊急雇用創出事業臨時特例対策推進費」ですが、国の創設した交付金を活用いたしまして、人材育成等を行うというもので、資料2ページ目には「緊急雇用創出事業特例交付金推進事業」の経済部で実施しているものを一覧にしてのせております。それから7ページ目に「緊急雇用創出推進事業」、今回は地域人づくり事業という形でやっておりますので、その概要をのせております。一番下の27年度の実施事業のうち、経済部所管分として計1,212百万という事業を行っております、これが2ページの一覧になっているものでございます。

1 ページ目に戻っていただきまして、上から3つ目が「戦略産業雇用創造プロジェクト」というものです。先ほど局長からもありましたけども、本道は製造業が弱いというような弱点がありますので、ものづくり、食関連分野ということで安定的かつ良質な雇用の場の創出に取り組んでいるという事業です。この資料が3ページ目以降についている「戦略産業雇用創造プロジェクト・北海道事業構想」ということで、下の方にそれぞれものづくり産業、食関連産業に対して事業を行っておりまして、3年間事業をやっているのですが、3年間で1,892人の雇用創出を目指すという事業になっております。それから6ページ目、戦略産業雇用プロジェクトの賛助会員という形で企業の方に参加していただいて、支援制度を使って頂いておりますが、今現在1団体、53の企業に参加頂いて取組を進めているところです。

1 ページ目に戻っていただきまして、4番目に「季節労働者通年雇用促進地域対策事業」ということで、道内の季節労働者の通年雇用化を促進ということで資料が8ページ、「季節労働者対策」として書かせて頂いております。本道の季節労働者というのは昭和55年度に30万人ほどいしましたが、それがピークになっておりまして年々減少しています。平成25年度には7万7,581人ということで減少しておりますが、全国の季節労働者に占める割合は60%以上となっております。こうしたことから季節労働者の雇用の安定、通年雇用化の推進というのが重要課題となっております。主な施策といたしましては、下に書いてあります通年雇用化支援事業、これは地域で協議会を組織していただいて、技能講習や資格取得を支援していくという事業です。それから2番目が冬季増嵩経費措置事業ということで、夏に行う予定のものを工期が冬になるように繰り延べ発注していただくための増嵩経費を措置する事業です。それから3番目が季節労働者の通年雇用化に実績のある建設業者に対して、入札参加資格審査において加点をするということで建設業における季節労働者の通年雇用化を促進するというございます。

1 ページ目に戻っていただきまして、誰もが働きやすい職場環境づくりという、労働環境の整備であるとか、いわゆるシステム推進というような職業訓練と企業の実習型事業を組み合わせた事業で、職業開発の事業なども含めてやってございます。これが雇用関連施策の主なものでございますので、資料は後ほど見ていただけたらと思います。

次に私どもがもっております中期的な計画でございます「雇用創出基本計画」について若干ご説明したいと思います。9ページをご覧ください。北海道雇用創出基本条例の中で雇用創出の基本的な計画を定めることになっております。現行は第3期の「北海道雇用創出基本計画」ということで、平成24年度から平成27年度までの4年間。計画の指標として4年間で10万人の雇用創出をめざすという計画を持っております。具体的な内容としては、10ページに雇用創出の取組として網掛けしておりますが、「雇用のセーフティネットの整備」、「雇用の受け皿づくり」、「就業の促進」という3つの柱立てのもとに具体的な事業について毎年度推進計画を策定して取り組んでおります。推進管理に書いてありますけれども、推進計画を策定するとともに前年度の取組結果も公表しております。また、3番目の点検評価システムということで年齢や性別などの課題ということも、先ほど國武委員からもご指摘

がありましたが、就業状況など分析しながら進めているところです。具体的には11ページに、「平成26年度の推進計画」をのせております。昨年4月に作成したのですが、平成26年度推進計画につきましては、雇用創出目標は26,500人とおいております。4年間で10万人ということで、26年度は26,500人です。具体的な取組は、3番目以降にあります「平成26年度推進計画の取組について」の3つの柱立てに沿い、取組を進めていくというところでございます。

次に13ページ、「平成25年度の推進計画の取組結果」ということで、昨年9月にまとめております。先ほど申し上げた3つの柱、「雇用のセーフティネットの整備」、「雇用の受け皿づくり」、「就業の促進」ということで取組を進めてきました。実績の把握は14ページの中程に書いてございますが、平成25年度につきましては27,500人を雇用創出の目標におきまして、実績値としては27,561人ということで若干目標を上回ったという状況になっております。

15ページ、「本道の雇用情勢に関する点検評価」ということで、就業率や失業率の男女年齢別分析を行っています。「1.年齢階層別の就業率等の傾向及び障がい者実雇用率の傾向」ということで、全体的に女性について全国より就業率は低くなっている状況で、主な原因は有配偶者に占める専業主婦の割合が高い。全体的にいうと専業主婦の割合が高いということが女性の就業率が全国より低くなっている原因だと分析をしています。また高齢者については男女ともに全国と比べると低い状況になっております。高齢者が活躍できるような就業環境が必要というふうにしております。

16ページ、「地域別雇用者数の現状」ということで、札幌圏と札幌圏以外、10万都市圏と10万都市圏外、6圏域別ごとにその就職率の状況などを分析しています。

17ページでは「非正規雇用の現状」ということで、これについては今年度から新たに分析しております。先ほど局長からもありましたが、やはり「宿泊業、飲食サービス業」や「卸売業・小売業」、「他に分類されないサービス業」といったところで非正規雇用の比率が高くなっているため、雇用の質の取組を進めていかななくてはならないと考えております。

駆け足でしたけれども、「主な雇用対策について」でございました。

【亀野会長】

はい。ありがとうございました。これに対してご意見ご質問ございませんか。

【永田委員】

何点かありますが、まず1点目、今、課長から地域人づくり事業であるとか、雇用創出基本計画についてご説明がありましたが、昨年の3月24日に「北海道雇用創出推進会議」が開催されまして、この推進会議の中で安定的で良質な雇用創出の実現に向けた取組として4点、まず1つは産業振興施策と雇用対策の一環として具体的成長戦略による雇用対策の推進、2点目として雇用若者対策、就労支援、3点目は人材の確保、育成支援、4点目と

して労働者の処遇改善に向けた取組ということで、この4項目の取組について、北海道経済連合会、連合北海道以下教育委員会まで7団体で共同声明を確認してきました。そこでちょっとお伺いしたいのですが、この4項目の取組について、特に4番目の労働者の処遇改善に向けた取組について、道として具体的にどう評価しているのかをお聞きしたいのと合わせまして、新年度以降、この7団体の共同声明をどうこれから進めていこうと考えているのかをまずお伺いしたいと思います。

次に2点目ですが、連合北海道で今年1月30日から2月20日の間で自治体とか商工会議所、建設業協会、総合振興局を含めまして、雇用創出ということで、社会的キャンペーン行動として、各団体に要請に行ってきました。併せて2月5日に北海道労働局主催の就職応援本部員会議というのがあったところですが、その中で大学協会の方からブラック企業に慎重な学生が増えているというご発言がありました。先程冒頭、労働局長からのお話もございましたけれども、高卒3年以内の離職率が50%を越えている北海道の現状に鑑みまして離職率の防止と中小企業とのマッチングを強化するために求職者が求める情報を開示する取組を強化すべきだと考えてございます。特に、連合北海道として先程社会的キャンペーンを行ったと申し上げましたが、厚生労働省の若者応援企業宣言事業への事業所登録を推進してブラック企業に不安を抱える若者を支援して、職場定着を各自治体や商工団体、総合振興局などに要請をしてきました。今、道内で300社くらいと言われておりますけれども、訪問した結果、多くの地域で若者応援企業宣言事業を認識していないという状況があります。ハローワークを通じた周知徹底が求められておりますけれども、十勝管内の地元新聞社がブラック企業対策の一翼となるこの宣言事業を記載して市民にアピールするといった対策を講じていることもありますので、ぜひ、北海道も北海道労働局との雇用対策協定を締結していると思いますので、良質な地域雇用の実現に向けまして、総合振興局サイドからも市町村自治体を通じた道内中小企業への周知徹底をする取組をすべきと考えております。

最後3点目ですが、若者の就業促進と人手不足分野への就労促進ということで、先程の情勢の中にもございましたが、生産年齢人口が減少する一方で道内では失業率の高い若年層や全国に比べ就業率の低い女性の就業促進が課題となっております。そこで、7ページの地域人づくり事業についてですが、27年度もというお話がありました。道として、人づくり事業の交付金を活用して、ひきこもりや15歳から34歳のニートを対象に介護職への就労促進事業を実施するという計画だったと思います。私自身も期待していた1人でありましたが、この事業で設定していた就労目標人数が何人であったのか、また、実際に就労に至った人数と目標達成率はどの程度だったのかということをお伺いしたいと思います。7ページ中段に交付額・配分、下に取組状況とありますが、取組状況の雇用拡大プロセスで1,894人の雇用創出が見込みを含めてあり、その金額は35億6,900万円となっています。先程、戦略産業雇用創造プロジェクトでは3年で1,892人の雇用を確保するとありました。地域人づくり事業では1,894人、戦略産業雇用創造プロジェクトでは1,892人で、費用対効果としてはどうなのかと思います。併せて右側の処遇改善プロセスでは、89

4事業所の処遇改善となっていますが、具体的にどのようなことで何人くらいの処遇改善が図られたのかがわかればお聞かせいただきたいと思いますし、一方で道の実施事業が62件で市町村が13件という、処遇改善プロセスでいうと市町村数が極めて少ない理由等がわかればお聞かせいただきたいと思います。

【松下労働局長】

私の方から3点のご質問についてお答えしたいと思います。まず処遇改善のところですが、今年度から地域人づくり事業ということで1年間やってきておりまして、その取組状況は7ページですが、894の事業所の処遇改善を行っておりますが、それぞれ事業内容によって、賃金の引上げ、非正規から正規化へといった取組を中心に行っておりまして、その具体のどれくらい割合というのは今後整理していきたいと思っています。

併せて処遇改善プロセスの道と市町村の実施事業の数の違いでございますが、道が62件、市町村が13件と道が多くなっておりますが、処遇改善自体の目標を定めていくことにはなりますが、賃金の引き上げや非正規から正規化へといった目標設定が難しい。特に地域の事業所数が少ないところになればなるほど、処遇の数値目標の設定が難しいことがありまして、市町村、地域、郡部へいけばいくほどそういった取組が難しいといったことで、件数としては市町村実施数が少なくなっている理由ではないかと考えています。

それと1点目の「北海道雇用創出推進会議」は、昨年と同じ時期に開きまして、その会議の出席団体の中で4点の合意をしたところですが、新年度の進め方ですが、来年度もその合意事項を今後も引き続き、4つの合意事項を中心に各団体と役所、道や北海道労働局、経済産業局と連携をとりながら進める形にしたいと思います。2点目のブラック企業対策ですが、大変に重要な課題だと認識しています。道もブラック企業対策のキャンペーンということで労働法制、ワークルールの周知、セミナー、シンポジウム、学校サイドに行っておりましてワークルールの周知を大学生、特に高校生を中心に行っておりますし、引き続き、道としてもやっていかななくてはならないと思っております。

。国の方で新しく法案を国会に提案するという事も聞いています。いわゆるブラック企業という若者を使い捨てるような企業からの求人についてはハローワークで受け付けませんとか、そうした取組を盛り込んだ法案が国会に提案されたと聞いておりますので、そうした動きは道としても注視していかなければならないですし、お話のあった若者応援企業宣言事業の周知が足りないということについては、我々も事あるごとに国の応援企業があるという周知を今年度もやっておりますが、次年度も引き続き行ってまいりたいと思っております。3点目、人づくり事業でニートの方々に介護事業に従事していただいて、その成果、取組はどうなっているのかということですが、その事業の成果自体この場でお示しできるデータを持っていませんので、担当は保健福祉部でやっております、そちらに確認でき次第、状況がわかれば情報提供させていただきます。

【亀野会長】

永田委員よろしいでしょうか。先程のニート、ひきこもりの件は後で情報提供をお願いします。その他、よろしいでしょうか。では、次の議題に移りたいと思います。議事の5「主な人材育成対策」について、事務局から説明をお願いします。

【高野職業訓練担当課長】

人材育成課職業訓練担当の高野でございます。

それでは、資料5に人材育成課所管事業に係る最近の「主な人材育成対策」につきましてご説明いたします。

1枚めくっていただきまして、まず、横表になっておりますけれども、国、機構さんのポリテクセンターあるいはポリテクカレッジさんとの連携事業というのを今年度から始まった事業で全国でございまして、北海道を含め全国で3件採択されまして進めております。この事業は、中段に事業展開と枠で囲ってございまして、今年度は4本柱で構成しております。

一つ目の「道央3校新設訓練科のカリキュラム共同開発」では、29年度から札幌、室蘭、苫小牧の技術専門学院でございますけれども、機械・金属系のものづくりに重点をおきましようということで、今、訓練カリキュラムや入校促進策を検討してございます。

二つ目の「中小企業向け在職者訓練の連携強化」については、技専がございまして、ポリテクさんが設置されていない北見と帯広地域におきまして、ポリテクセンターさんあるいはポリテクカレッジさんの先生方のノウハウを地域に出向きまして機械・金属系の在職者訓練を実施しております。

それから、三つ目の「建築分野における人材育成機能の強化」ということですが、入校生が、技専につきましても建築技術科というのが全部で5箇所ございまして、なかなか厳しい雇用状況でございまして、この訓練カリキュラムの見直しなどに役立てるために、WGですとか、企業ヒアリングなどを行いまして、今後の方向性や可能性について、今、検討しているところでございます。

四つ目の「訓練生の就職促進に向けた募集対策」につきましては、道と機構さんとの共同のパンフレットが丁度仕上がりまして、訓練メニューのほかに修了生のコメント入りということで、全道の学校ですとか、ハローワークを含めて関係地域に配付しているところでございます。

1枚めくっていただくと、27年度の、これは同じ事業の、国のスキームでございまして。

基本的には国の方の事業スキームは変わらないのですが、先頃の厚生労働省の企画提案会で北海道が採択されました。今後、新年度の道の補正予算に向けて、2定の道議会になると思いますけれども、予算承認をいただいた後に、概ね8月ぐらいから国と委託契約を結びまして事業スタートという段取りです。今後、具体的な中味について、内部で整理していかなければならないということで、口頭で恐縮ですけれども、27年度事業のポイントだけ簡

単に申しあげます。

今年は3つほど柱立てを用意しまして、一つは、機構さんとの連携事業ですからそういう資源を活用して、学卒者とか在職者訓練を多くやりましょうというのが一つ。

それから、二つ目は、銭函にございますポリテクカレッジさんですけれども、これを技専の修了生がなかなか入っていないということもありまして、カレッジさんの体験見学も行います。

三つ目は、今後の技専等の職業訓練の検討とか対策として、道央3校の再編ですとか 第Ⅲ期中期構想というのがありますが、技専の修了生の社会的な評価ですとか、検証の調査・分析を行い、入校を促進しましょうとか就職支援の強化を検討しようといった3つの柱立てで進めようということでございます。

【多田人材育成課長】

つづきまして、私の方から平成27年度の「U・Iターン人材誘致の取組」についてご説明させていただきます。

資料3ページになります。本道経済の高度化、活性化と地域経済の発展を支える人材の確保を図りますとともに、人口減少問題に対応する取組の一つとしまして、道外からの若者などの呼び込み・呼び戻しは重要でありますことから、道ではU・Iターン人材の誘致を進めているところでございます。

事業の概要ですが、U・Iターンのインターネットシステムを構築しておりまして、このシステムにより、求人・求職情報の提供、及び求人者と求職者とのマッチングを支援しておりますほか、今年度と同様に北海道労働局との連携により、東京都内で北海道U・Iターンフェアを開催する予定としております。

また、国の補正予算で措置をされました交付金を活用しまして、道内の企業情報・求人情報を取りまとめまして、首都圏や関西圏の大学が主催する就職相談会や、大都市で開催される民間の転職フェアなどにおいて情報を提供し、道内出身の学生など若者の呼び込み・呼び戻しに努めることとしております。

さらに、道外の手企業などで事業の企画や運営などを担当していたプロフェッショナル人材と道内企業との橋渡しを行いまして、試みに雇い入れるお試し就業に至った場合には、その期間中に受入企業が支払った給与などの経費の一部を助成することとしております。

こうした取組によりまして、U・Iターン人材の誘致につなげていきたいというふうに考えております。

【高野職業訓練担当課長】

つづきまして、1枚めくっていただきまして、横表でございます「地域創生人材育成事業」ということで、これが、国の方の事業スキームでございますが、新しく来年度から事業をす

るといふ予定で、この事業の趣旨については、地域における人手不足分野の人材の確保・育成対策の強化を図るために、従来の公的職業訓練の枠組みでは対応できない新たな人材育成の取組を実施することを通じまして、安定的な人材の確保を目指そうというものでございます。事例イメージに記載されておりますけれども、例えば、建設業の技術・技能者の育成を図るため、「複数の企業が共同体を組織して実施する職業訓練の実施」ですとか、人材育成支援メニューとして訓練の実施や定着支援など、あるいは地域の関係者のネットワークの構築やカリキュラムの開発、マッチング支援などをイメージしております。

この事業募集はコンテスト方式で、道が選定されますと国から委託で行いまして、事業規模1年間で1道県あたり3億円、3年間というアッパーでございます。

企画提案は、先頃やりましたが、道におきましては、人材育成事業で2事業、その他を入れまして、計4事業を企画提案したところで、未だ採択されておられませんので、採択されたあかつきには、先程のポリテク連携事業と同じように、道の補正予算に上げていきたいと思っております。

人材育成事業の2事業については、一つは、「ものづくり人材育成事業」というタイトルをつけまして、これは機械・金属系の分野、それと二つ目が、「自動車整備士と建設関連の人材育成事業」ということで、イメージとしては非正規雇用者を正規雇用を目指す求職者等を対象にいたしまして、職業訓練をそれぞれやって、正規化を目指して、安定的な雇用の実現にという趣旨でございます。具体的な事業内容については、誠に恐縮ですが差し控えさせていただきます。

【亀野会長】

ありがとうございます。それでは、ただいまのご説明にご意見、ご質問がありましたらお願いしたいと思います。

【國武委員】

今、ご説明いただいたのは、主に仕事上のスキルをメインにした職業訓練等のお話として受け止めたところですが、先ほどの雇用対策との関連を考えますと、あってもいいなと思う視点を2点ほど、ここで議論の材料にさせていただければと思います。

人材育成という観点からは、一つはやはり就業前からワークルール教育ですね。先程労働局長からもお話ありましたけれど、人材育成対策というのと、やはり、仕事のスキルの面でこれまで切り口として出てきましたが、そういう仕事のスキルがあっても、仕事が続けられないとか、ミスマッチが起こるとか、様々な要因、今、公教育でそういったワークルール教育がなされていないという点が一つの要因にありますので、今後の人材育成対策ということであれば、スキルも含めてワークルール教育の推進、特に先程、年休とか長時間労働の話がありましたけれども、これは、事業主の責任でもあり、働いている方も認識がなければ、改善が難しいということですので、学校教育段階からのワークルール教育をどう取り組むか

という点が一つ重要かと思えます。

もう一つは、女性の社会進出を学校教育段階からどう取り組むかという点も重要かと思っています。

一つは、妊娠、出産、育児の支援ですが、これはやはり女性が活躍するためにはそれを支える、いわばパートナーなり、男性の考え方が変わらなければなかなか支援といっても難しいところがあると思うので、そういう意味では、人材育成段階から女性が働けて、かつ、男性がそれを支えつつ共働きなら共働きで働きつづけるという働き方が実現できるにはどうしたらいいかということ、人材育成の段階で少し、男性・女性の役割分担を強固なままでは、なかなか女性の社会進出はうまくいきませんので、そういった観点も取り入れられればというふうに思っております。

【亀野会長】

はい。ありがとうございました。今の点に何かございますか。

【松下労働局長】

貴重なご意見ありがとうございました。

就業前からのワークルール教育というところでございますけれども、労働法制の周知教育という部分でも重要であると思えますし、法律、法制度だけではなくて、その働く意義とか、また、就業前から女性の社会進出の部分についてイメージを、働くということについて、女性の方々が、北海道は就業率が低いですから、今、製造業の分野でもかなり女性の方々が増えてきていますので、そういうイメージを女性の方、製造業だとなかなか重労働であるとか、体力的に厳しいというイメージを持たれる方もいらっしゃるのを聞いたことがありましたけれども、そうしたイメージを払拭するということも含めて、就業前から、学校段階からワークルールの教育、そういう広い意味でのワークルールの教育ということを実施させていかなければいけないと、そういう取組を今後ともしていきたいなと思っておりますし、女性の社会進出の話でいいますと、ご指摘のとおりで、男性の考え方の意識の変革が大変重要であると思えますし、それに伴って、実際に男性の働く労働時間や男性の働き方自身も、意識とともに働き方に合わせて変えていく、男性女性が共に働けるような場をつくっていく、そうした考え方、取組といったものを今後とも強めて対策を打っていきたいと思っております。

【阿部職業能力担当局長】

ワークルールの部分ではないですが、先程のパンフレットの中だとか、他の課でやっております女性の活躍する資料などでも、なるべく具体的に実際に今働いている方に語ってもらって、具体的な働き方ですとか働いている内容を紹介して、もう少しイメージが湧くような形で紹介をしております。来年もまたできればと思っております。

ワークルール教育については、貴重なご意見ということで参考にさせていただきたいと思っております。

【亀野会長】

他にどうでしょうか。よろしいですか。では、次にいきたいと思っております。次は議事の6番目です。「道立高等技術専門学院の入校就職状況」について、事務局から説明をお願いいたします。

【高野職業訓練担当課長】

ここからは、道内に8つございます道立高等技術専門学院の概略を説明させていただきますが、資料6の1枚目が、直近の技術専門学院のデータでございます。

入校定員が1学年で全道690人、ほぼ2年制でございますので、総定員1,280人、在校生が直近で814人、うち女性が76名で9%程度ということで、古い法律でスタートしておりますので、修了生は累計9万人を超えているという状況でございます。

これまでに何度か再編を行っておりますが、現在、29年度に、先程も少し触れましたが、再スタートを目指した道央3校、札幌、室蘭、苫小牧における機械・金属系のものづくりに特化した新たな訓練カリキュラムによる施設・機器等の整備を進めているところでございます。

1枚めくっていただきまして、最近の技専の入校・就職状況のデータでございます。トレンドでもデータでも出ておりますが、平成26年度の入校定員690人に対し、定員充足率は、今年度71%でございます。ちなみに27年度の定員充足率は61%ということで、10ポイントぐらい減っているということで、全体として減少傾向にありますが、具体的には地方での減少がやはり大きいなど、また、最近の学卒者の就職なども技専の入校者数が減ってきている要因というふうに考えてございます。

就職については、1月末現在の数値でございます。修了者数は419名で、希望者に対して就職者が350名ですので、約84%が高卒と同じように好景気などの影響があったと思っております。以上です。

【亀野会長】

ありがとうございます。それでは、ただいまのご説明に関しまして、ご意見・ご質問がございましたらお願いしたいと思います。よろしいですか。

それでは、次の議事の7番目、「高等技術専門学院の長期ビジョン第Ⅲ期中期構想」につきまして、事務局から説明をお願いしたいと思います。

【高野職業訓練担当課長】

それでは、資料7をご覧ください。学院の中長期ビジョンといたしまして、これは平成20年度から10年間、29年度までの、今年が第Ⅲ期目26年度から29年度の最後の3年間

のクールでございまして、いわゆるアクションプランを行いました。

前年度に中間点検をふまえた科目の見直しですとか、やはり技専と専門学校さんですとか、あるいは、うちの方で所管している認定職業訓練校などの民間教育訓練機関との役割分担を加速させまして、全員参加型社会を意識した人材育成を図るということで、次のステップの課題として整理して、昨年8月に取りまとめましたものでございます。

資料の中程に「Ⅱ 基本的な方向」というのが書いてございます。最終、統廃合した網走と滝川でございまして、その技専ですとか訓練科のフォローアップなどをしました。

それから、「道央3校訓練体制の再編方針」を着実に進めましょと、そして、C評価でございまして、これは、応募倍率が0.9倍未満又は就職率が80%未満ということで、今までのデータ整理の中で、ABCの段階でCランクというふうに我々呼んでいるのですが、その中で、5技専9訓練科がございまして、それについては、今後、主に建築関係、建具関係というのがC評価ですけども、今後、求人状況などのデータも揃えてさらに分析して、関係者の意見も聞きながら、あり方検討を進めてまいりたいと思っております。

また、全員参加型社会の実現に向けた取組については、平成27年度の入校生が、自動車整備科というのが全部で5箇所ありますが、それにつきまして、新卒者以外の学び直し若年者の入校促進ということで、今まで、1科目20名定員ぐらいが一般的なのですが、その半分10名を通常の高卒の学校長推薦としていました。

それをいわゆる20歳とか、イメージとしては24、25あたりというところをターゲットにしまして、学校長推薦のほかに「自己推薦制度」ということで、ハードルを低くした初めての取り組みでございまして、導入後も、それがうまくいくのかどうなのかという検証も今後行っていきたいと思っております。

それから、女性の入校も促進しようということで、「ものづくりなでしこ」のパンフレットも作成しております、各高校ですとかハローワークなどの関係者にも配布しました。

いずれにいたしましても、こういういろいろな取組を進める中で、課題を整理しまして、次のステップに向け、例えば、今まで入校、就職率といったデータだけを揃えていたのですが、求人状況の把握もしっかり分析しながら、さらには、就職後の職場定着率ですとか、そういったデータも整理した上で、色々な業界等のニーズ把握、高校の進路指導の先生方の情報もいただきながら、次のステップにつながるような職業訓練を目指したいということが、第Ⅲ期中期構想の骨組みでございまして。

【亀野会長】

ありがとうございます。それでは、これにつきましても、ご質問・ご意見がございましたらお願いしたいと思います。

【永田委員】

2点ございます。1番下の「Ⅳ 時代と地域の要請に応える技専を目指して」の4に「今後検討すべき課題」とありまして、ここに技専の社会的評価の検証ということで、今、関係者の声を聞いて検討するというご説明がありました。特に、今までは、応募倍率と就職率で訓練体制の評価を行って来たけれども、今後はこれらの評価に加えて、修了生の職場定着率

なども訓練の実施結果に反映する評価を行うことが必要であるということで、ここには載っていませんが、第Ⅲ期の中期構想の中に今後検討すべき課題として載っております。

私が聞いているところによりますと、技専の卒業生は、先程2人に1人が離職をしているというお話をされましたが、技専の卒業生は離職者が少なく定着率が高いということで、評価が高いというふうに伺っております。

ぜひとも、速やかに検討して評価結果に反映すべきと考えておりますので、早急に検討の方をお願いしたいというのが1点です。

もう1点が、「Ⅱ 基本的な方向」の(4)に先程ご説明がありましたけれども、C評価と判定した訓練科への対応の項目ということで、応募倍率0.9倍未満、就職率が80%未満でC評価ということになっております。

何年か前の技専の運営協議会、地方開催のようではありますが、その中でも、商工会議所の方やハローワークの方からも、先程述べた訓練の評価指数の数値に疑念の声が実は寄せられております。

これらの意見に対して、当時の人材育成課の担当主幹からは、理想値として掲げさせていただいているという答弁がありました。

応募倍率が1倍で星三つ、0.9倍で星二つ、そして0.9倍以下は星一つとしてC判定としております。目標値と理想値は違うというふうに考えております。

雇用失業情勢は大きく変化をしている中で、また、週20時間以上、31日以上雇用で、雇用保険に加入できますけれども、今、労働局の方でも、そういった雇用保険加入者の就職率を目標値に設定する動きも実はございます。

そういった意味で、平成20年に策定をした中期ビジョンの中で創られた数値でありますので、そろそろこの数値についても、見直す時期ではないかというふうに考えておりますし、訓練体制の評価に定着率の反映も検討課題とするとしておりますことから、この後、資料8で提案をされますが、5月以降の労働審議会の職業能力開発部会の中で、技専のあり方を検討すると言われておりますので、ぜひ、この評価方法についても、検討課題として挙げていただいて、早急に検討していただきたいというふうに考えてございます。以上2点です。

【亀野会長】

ありがとうございます。

【阿部業能力担当局長】

まず1点目の定着率の話ですが、そういう声はよく聞きますが、やはりデータとしてきちんと把握をしてみたいということと、例えば、離職率が、企業から離職する問題はあると思いますが、業界の中で例えば、会社は辞めていますけれども同じ技能を活かして、業界の中でいるのかどうかですとか、単純にその会社にいるのかどうかという問題と、訓練を受けた技能を活かされているのかどうかという観点、それと、やはり地域の方は地域でがんばって働きたいという声が非常に強いので、地域的にどうなのかというあたり、少しデータをそ

ろえて分析をして今後に活かしたいというのが1点目でございます。

それから、2点目につきましては、確かにそういうご意見もあったのですが、最近、特にその入ってくる方は、当時の状況よりも非常に厳しくなりまして、極端な話でいうと50%を割っているというところもございますので、その評価の方法は常に見直してしまうのかと思うのですが、むしろ、そういう観点と、その人材が各地域地域の人材のニーズというのでしょうか、そういう観点、ほんとうにどういう人材が、どういう技能が地域地域で必要かということも含めて、単純にいるとかいないとか、入る方がいなくなったのでどうするとかということではなくて、人材のニーズ、インフラとして必要というのでしょうか、ということと、出たあとの問題で、その地域としての必要性というのでしょうか、どういう人材が必要とされるのかという観点での就職率ということで、考えてございますので、もう少し深めた議論を考えていきたいと、若干の情勢が少し前とは違って、特に入ってくる方は非常に厳しい情勢になっておりますので、それはまた考えていきたいと思っております。

【永田委員】

1点目も2点目も部会の中で議論をして、どういうふうにしていくべきなのかということを検討してほしいということです。

【阿部職業能力担当局長】

わかりました。まず、そのためにもまずデータを集めていきたいということでございます。具体的なデータを集めて議論の元にしたいたいと考えてございます。

【亀野会長】

よろしいでしょうか。他はどうですか。

【山本委員】

私は資料6と7の両方に関係するのですが、資料6でいうと1ページの3中長期ビジョンのところの廃科・科目の転換、資料7でいえば1ページのⅡの3の民間教育訓練機関との役割分担、こういった視点があるのですが、この民間教育機関との役割分担の中で、今ある技専の科を減らす、若しくは廃止をするというようなことが実際にあるということですが、実際に札幌技専の中でも何科目か減らしてもせざるを得ないというようなことについて、報告を受けたことがあります。

この内容の背景をよく聞いてみると、民業圧迫というふうな観点があって、どうしてもそういう声に抗しきれないというか、そういう観点から廃止せざるを得ないということがあるので、それについては、私は本末転倒の話ではないかと思えます。

実際ニーズが全くないかといえ、ニーズがあるところも廃科になっているところもありますので、ですから本当に廃科をするのは、全くニーズがないかどうかということも含

めて見直しをすべきではないかと思えます。

特に資料6の1ページのところの札幌の販売システム科なんていうのは、札幌は商業都市です、販売・接客等々に関する訓練・技術というのは、なかなか民間の中でも教えがたいというか、いっぱい選択肢があるわけではないので、こういうところを敢えて廃止するというのは、中期ビジョンの中にある学び直しの観点とか、女性の進出という観点からも含めて、むしろ選択肢を奪ってしまう可能性が高いのではないかということをおもいますので、検討をもししていただければ幸いです、検討すべきではないかなと思えます。

【阿部職業能力担当局長】

その点につきましての議論は、去年までの中でいろいろ議論もあったかと思えますし、経過を勉強させていただきましたけれども、技専のあり方、施設のあり方として、法律に基づいた施設でございますので、国のレベルの中でいろいろそういう学校教育との教育施設とのすみ分けの議論がまず前提としてございます。

その中でいろいろ議論がなされまして、今の方針が決められて進んできたというふうな理解をしております。

ある程度、そういう意味の一部まだ残っているという議論もありますけれども、そのすみ分けというのは進んでいきまして、地域性の問題もいろいろありますけれども、今、現状としては、競合している部分というのは、ある程度なくなってきたのかなというふうな理解をしております。

確かに事務系の部分は、そういうことで、いろいろ議論があった中の結論として、道としては廃止をしてきたというふうな理解をしております。

もともとは、施設の性格として、専修学校の受けられている部分は、そちらの方にお任せをするし、特にものづくり系みたいに施設に非常にお金がかかって、やはり税金を使ってやらなければ、なかなかやれないような部分は、技専が担っていくというような整理があって、それに従った整備がされてきて現状に至っていると、ある程度その部分の整理は、終わったのかなというふうな思っております。

一部、いろいろ議論はございますけれども、我々としては、ある程度終わったのかなと、これからは残された中で、需要とニーズの不断の見直しは必要かと思っております。

【亀野会長】

よろしいでしょうか。他はどうでしょうか。

次が議事の8番目でございます。「労働審議会職業能力開発部会審議に至る経過等」についてということで、これも事務局の方から説明をお願いいたします。

【高野職業訓練担当課長】

それでは資料8、1枚ものでございます。

前段は技専の最近の取組の状況をかい摘んで説明したものでございまして、特に、最近の入校状況・就職状況は先程ご説明したとおりですが、道央3校の再編整備の検討の際も、入校促進策として、多様な人材の受入促進ということで、学び直し若年者の入校を促

進したらいいとか、新規高卒者をどうやって入れようかということで、高校への出前授業ですとか、技専に見学会に行ったりですとか、保護者の方ですとか高校の先生方の理解を増やすためにいろいろPRしたらいいですとか、経済的困難者については、前の労働審議会でも議論したのですが、技専のだいたい半分強が300万円以下の世帯数が多いものですから、そういった方に今も生活保護世帯には免除の手当がございまして、奨学金制度導入を検討したらどうかですとか、あるいは施設内訓練への橋渡し訓練など短期的に非正規の在職者の方を正規雇用にするために訓練、技専に入ってやってみてはどうかとか、そういったいろいろな、今後、具体的な検討を進めたいと思います。

そういった検討を進める中で、2の「審議会の進め方」といたしましては、入校の減少ですとか、それから、地域における科目の位置づけはどうなのだろうか、といったような多様な人材の受け入れに向けた今後のあり方について検討を加えるということで、スケジュールにございますとおり、5月連休明けをイメージしているのですが、いろいろな課題ですとか、先程永田委員からもお話がありましたけれども、検討項目を部会の皆様をお願いして、いろんなデータも取り揃えた上で、まとめていきたいと考えてございます。

年5回をトータルでイメージしておりまして、それがまとまりましたら、親会であるこの審議会での議論を経まして、提言書を作成していただきまして、いただいた提言につきましては、今後の技専運営に活用して、必要に応じまして次期の計画に反映させていくということで進めたいと思いますので、よろしくご審議のほどお願いいたします。

【亀野会長】

それでは、今後の高等技専のあり方については、本審議会のテーマとして取り上げ、具体には職能部会で審議することでよろしいでしょうか。

【委員一同】

異議なし

【亀野会長】

ありがとうございます。それではいろいろなご意見が出ましたので、そういうものを踏まえながら、職業能力開発部会で審議をしていただきたいというふうに思います。尾崎委員、山田委員、崎広委員よろしくお願ひします。

では次の議事の9について、事務局から説明してください。

【鳴海雇用労政課長】

資料9の「その他」でございます。雇用施策に関連する計画等を他の部局でも作っておりますので、情報提供ということでご紹介します。1ページは、人口減少問題対策ということで取組方針、27年度取組の概要を作っております、2ページからが「本道における人口減少問題に対する取組指針」の概要を整理したものとなっております。5ページ目は「北

の輝く女性応援会議の展開方向」ということで、女性の活躍をオール北海道で支援するという
ことで、この会議を立ち上げております。その展開方向をまとめたものとなっております
ので、ご覧いただければと思います。

6 ページ目は「地域経済対策プラットフォームの取組状況」について、昨今の原材料価格
の上昇などによって地域の経済に不透明感があるということで、道内21の地域に道職員
が出向いて行って、地域の方々と地域の課題を整理するというをやっています。その中
で人手不足対策や後継者・担い手対策などについても整理しております。7 ページ目は国の
資料ですが、「まち・ひと・しごと創生本部」ということで、国は長期の人口ビジョン、総
合戦略というものを策定してしまして、これに伴い、地方でも地方版の人口ビジョンと総
合戦略を策定していくことになっていきますので、その全体のスキームについてまとめており
ます。8 ページ目は、厚生労働省北海道労働局でやっております「働き方改革」推進本部と
いうことで、長時間労働の抑制であるとか、働き方を改革する推進本部を設けて取組を推進
していくもので、8 ページが概略、9 ページ以降に具体的な取組について書いておりますの
でご参考にしてください。最後になりますが、11 ページからは「地域の元気につなげる経
済対策」ということで、去る2月20日に「北海道経済・雇用対策推進本部」の中で決定し
た地域と生活の緊急対策をまとめた資料です。これも地域経済の好循環につなげる対策で
すとか、地域課題への対策ということでまとめておりますので、後ほどご覧いただければと
思います。以上です。

【亀野会長】

ただいまの説明について、ご意見ご質問ありますか。

【崎広委員】

何点か確認させてください。「人口減少問題対策・地方創生先行の取組について」と、「北
の輝く女性応援会議」はどこが所管しているのか教えてください。

【鳴海雇用労政課長】

1 ページから3 ページ目までは総合政策部政策局が所管しております。「北の輝く女性
応援会議」は環境生活部の道民生活課が所管しています。

【崎広委員】

わかりました。

【亀野会長】

では、最後になりますが、全体を通してご意見ご質問などございますか。よろしいですか。
ご質問等がなければ予定の時間をかなりオーバーしていますので、このあたりで終了とさ

せていただきます。それでは議事を終了させていただきます。

【事務局（森永雇用労政課主幹）】

本日は、長時間にわたり、貴重なご意見等をいただきまして、ありがとうございました。
これもちまして、北海道労働審議会を終了いたします。