

北海道労働審議会

【議事録】

平成23年3月14日(月)
ホテルKKR札幌 5階 丹頂

北海道労働審議会

議事録

日 時 : 平成23年3月14日(月) 13時30分から15時15分まで

場 所 : ホテルKKR札幌 5階 丹頂

【出席者】

委 員

・ 学識経験者

相 内 俊 一 (小樽商科大学 大学院商学研究科 教授)

奥 泉 尚 洋 (弁護士)

三 浦 桂 子 (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)

菅 原 登 (新日本製鐵室蘭労働組合 組合長)

三 崎 久 子 (コープさっぽろ労働組合 中央執行副委員長)

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)

1 開会

【事務局（千葉雇用労政課主幹）】

それでは定刻になりましたので、ただいまから北海道労働審議会を開催いたします。本日の審議会は、現在9名の方のご出席を頂いており、1名遅れてくるということで、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申し上げます。会議に先立ちまして、坂口経済部長からご挨拶いたします。

2 あいさつ

【坂口経済部長】

道の経済部長の坂口でございます。審議会の委員の皆様にはお忙しいところご出席いただきまして誠にありがとうございます。

ご存じの通り、先週金曜日の3月11日に東北・太平洋、大きな地震がございまして、委員の皆様の中にも、ご親戚でございますとか、または取引先等で被害に遭われた方々、また避難された方々がいらっしゃる、そうした中でこの審議会にご出席くださいまして、誠にありがとうございます。

実は、私どもも、審議会を開催するかどうかの議論をいたしました。しかしながら、支援は私たちがやれることをきちんとやっていくことであると、私どもの使命であると考えているところでありまして、そういう観点から現在の北海道の雇用情勢をみますと、一部には明るい兆しもあるかと思いますが、例えば、高校生は3月末で卒業しているところですが、まだ社会の第一歩を踏み出せない子供たちもいるということも現状でございますし、また失業率も高止まりだというように、雇用情勢は非常に厳しい状況にあるところでございます。

そのような中、私ども23年度の予算は、3月の第1回定例道議会で成立したわけでございますが、やはり厳しい雇用情勢の中で、統一地方選挙もあるわけですが、切れ目のない雇用対策を講じることが重要だということで、私どもも今現在やれることの予算を計上したところでございます。そういう中できめ細かな予算、また先ほど申し上げましたけれども、若年者の早い段階からの対策ということで予算化しています。ただ、やはり実施段階にあって、どうやってきめ細かく実施していくのか、また、必要な方々にどのように施策をお届けするのが一番良いのかという観点も重要な課題であると考えているところでございまして、ぜひ今日、新たな予算等につきまして、ご説明をさせていただきまして、委員の皆様には、実施段階にあたってのご助言でありますとかアドバイスを頂ければ幸いですと考えているところでございます。

本日の会議は、1時間30分を予定しているところでありますが、ぜひ活発なご意見を承ればと考えているところでございます。誠に恐縮ですが、私、地震対策の関係で会議等もありますので、この挨拶の後に、退席をお許しいただければと思います。よろしく申し上げます。

3 議事

【事務局（千葉雇用労政課主幹）】

議事に入ります前に、委員の交代がありましたので、ご紹介いたします。

使用者代表委員でありました西村委員がお辞めになり、後任に川合委員が、また、労働者代表委

員でありました松尾委員がお辞めになり、後任に山田委員が就任しております。

その他の委員、また道側出席者につきましては、恐縮ですがお手元に配布させて頂いております名簿と座席表に代えさせていただきます。なお、本日は、使用者代表委員の川合委員、牧野委員、宮原委員が急遽、欠席ということでご連絡を頂いておりますので、ご報告をいたします。

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に関する基準」に従いまして公開とさせていただきます。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、委員の皆様もご承知願います。

これより議事に入ります。本日、議長につきましては、会長の小宮委員が欠席でありますので、審議会条例第4条により会長代理の相内委員にお願いいたします。

【相内会長代理】

それでは、議事に入ります。

審議会の次第は、皆様お持ちであると思っておりますけれども、今日の議事で、協議が4つありまして、2番目に報告があります。2番目の報告を受けて、3、4、5の協議をすることになりますので、このような順番で進めたいと思います。

まず、はじめに本審議会には、3つの部会がありますが、そのうち職業能力開発部会について、労働者代表委員の松田委員が辞任されましたので、欠員になっております。

松田委員の後任については、審議会条例施行規則第6条により、会長が指名することとなっております。つきましては、労働者代表委員の松田委員に引き継いで、後任にある山田委員にお願いしたいと思います。皆様のご審議をよろしく願います。

(異議なしの声)

では、そのように決定いたします。

【相内会長代理】

では、次の議題に入ります。

道の雇用対策について、ご報告を頂きます。まず、説明を受けた後にご質問があれば受けたいと思います。全部、通しての説明をお願いします。それでは、よろしく願います。

【石垣労働局長】

それではご説明をいたします。

議題2の「雇用対策について」でございます。資料2-1をご覧頂ければと思います。「最近の雇用失業情勢について」と書いてある資料でございます。雇用失業情勢についてご説明いたします。

「1 完全失業率・完全失業者の推移」ですが、最新の平成22年10月～12月期におきまして、北海道では完全失業率5.1%。完全失業者数14万人となっております。ここ最近では5%台前半が続いているところでございます。

「2 有効求人倍率」は昨年の2月から今年の1月まで12ヶ月連続で前年同月を上回っておりま

すが、0.4 倍代の前半ということで、全国平均よりも低い水準で推移しているところでございます。

裏側をご覧頂きまして、「3 企業倒産状況」でございます。平成 23 年 2 月の倒産件数は、41 件でございます。平成 20 年度との比較では大きく減少しておりますが、ここ半年ほど月 35 件から 40 件程度で推移しております。

次にこうしたトータルの状況なども反映しまして、「4 事業主都合を含めた離職状況」。これは、雇用保険被保険者資格喪失者の状況でございますが、今年 1 月の離職者数、19,812 名と前年同月に比べれば 6.5%の増加となっておりますが、昨年後半まで下がり、その後安定している状況です。次に事業主都合の離職者数ですが、2,940 人で、前年同月と比べると 26%程の減少になっていきます。全体の離職者に占める割合は、15%以下となっております。リーマンショック後の状況と比べますと、非常に低くなってきている状況でございます。

最後に「5 新規学卒者の就職内定状況」でございますが、今年 1 月末現在、23 年 3 月に高校を卒業する方々の状況ですが、求職者 8,108 名に対しまして、内定者数は 5,416 名。就職内定率は 66.8%で、昨年同期と比べると 6.8%高い状況となっております。求人数の欄をご覧いただくと、お分かりになりますように、道内の企業の方々の大変なご努力もありまして、求人数が増えている。これに合わせて、就職内定者数も増えている状況にあらうかと思われま。しかしながら、未内定者数は、1 月末現在の時点で、約 2,700 名と依然として多くの方々が決まっていな厳しい状況にあるということでございます。それから、大学生につきましては北海道・東北地区という括りですが、昨年の 12 月 1 日現在で 69.9%と、10 人に 3 人の方が内定を得られていない状況でございます。

こうした全体的に厳しい状況の中で、資料 2 - 2 をご覧頂きたいと思。最近の雇用対策について」という資料でございます。

北海道の平成 23 年度の当初予算における雇用対策ですが、こちらはさきほど部長の挨拶の中でもありましたように、骨格予算ということではあります。切れ目のない雇用対策予算を講じるということで、22 年度と同じ 3 本柱で対策を講じることとしております。

1 つ目、「セーフティネットの充実」ということで、52 億円ほどの予算で、「緊急雇用創出推進事業」でつなぎの就労機会の創出でありますとか、職業訓練の受講機会の確保・拡大、それから求職中の困窮者の方に対しまして、カウンセリングなどの就労支援をこの枠組みで実施することとしております。

2 つ目、「雇用の受け皿づくり」でございます。こちらについては、重点分野雇用創造事業、あるいはふるさと再生特別対策推進事業などということで、国からの交付金を活用しまして、約 138 億円ほどを掛けまして、新たな雇用機会の創出や地域のニーズに応じた人材育成などを行っております。また、建設業者等が行います新分野進出や新事業展開などの促進にも取り組んでおります。

3 つ目、「就業の促進」でございます。こちらは全体で 21 億円ほどの予算となりますが、若者、中高年齢者、季節労働者対策ということで、それぞれの対象者に応じた対策を講じております。若者については、ジョブカフェ北海道において就職支援を行っており、また、職業訓練と実習訓練を組み合わせたデュアルシステム訓練などにも取り組んでおります。中高年齢者に対しましては、昨年の 6 月に開設しましたジョブサロン北海道において、カウンセリングなどを実施しまして、再就職をきめ細やかに支援しているところでございます。季節労働者対策につきましては、通年雇用化対策に取り組む各地域に設置された協議会の取組を道として支援しております。その他、人手分野の

対策につきましては、福祉・介護分野、農林漁業分野などそれぞれの業態に応じて支援を実施しております。

こうした対策を全て含めまして、23年度当初予算額ということで213億円を計上しております。2ページ目をご覧くださいと思います。

今年度、22年度の雇用対策について概況をお知らせいたします。23年度は、3本柱と申し上げましたが、これと同じように22年度も3本柱で対策を講じてきております。

この中で、雇用関連交付金の活用状況については、恐縮ですが、資料の3ページ目をご覧くださいければと思います。「4 雇用関連交付金事業のこれまでの取組状況」ということで、21年、22年、まとめた数字で恐縮でございますが、3事業合わせて、約3,000事業。雇用創出につきましては、併せて16,000人以上の雇用を生み出すという形で事業を推進してきております。事業内容は、まず、ふるさと雇用再生特別対策事業ですが、産学連携の支援をするという形で「道産研究シーズ活用型地域産業活性化事業」というもの。あるいは、農業の担い手を育成するという観点で「ほっかいどう農業法人経営発展雇用支援事業」。その他「大学と企業の連携による障がい者支援事業」、また、地域的な取組としては、「ばんえい競馬の馬厩肥を活用したマッシュルーム栽培事業」など様々なものに取り組んでいただいております。

また、「重点分野雇用創造事業」では、「NPOなど社会的企業の提案による雇用創出モデル事業」ですとか、介護福祉士など福祉の担い手を育成する「福祉の仕事支援事業」。また、学卒未就職者などを雇用しまして、ITスキルを習得して頂く「IT・産業人材育成事業」など、様々な業態あるいは対象者などの状況に応じたきめ細やかな対策に取り組んでいるところでございます。

恐縮ですが、また2ページの方に戻って頂ければと思います。

こうした雇用関連交付金の活用の他に、「セーフティネットの充実」、「地域における雇用の受け皿づくり」、ジョブカフェを中心とした「若者の就職支援」、あるいはジョブサロンを中心とした「中高年者の再就職支援」。それから、季節労働者対策につきましては、昨年12月に第3次の取組方針を策定いたしましたので、これに沿って対策を講じているところでございます。

続きまして、関連して、国の雇用対策の流れにも、若干触れさせて頂きたいと思っております。

国の方では昨年9月に「3段階の経済対策」ということで、まず第一弾、昨年9月に平成22年度の予備費を活用して雇用対策を講じまして、その後すぐに、昨年10月に第二段階ということで、補正予算を編成しまして、雇用対策を講じております。

その他、北海道関連ということでは、地域雇用開発促進法に基づく地域雇用開発計画の策定。これは北海道内では全道が10地域、それぞれが計画を出して策定されておまして、北海道全体が国の特別な助成金を活用できる地域ということになっております。

それから「地域再生中小企業創業助成金」。これについては、道が設定した重点分野について、国の助成金が支給される仕組みとなっておりますが、今年6月から国の重点分野の数を6から3に見直すということで、これを見直した上で対策を講じることとなっております。

続いて3ページ目の方にまいります。「国の出先機関改革にかかるアクションプランに関する動き」でございますが、こちらは国の地域主権戦略会議におきまして、ハローワークにつきまして、国と地方が一体的運営を3年間試行するという方針決定がなされております。現在、国では都道府県や市町村からの提案を募集するという形になっておまして、北海道におきましてもどのような

提案ができるのか、その可能性について検討しているというところでございます。

雑ぱくでございますが、最近の雇用対策などの状況についてご説明をさせていただきました。以上でございます。

【相内会長代理】

ここでちょっと区切りをつけて、ご質問がありましたらよろしく申し上げます。

【奥泉委員】

奥泉ですが、「雇用の受け皿づくり」、「セーフティネット」とありますが、23年度に今後こういう予算が使われるということによろしいですか。

前年度、これまでの経過の中で、これくらいの予算を使って、どのくらいの雇用が創出されているか、費用対効果というのでしょうか、そういったものがわかるような資料というのでしょうか。昨年は、それぞれの事業に対して、どのくらいの雇用が生まれたかというような資料があったと思いますが、ある程度高額な費用がかかけられているということで、実際何名くらいの雇用が創出されたかということが分かれば教えていただきたい。

【石垣労働局長】

お答えいたします。大変、恐縮でございますが、参考資料1をご覧頂ければと思います。「H21・H22 緊急雇用創出推進事業（分野別一覧）」と書いております、右肩の上に参考資料1と書いてある資料でございます。

こちらの方で、緊急雇用創出推進事業、あるいは重点分野雇用創造事業、それから3ページ目、ふるさと雇用再生特別対策事業ということで、それぞれの事業ごと、分野ごとの数字を出させていただいております。それぞれの事業について予算は別途ございますので、その予算額などについては担当の方から説明をさせていただきます。

【相内会長代理】

この審議会、かつても同じ質問が出された経緯がありまして、その時は使った予算額と実際に創出できた雇用の数というのが両方示されていたので、非常に簡単にコストパフォーマンスと言いますか、どのくらい費用対効果があるかということが分かる資料がありました。

その時に出された意見なのですが、要するに雇用が何人創出されたかとういことについて、全体の報告を頂くということは大変ありがたいのですが、実際に雇用創出の効果、どれくらい効果的に創出できたかについて、雇用労政課としてはどういうふうに分析評価しているのか報告するようという意見が一度出ています。それについては、例えば雇用労政課長からお答え頂けるのはどんな取り組みなのか。いかがでしょうか。

【坂上雇用労政課主幹】

雇用労政課の坂上でございます。課長が今日不在ですので私の方からお答えさせていただきます。

昨年の審議会におきまして、ふるさと雇用創出事業につきまして、一人当たりの事業費が300～

400万円程度ということで、それだけの費用対効果があるのかというご指摘をいただいたところでございます。ふるさと雇用の方の事業費を見ますと、新規の雇用者に充てられる人件費が2分の1ということで、概ね半分が人件費ということになります。ですから1年間、事業を実施いたしますと、一人当たりの人件費が約60万円弱という状況でございます。全国と比べますと北海道の場合は、通年的な事業化が難しいということであったり、スケールメリットが効きにくいということがありまして、全国に比べますと約2割増しということでございます。

緊急一般と重点分野の事業については、だいたい全国平均の一人あたりの賃金換算に見合っているところでございます。

平成22年度のそれぞれの事業ごとの雇用者数についてお答え致しますと、ふるさとの事業につきましては、299事業で雇用者数929名。緊急の一般で、793事業で3,884名。重点分野の事業につきましては、680事業で4,541名の雇用の実績となっております。

【奥泉委員】

ある程度の評価と言いますか、そういったものが資料で出てくると分かりやすいかと思えます。評価と言いますか、実際、こういう形で実施して、こういう結果だった。そして、それでどうするかという、そういうものがあれば分かりやすいと思うので、少しお願いできればと思いました。

【相内会長代理】

質問の趣旨は、私、こういうことだと解釈しているのですが、要するに、ここにいる委員の人たちはできるだけ効果的に雇用創出を行って欲しい。だから、同じ費用をかけるならできるだけ多くの雇用を創出できないかと願っているわけですから、評価をするということは、評価をしてちょっと高めだった安めだったということを知りたいのではなく、その結果どういう工夫が可能なのか、今後はどういう改善ができるかということまで踏み込んで審議会に報告して頂くことが、今後の雇用促進政策、あるいは雇用創出政策のエネルギーになるだろうと。そういう趣旨で質問されていると思うので、結果がどういうものであるというだけでなく、どんなふうに取り組もうとしているのか。そういう意見が出て、すぐにはそのようには出来ないでしょうが、どのようにお考えなのかお答えいただければと思います。

【石垣労働局長】

今、奥泉委員あるいは相内会長代理からお話ございましたが、雇用創出に対して予算がどれくらいかかっているかということにつきましては、先ほど担当の主幹から申し上げたものを少し整理させて頂きたいと思いますが、先生方にもご案内のところと思いますが、一つ難しい点がありますのが、私どもとして少ない予算で、少しでも多くの雇用ニーズが生まれれば良いということはありません。これも皆様方、ご案内のように、産業の状況なども色々様々なものもございまして、設備投資的なものが少しかかるような産業、あるいは、人的な部分に非常にお金がかかるような産業もあるかと思えますし、また少しでも雇用を生もうとすると、限られた予算になりますので、雇われた方の賃金は低い予算で雇うのが良いのかという問題が生じてまいりますので、金額だけで全産業あるいは労働者の処遇を含めたところまで考えるのは、非常に難しいところがございます。

例えば、緊急分野のところでは、軽作業なものを行うとなりますと、賃金もそれなりの水準になるわけですが、では道の中で雇用を支える時に皆さん、そういう仕事だけ用意すればいいのかというところまでできます。一方で、ふるさと雇用再生特別対策事業のように、もう少し高度な感じで、地元で産業が根付くような事業を実施しようとする、労働者の方もそれなりの能力を身に付けている方ですと、賃金も上がるというようなところもありますので、費用の部分だけで測るのは難しいところはございますが、できる限りの努力をしていきたいと考えております。

【相内会長代理】

よろしく申し上げます。

さまざま形で評価が分かるような仕組みができると思います。例えば、産業別にとりか、地域ごとに、いろいろなファクターを示しながらやっているということが分かれば、今のところ大きな枠組みしか見えないものですから、皆、報告を受けても、どう評価していいかわからないと思います。少なくとも審議会委員が、パフォーマンスはうまくいっているなど分かるような資料を出せるように、工夫をしていただければと思います。

他に質問ありませんか。

私の方から、お願いをしておきたいのですけども、「雇用受け皿づくり」と「セーフティネットの充実」と「就業の支援」、すべてに関わる事ですが、まず、ニーズを増やすということは盛んにやっていたらいい。要するに雇用できるような基盤を整備して、雇用を引き出そう、求人しようとする土台を強くしようということをやっている。同時に、北海道の企業がどういうニーズを持っているかというニーズの特定や内容の整理というところで、開発する余地のある部分はどのようなものか、もちろん、そういうことはご専門でやっておりますね。そのニーズがあるにも関わらず、求職側がそのニーズに応じないという問題も出てきているわけですが、その要因は何なのかということ进行分析して、求人側の意識の問題なのか、あるいは賃金体系の問題なのか、あるいは仕事のきつさや危険の大きさとか仕事の内容の問題なのか。それをどうやったら改善できるのかという、そういうプログラムを統計と一緒に出していただくと、どうすれば雇用を増やせるかについて、皆、知恵を出せる。難しいけれど、それを提案しておきたいと思います。

例えば介護の問題ですが、介護の労働力ニーズが高いと言われている。しかし実際には仕事に就きたいと思う人がたくさんいない。あるいは、就いてもすぐ辞めてしまう。それはどうしてなのかという問題を考えていく。その場合に、賃金が安いからというのは簡単な説明ですが、そうではなく、むしろスキルが上がって行って、十分にそこで能力を発揮するようになっても給与が上がらないというような賃金体系の問題とか、そういうことが仮に本当に大きな要因であれば、道が支援をする時に、新規の雇用を増やすというところだけでなく目を向けるのではなく、ある程度習熟した、スキルの上昇した就業者に対する賃金支援をするような形で、裾野を広げるというような方法も考えられます。そういったことを少し盛り込んで、政策で考えておられる事を出していただければありがたいと思います。これから先の若者のところでも、そういうのを少し触れておられますけれども。

【石垣労働局長】

人手不足分野についての対策のお話をいただいたと思っております。これにつきましては、平成21年10月に人手不足分野について、分野ごとにいろいろな状況についてまとめた資料などがございますので、それについては委員の皆様方にご参考になりますように、必要な部分送らせていただければと思いますが、今、会長代理からもお話がございましたように人手不足分野につきましては、その業種ごとによって態様が様々でございまして、その中でも複合的な要因があろうかと思っております。賃金が低いということで集まらないというものもあれば、あるいは求職者側のイメージが悪いということで、本来はその業種自体は問題がないにもかかわらず、親御さんや求職者の方のイメージが原因で就職しないというようなところもあつたりしますので、求人側、求職側のそれぞれに要因がある場合もありますし、または両方ある場合もあろうかと思っております。

そういったものについては、それぞれの状況に応じて対策を講じていく必要があると考えておりますので、私どもとしてはそういうところは留意して対策を講じてまいりたいと考えております。

また、一つ難しい部分がございますのが、賃金の問題でございます。全体的な賃金が最低賃金を下回らないようにするのは当然ですが、その中で賃金カーブをどのようにするのかというようなところにつきましては、これは極めて労使の方々の間の自治の問題という側面が強く、賃金カーブの傾斜を急にするのか、なだらかにするのかそういうところは産業の特性ですとかそれまでの労使慣行によって決まってくるところが、皆様ご案内のとおりでございますので、そういうところに、どのように行政が対応していけるのかということについては、私どももいろいろ検討する課題が多くあるのかなというふうに考えております。簡単ですが、以上でございます。

【相内会長代理】

それでは次の議題にいてよろしいですか。

【石垣労働局長】

恐縮でございます。続けてご説明をさせていただきます。資料3をご覧いただきたいと思っております。

「新規学卒者対策の取組状況」という標題の資料でございます。

まず、「1 平成22年3月卒業生対策」のところでございます。平成22年3月卒業生につきましては、高校生の就職率が最終の年度末の段階でも8割を超えない状況。これは、過去10年間で当時下から2番目で、全国平均を14%下回るという大変厳しい状況でございました。大学卒業生の就職率も85%に届かず、これも全国平均から7%下回るという厳しい状況でございました。こうしたことを受けまして、昨年3月に卒業した方々に対しましては、道が臨時職員として全道各地域で208名を6ヶ月間任用し、研修などを行いサポートする対策ですとか、民間の人材育成会社に委託しまして、未就職者128名を約10ヶ月間雇用しまして、これは3月末までですので、現在も行っているところでございます。その他、国の方の対策としましても新卒者体験雇用事業、実習型雇用事業というのを労働局でも実施し、あるいは新卒者応援就職プロジェクト、これは6ヶ月間のインターシップですが、経産局で実施しています。また、この他に保護者に対する支援策も必要であろうということで関係機関が連名で新規高卒未就職者の全保護者に対しまして、その時点でこういう対策がありますということをお知らせをして、保護者の方からも大いに促していただくというよう

な対策を講じたところでございます。

次に「平成23年3月卒業生対策」についてでございます。一つ目の平成22年3月卒業生の状況が非常に厳しかったということもございましたので、どういう対策がとれるのかということで、先ほど会長代理からお話がありましたが、ある程度感覚としてわかっていたことであつたかもしれませんが、未内定者の理由とか現状調査としまして保護者の方の意識調査、あるいは企業の方に対してどういうニーズがあるのかということをそれぞれ年度の早い時期に調査をいたしました。その結果をまとめたものが枠囲みですけれども、高卒未就職者の意識のところでございます。未就職のまま卒業した方に道教委の協力を得て調査したところ3月末の卒業するまでに就職試験を1回も受けなかったという方が35%。それから、自分がまず何をしたいかわからない方が14%ということで、学生の方がいろいろな事情もあるかと思いますが、職業観の薄さというものもあり、なかなか動きが厳しいこと、これに一つ問題があるという状況がわかりました。

それから保護者の方の意識。これも希望する求人があるまで待った方がいいという方が15%。希望する求人がない場合はとりあえずパートやアルバイトでいいという方が13%ということで、これもかなりの割合で、保護者の方がとにかく就職しなければという意識が薄いのではないかとということが出ておりました。

企業の方にアンケートをいたしましたところ、学校に対しましては、社会人となる基礎能力の付与や就業体験、そういうことで仕事について知っていただくべきだということが多くの意見として挙げられています。保護者の方に対しては家庭での基本的な社会常識、マナーみたいなものをお知らせする必要があるのではないかとのご意見をいただきました。

こういったことを具体的に調査で把握しましたので、こういうものを踏まえて、道内14地域において就職応援連携会議を開催しまして、関係者全員が認識を共有して対策を講じることとしたところでございます。裏側のページをご覧くださいと思います。

今、申し上げたような状況でしたので、(2)のところでございますが、何よりも高校生の方の就業意識の向上が必要である。就業イメージ進学生ツアーというのをジョブカフェ北海道で実施をしまして、高校生や保護者の方を対象に企業見学を組み合わせる職業観も養っていく、あるいは高校生のためのサマー、ウィンタージョブカフェ就職意識を高めるためのセミナーやグループワーキングを夏休み、冬休みに意識を高める場として頑張ってください。一方で、そういう意識を高めていただく事にはカウンセリング等が必要なこともございますので、ジョブカフェにおけるカウンセリング体制の強化ということで、カウンセラーを前の年より2名増やしまして12名体制でカウンセリングをするようにいたしました。また、ハローワークの方でもそういった状況を踏まえて高卒・大卒就職ジョブサポーターを増員したりしています。

(3)のところですが、教員の方、どうしても進学の方に中心に目が向きがちであつたりしますので、就職指導教員の方の研究協議会等に参加させていただきまして、情報提供をしたり研修の機会を提供したり、あるいは大学、短大でも同じようなことをさせていただいたりということで、指導する就職指導の教員の方も能力・知識も高めるお手伝いをさせていただきました。

一方で求人の方についても、何にしろ求人をお出しただかないと始まらないとのことでしたので、道教委の方でも求人开拓員を拡充。それから行政関連機関での求人要請時期の大幅な前倒し。それから経産省の方ではドリームマッチプロジェクトということで、中小企業の方の支援を行った

り、あるいは厚生労働省の方でも奨励金を新たに創設したりということで企業の方のお手伝いをしております。

(5)のところですが、卒業直前の期間ということで、今も実施しておりますが、面接会を2月末まで実施しましたほかに、厚生労働省の奨励金の特例適用ですとか、私どものジョブカフェ北海道でも特別相談の実施などをしております。

6番目、来年度、4月以降の取組でございますが、未就職卒業者の早期支援ということで、4月早々からの臨時職員としての採用の実施。それから、これも新年度早々にも実施していきたいと思いますが、人材育成会社を活用した支援。こういったものにも取り組んでいきたいと思っておりますのと、PTAの方々と連携しまして、保護者への支援についても、高等学校PTA連合会との連携により進めていきたいと思っております。

現在のところは、このような状況ですが、資料に書いてありますとおり、平成23年度は骨格予算でありますので、今後、必要な対策につきましては、補正予算でさらに計上していくということも考えられると思っております。

説明としては、以上でございますが、さきほども会長代理からお話がありましたとおり、若者の雇用対策ということにつきましては、生徒、保護者の就職に対する意識の問題。こういったものについて、どう対応していくのか。あるいは大学生の方を中心ということになりますが、大企業志向というのが強いような状況の中で、一方で中小企業では採用が出来なくて困っているというような、いわゆるミスマッチの状況となっております。こうしたものをどう考えていくのか。

一方で学生の方は、就職活動が早期化、長期化するという中で、学業自体に問題が出てくることが指摘され、経団連さんをはじめとした各経済団体の方々と、就職活動時期の見直しなども議論されていますが、これを北海道に即して考えた場合に、全国と同じように議論が出来るのかどうかということもございますので、そういったあたりについて、お考え頂ければということもございます。以上でございます。

【相内会長代理】

ありがとうございました。今、局長の方から詳しい説明、報告をいただきまして、ここでの議論についても3つポイントが出されております。生徒、保護者の、特に高校生の場合、就業、就職、仕事ということについての意識の問題。それから、求人、求職のミスマッチの問題。それから求人活動の時期の問題。だいたいこの3つを大きな柱にして、皆様方からご意見やご感想、ご提案をいただければと思っております。

【新野委員】

道の臨時職員について、208名を6ヶ月任用ということで、これは6ヶ月終わりということですか。そういう意味では、これは雇用対策といえるものではないですね。それから、その下の10ヶ月雇用というのも、これは10ヶ月経ったらどういう状態になるのか。さきほどの208名も6ヶ月経ったら終わりであると。その後の就職支援策が行われているのかどうか。

いずれにしても私が言いたいのは、正社員の道が今とても遠くなっている。非正規雇用がどんどん増えていく。これは働く方からすれば、不安定な状況がずっと続くのです。不安定な雇用。これ

が果たして良いのかどうか。私、極めて疑問があるのです。その辺りのことをお聞きしたいということですが。

【石垣労働局長】

ありがとうございます。ただいまのご質問ですが、まず、道で6ヶ月間雇用しております方ですが、これは二つの側面がございます。一つは地域の雇用が非常に厳しいところで、本当に臨時的な雇用の場となりますが、緊急避難的な雇用の場としての側面が一つ。もう一つは、そういった中で、就職に向けた知識をつけて頂くということで、ある意味、次の就職に向けた勉強の場と言いますか、修練の場というところの二つの側面がございます。

そういった中で、まず、いったん臨時的な6ヶ月間という期間が限られていますが、そこで雇用した中で、具体的には、臨時職員でありながら、研修をさせていただいておまして、そこで、例えば仕事をしていく中でのマナーを覚えることや、仕事上のいろいろな仕組みを覚える。それからジョブカフェやハローワークなどへの登録や、そういったところでの相談も実施できるようにしておまして、ただそこで臨時職員として働くだけではなくて、次の就職に向けたお手伝いもさせていただくことにしております。さらにそこで、もし就職ができないという場合でも、その後、引き続きハローワークとジョブカフェ北海道、各地にもございますので、そういったところでフォローアップをしながら、念入りに指導していることとなります。

民間の就職支援会社を使う場合でも同じでございます。仮に年度末で就職出来ない方がいらっしゃっても、その後ジョブカフェ北海道やハローワークに登録していただいて、支援をしていくという形になっております。

そう申しますのは、二つ背景がございます。まず一つは先ほどご説明しました学卒者の方の意識ですが、これは大変、いろいろと難しい問題もございますが、誰も支援しないと本人は悩んだまま動けない、立ち止まってしまうということもございますので、そういうことがないようにするだけでも、大きな意味がございます。そういうところで努力をしていきたいということが一つ。

あと民間でも株式会社パソナさんが行っておりますが、若者をパソナさんの社員として雇用しまして、そこで勉強させながら、次に就職できるようにしていくというのがありますが、民間企業さんの中では色々な考え方もあると思うのですが、何もしないで半年過ごしていたのと、その間、何か動いて、しっかりと仕事の経験も積んで動いていたのと、印象も違いますし、何よりもご本人の能力や意識も変わってくると思いますので、そういったところで私ども、これで完全に十分だとなかなかいえない部分もあるかと思いますが、出来る限りの努力をしているというところでございます。

【相内会長代理】

ありがとうございました。

緊急雇用創出にかなり近い側面もあって、なおかつ中間就業支援センターや教育センターの役割も果たしているということで、これを手がかりにして就職が出来る若者が出てくるということを大いに期待したいと思います。逆に、研修機能のようなところを出来るだけ強化して、カウンセリングも含めた、研修機能が高まるような道の人員配置の方も工夫されれば、多少効果はあるかもしれ

ないと思います。

【渡辺委員】

渡辺です。何点かお話をさせていただきたいと思いますが、連合でも新規採用問題については、去年からの問題もありまして、非常に関心が高く、30自治体、70箇所をお邪魔して、どのような状況なのかということを知ってまいりました。

一つには、今もお話がありましたが、就職観につきましては、今までにお話されたことの概要でよろしいかと思いますが、ゼロ面接の数も35%と言われましたが、975人くらい、未内定者の半分がゼロ面接であると。

それから、もう一つは、高校も大学もそうなのですが、勤めて3ヶ月目で25%あるいは、15%が退職する。3年間のスパンで見ると8%の子たちが退職する。いわゆる就職観が持てない、いろいろと思ひもあるのでしょうけれども、ちょっと違うなと言って、辞めてしまうという傾向もありますから、早い段階から企業に関わることや就職活動に関わるのが重要だと思いますので、そこは教育委員会などとも連携をとって、次の対策に活かしてほしいと思っております。

訓練の関係も言いますと、道で持っている技術専門学院。ここはまだ今年、空きがあると言っていましたが、高校の無料化・無償化ということもありまして、ここは就職をしようと思って入ってくる子たちが多いわけですから、そういう意味で道としてもここに助成をする。つまり入学金とか授業料であるとか、道として緩和できないものかどうか検討をお願いしたい。

例えば、就職できなくて社会に出たら、基金訓練もあります。基金訓練もメニューが増えて、初期段階からの教育も増えておりますけれども、そういう就職観あるいは社会的マナーも含めて訓練をして、それを終えたらすぐに就職活動に入れるようなところまで結びつけたいと思いますし、能力開発機構、道あるいは民間でやっている機関もそれぞれ希望している人たちが訓練を受けて就職できるまで、アドバイスを含めた体制を取るべきだ。「はい、訓練やりますよ。来てください。終わったからあとどうぞ」というのではなく、本当に就職に結びつくような、一貫する取組をしてほしいと思います。

私も、地域を回りましたが、企業は中々、体力がなくて、いろいろな支援策があっても、即戦力、いわゆるOBも含めて、新規採用に、早期退職もありますし、教育するということにエネルギーをかけられないということも多く言われました。ですから、企業の方も様々な助成金を活用して、ぜひ若い人を社会にきちんと入れていくという思いで、採用の拡大を図って頂きたいと思っております。

以上です。

【相内会長代理】

ありがとうございます。技専の話は、後ほどの議案でも出てきますので、そこで議論したいと思います。

馬場委員にお伺いしたいのですが、今の若者、特に高校生に関して言うと、これまでの議論を伺っていると、卒業しても就業できなかった人たちを見ると、企業の側から見ると、こんな社会的常識がなくてとても使えないというような社会常識に欠けるとか、あるいは仕事に対する責任感がな

く、毎日、決まった時間に来て、きちん仕事をする意欲がないとか、もっとも弱いのはそういう部分であるというように聞こえるのだが、企業の側としてはどのように見ているのか。

【馬場委員】

他の企業のことは分かり兼ねますが、うちの企業のことで言いますと、うちは運送業ですから、非常に厳しい中で仕事をしています。ドライバーさんはやっぱりそういう仕事を分かって入ってきます。ドライバーを使う会社の側からすると、ここ4~5年は、高卒は採用していないのですが、毎年2名ぐらいずつ、3年くらい採用し続けた時があって、先生がおっしゃったように、とにかく3ヶ月しないうちに「こんな仕事やっついてられない」と。そして、高校を出る時に免許を取ってこないものですから、普通免許を取るようにと言っているうちに「出来ないから辞める」と、そういうことが、3年、4年くらい続いたのです。それで、会社の方がすっかりそんなことに構ってられないから、事務職に関しては、経験者というか中途採用者を使うということに切り替えました。

新卒者は、ほとんど使っていませんので、うちの会社は40年になるのですが、4~5年で定年退職者が出てきますが、ギリギリまで引っぱっていきこうとは思っています。すっかり勇気がなくなって、高卒を入れる気持ちがなくなってしまいました。

企業側は、渡辺さんがおっしゃったように、教えようと思っても基本的なことがほとんど出来ないというのは、資料に企業側の意識というのが書いてありましたが、そのところで、今はもう、皆、パソコンを使っていますから、文字打ちなんかは出来ますが、封筒の書き方が分からない。そういう方に一つずつ教えるために、ビッシリ半年以上、付かないとそこまでいかどうかということです。文書の書き方も分からないということが、ずっとありまして。

そういうことで、今のところ採用する気持ちがすっかり無くなりまして、そのうち考えなければいけないときが来たら、1人、2人、専門的に教えて、将来のために、会社が残っていけるために、採用しなければならないのかなという考え方は持っています。

【相内会長代理】

私は、札幌市内の高校に出前講義で行ったりします。いわゆる進学校と言われるところへ行くことが多いので、就職をたくさん希望しているような学校ではないのですが、私が知っている高校生はそれほどでもないというか、もっときちんとしているのですが。たぶん高校生の中で、二極分化が進んでいる。本当に誰にも教えてもらえず、構ってもらえず、放置されて、ところてん式に高校を卒業するところまではいく。一方では、非常に色々な教育チャンスにも恵まれて、社会常識も含めて、きちんとして育てられている高校生もいるということかと感じています。

問題は、しかし就業しなければならないという環境にあって、なおかつ、今のように企業から面倒を見きれないと言われている子が、現実にいる。どうしたら良いのかということをもじめに考えていかないと、本当に若い労働力というのが、スムーズに労働力として入っていきなくなっているという状況かと思うのですが、どうなのでしょう、局長。だいがもう待たなしの状況となって、就職応援連携会議というのが、学校、保護者、企業、道となっていますが、道教委との連携はどのような感じで進められているのですか、今のような問題に対して。

【石垣労働局長】

お答えいたします。

まず、最初の資料3の2の(1)の意識調査をするにあたりましては、まさに道教委あるいは札幌市教委、私立学校さん含めて協力を頂いていますので、そこは、ご協力を頂いている。それから、毎月1回、あるいはそれ以上の頻度で、道の知事部局、道教委、札幌市、北海道労働局、あるいは経済産業局といった関係機関の担当者が集まりまして、情報交換とそれぞれが出来る対策ということで、特に今年度からは、密度を濃く対応しているところでございます。そういった意味では道の教育委員会にも、非常に大変な中ではありますが、学業の方で大変なところもあるのですが、就職問題の方も大変ということで、協力を頂いて対策を進めているところでございます。

【三浦委員】

ちょっと質問なのですが、なかなか支援が大変な高卒の方の部分に関連することなのですが、資料3の最後の方にあるのですが、PTAとの連携による就職促進とあるのですが、どういう層の高校生にどのようなことを予定しているのか、もう少し具体的にお聞かせ願えませんでしょうか。

【石垣労働局長】

これにつきましては、つい先月ですが、新聞などでも報道されたのですが、北海道高等学校PTA連合会、全道にも支部を持っていますので、私どもとしては、PTA連合会も親御さんの立場ということで、非常に心配をなさっていますので、PTA連合会として保護者の方を集めるセミナーであったり、そういうものがある時に私どもからも専門家を派遣しまして、講師になって情報提供したり、少しでもPTA連合会のつながりを使うことによって、保護者の方に直接、少しアプローチする場を設けたり、あるいはPTA連合会から保護者の方々に配布する会報ですとか、いろいろな資料がある中に、情報提供していく。そういった形で、保護者の方にアプローチする、そこにPTA連合会という経路も通じてご協力をいただいているということでございます。

【三浦委員】

昨年度も同じようなことを行っておられるのですか。

【石垣労働局長】

昨年度までは、そのようなことはやっておりません。今年度、PTA連合会との初めての取組ということになります。

【三浦委員】

今年度、初めてということなので、いろいろしていただきたいと思うのですが、私自身、バイアスがかかった考え方なのかもしれませんが、PTAとつながりのある父母というのは、そんなに多くない。高校になるとだんだんPTA活動に参加しない親御さんも多いわけで、ましてや最近は大学進学率がものすごく高いわけですね。そうではなくて、高卒で勤めなければならないようなご家庭というのは、経済的に大変なような気がして、PTA活動にも参加できないような家庭の人な

のではないかなと推測します。そういう点から言うと、本当に深くやり方を考えないと、ただペーパーを配っただけじゃ見ていただけないと思いますので、その点を工夫していただければと思います。

【相内会長代理】

ありがとうございます。おっしゃる通りで、PTAの活動を熱心にやるような家庭ですと、封筒の書き方くらいは、きちんと教えているような家庭でして、むしろ学校に入れっぱなしで、全然関心を持たないですとか、あるいは関心があっても時間がなくて、全然PTA活動に参加していないというご家庭の方がたくさんいらっしゃるわけで。それで、これは狙いとして保護者の意識を変えたいということであれば、PTAのルートが有効なのかどうかというのは、一回考えてみる必要がある。他にどのようなルートがあるかということもありますが、もう少し地域とか、あるいは、例えば、普通科ではない高校を中心に、職業教育をやっている高校を中心に何らかの効果的、具体的な方法を考える工夫がいるかもしれない。それが、今の三浦委員のご指摘だと思います。

それから、今は保護者をどういうふうにするかということ。この意識のままでしたら、パラサイト化とかニート化というのが、すぐ目の前に見えるような感じで、「行きたくなかったら、家に居て良いよ」という感じになっていく可能性があるわけです。早晩それは行き詰まる。チャンスを逃していくことになるかもしれない。そうすると、若者たちに危機意識を持ってもらって、何かをやらしてもらおうとすると、例えば、インターネットを使って、何か引きつけて、それを覗きに来ることで、知らず知らずに自分はこういうスキルを付けないと就職できないということが分かるような仕組みも考えてみてはどうかと思います。

他にありませんか。

【山田委員】

今、いろいろと対策が行われているところですのでけれども、一言だけ私の企業のことをお話したいと思います。私、スーパーマーケットのお仕事を何年もしてまして、以前は、教育の方に入っていたのですが、毎年、高卒の人たち、あるいは大卒の人たちを教育していたのですが、年々、頭は良いが一般的な常識がなっていないという子が本当に増えてきていて、何が一番出来ないかというところと挨拶ができないことが一番大きい問題なのです。人の顔を見て、挨拶が出来ない、笑顔で挨拶が出来ない。目上の人に対しての言葉使いができていない。そういったことというのは、先ほどから、社会に出てから訓練をしようという考えもあるようではございますけれども、そういった部分というのは学校であったり、家庭であったり、そういったところで小さい頃から学んでいかなければいけないことなのです。社会に出てから、「さあ、それをやりましょう」と言っても、「笑顔を作ってみて」、「挨拶してみてください」といってもそれはなかなかできないものです。

これは、人間的成長の部分なものですけれども、今は、少子高齢化で中々兄弟がいらない。だから家族構成が非常に小さくなっていて、そういったことから中々、人と関わる場所というのは少なくなっていると思います。ですから、そういった中で、学校であっても、例えば今は、勉強の方が重視されていて、学校から帰ってきて塾に通っている方がほとんどで、部活動など発散させるような場所がなかったりということで、こういったところでも、人との関わりがとにかく

少なすぎて、成長していないのかなというように思います。

私の仕事は、スーパーでお客様をお相手するわけですから、モノが喋れないと困りますし、愛嬌がないと仕事にならないというところがあります。そこで一番ネックになるのが、入ってきて挨拶ができない。滑舌がどうも上手くない。あまり喋る機会がないとか、「あ・い・う・え・お」がきちんと言えないとか、そういった部分も相当変わってきています。私としては社会に出てきてから何かやるというのはもちろん大切な支援だと思いますが、そういった学校の教育の在り方ですとか、家庭での親と子供の関係ですとか、そういったところもきちんと考えていかなければ、この問題は解決されないのではないかと思います。

私からは以上です。

【相内会長代理】

ありがとうございます。局長、お願いをしておきますが、今、いろいろ出た意見をまとめてお話ししますと、例えば、道教委とこれから協議をするような場合でも、高校の中での教育の内容で、高校の先生は、おそらく、ほとんどがそんなことまで、と思うようなことかもしれないけれども、今出た、挨拶の仕方とか、あるいは相手によって言葉遣いをきちんと考えてするとか、あるいは封筒の表書きの書き方とか、簡単な手紙の書き方とか、私なんかは文字なんかもきちんとしてもらいたいと思いますけれども、それも含めて、非常にベーシックなことが、実は就職チャンスを少なくするというのを深く理解していただいて、教育内容の中に反映していってもらおうというようなことを、ぜひ教育委員会に伝えていただくということで、よろしいですか。

次、議題があと二つ残っているので、先にいきたいと思います。

【石垣労働局長】

それでは、資料4 - 1「北海道雇用創出基本計画について」の資料につきまして、ご説明をいたします。

北海道雇用創出基本計画につきましては、資料4 - 2にも付けてございますが、北海道雇用創出基本条例に基づきまして、雇用創出に関する施策を総合的、計画的に推進するという目的で、平成20年3月から策定しております。今の計画期間は、平成20年度から平成23年度までの4年間でございます。この4年間で10万人の雇用創出を図るということを目指しております。これを実施する前に進捗状況の管理的な意味合いもございますが、その年々の状況に応じまして、年度毎の推進計画というものを策定いたしまして、実績を把握し、その後の対策に活かしていくという形でございます。

基本計画の概要につきましては、2のところでございますように、大きく「雇用の受け皿づくり」と「就業の促進」という二つの柱でございまして、「雇用の受け皿づくり」につきましては、(1)から(5)にございますような項目。「就業の促進」につきましては、(1)から(4)にございますような項目。それぞれに分類をしまして、対策を行っているところでございます。

3番目の雇用創出の目標と実績についてでございますが、目標につきましては4年で10万人ということですが、さきほど申しました年度毎の推進計画で、各年度の目標を定めております。平成22年度については28,500人の目標となっております。これの実績が出ますのは、各種訓練など

につきましては、実施した後、3ヶ月以上経ってから効果が分かるというような形にもなっておりますので、毎年、夏以降に全体の実績が出てくるという形になっております。

20年度、21年度、それぞれ目標には達しませんでした、それぞれかなり目標に近いところまで実績を出しております、2年間で見ますと51,000人あまりということになっております。

この雇用創出数ですが、関連する施策の利用によって新たに雇用された人数、あるいは就職に結びついた人数を集計しております。

それから、4番目、今後の動きでございますが、現計画は、平成23年度、来年度が最終年となっております。4年間で10万人の目標に向けまして、しっかりと実績をあげられるようにしていくということとともに、24年度から新しい計画を条例に基づいて策定していくこととなりますので、それに向けて、ご議論をこの審議会でも開始をしていただくということになるかと思っております。

簡単ではございますが、以上でございます。

【相内会長代行】

ありがとうございます。何かご質問はありますか。

【新野委員】

雇用創出基本計画。具体的なところだと、季節労働者の通年雇用化のところ。実態としては、はっきり言わせれば、通年雇用化は進んでいない。微々たるものだけということです。通年雇用の支援事業がスタートしてから4年経っていますが、国からの交付金も5億円以上もらいながら対応していますけれども、交付金に見合うような効果があるのかどうかということです。

なぜ、通年雇用化が進まないのか、最大の要因はご承知のとおり、北海道特有の冬場の積雪、寒冷と、そういう中で工事が実質的にできない、冬は休んでしまうという状況があって、この点はやっぱりきちんと直視しないとスローガンの通年雇用化とうたっても、前には進んでいかない。通年雇用奨励金という制度がありますけれども、この制度は3年間ということで、それが終わるとまた季節雇用に戻りという実態が見受けられます。いずれにしても、ほとんどが季節雇用の状態のまま推移しているというのが実態でありますので、問題は冬場、季節労働者は当然、失業してしまう。その間の生活が大変厳しい。雇用保険も減額されたり、冬期技能講習助成給付金もなくなったりして、生活が苦しくて、中には生活保護にお世話になるという状況が深刻なわけでありまして、冬場の雇用をどう確保するかという意味では、道の方も増嵩経費で大変努力頂いておりますけれども、それでもなかなか、冬場の雇用の確保は厳しいということで、いずれにしても、各自治体で行っている冬場の雇用対策について、道としても財政面も含めて支援していただきたいものだと思います。またこの通年雇用の支援事業の中身も、もう少し運用を柔軟にして、冬場の雇用対策も支援できるような中身に変えていく方が良いのではないかと考えていますので、冬場の雇用対策をなんとか、もう少し知恵を出し合って、やってもらいたいなというように思っております。

それともう一つ、ここに載っていますけれども、建退共、いわゆる建設業退職金共済制度ですか。これは、公共事業は義務づけているから、そちらの方はきちんと払われている。問題は、民間の事業をやっているところはほとんどなくて、中には、そういう退職金制度も受けられないという季節労働者もたくさんいますので、その辺の促進です。これは、自治体もそうですけれども、国が

率先してやらなければならない対策だと思いますけれども、そういうことでよろしくお願ひしたい
と思います。以上です。

【相内会長代理】

道ができる範囲というのは、難しいかもしれませんが、そのような要望です。

【石垣労働局長】

お答えいたします。北海道としまして、季節労働者対策は非常に重要だと思っております、
いろいろとできる限りの努力はしたいと考えております。昨年、12月に季節労働者対策の第3次の
取組方針を策定いたしまして、これまでの取組をしっかりと進めるのはもちろんのこと、今、お話
しがございましたが、地域の季節対策の協議会、それぞれの自治体の方が商工会議所などと懸命に
取り組んでおりますので、そういったところを支援していきたいと考えております。季節労働者の
方は、毎年だんだんと人数の方は減少してきておまして、これにつきましては、建設業自体が構
造的に、業種としてだんだんと厳しくなっているということもございまして、減少している
ということもありますが、そういった中で、私どもとしては通年雇用化といひましても、もちろん増
嵩経費などご指摘いただきましたが、そういうもので建設業の中でも、なるべく、もちろん雪など
がありますので、完全にというわけにはいきませんが、工事をなるべく平準化することによって、
冬場も可能な限り雇用して頂くということに努力をするとともに、地域の雇用促進協議会などで取
組いただくものにつきましても、同じ建設業だけでなく、他の業種に転換していただくような時
の訓練・講習ですとか、あるいは資格取得なども受講していただくようにしておまして、その資
格取得については、以前であれば、委員からもご指摘ありましたように、日当的なものももらって
訓練があったのですが、日当的な部分は国の方針でなくなっていますけれども、訓練については、
ある程度、講習なども各自治体で事業を組めるようになっていきますので、そういったものはよく周
知をしていただくように、私どもとしましても努力をしていきたいと思ひます。

また、各自治体の方々から通年雇用促進事業、国からの委託事業ですけれども、使いにくいと言
われているところも多々ございますので、そういうものについては、私ども折を見て、年に何回か、
北海道労働局の方にも申し入れをしまして、少しずつ条件を緩和して、あるいは自治体の方の負担
を軽くしていただくように努力をしておりますので、すぐには十分にいかないところもありますけ
れども、少しずつ季節労働者の方、あるいは、地域の協議会の方のご意見を聞きながら、道として
出来る努力はやっていきたいと思ひますし、先ほどご指摘のありました国に要望することはしっか
りと要望してまいりたいと思ひます。

【相内会長代理】

季節労働者の方はどんどん高齢化が進んでいるわけで、中々、業種転換等は難しいところはある
かもしれませんが、しかし、比較的若い年齢層に対しては、季節労働組合の方でも新しいス
キルを身に付けて、就業のチャンスが高めるような、そういう支援や精神的な応援もしていったら
良いと思ひます。

【渡辺委員】

9万5千人いらっしゃるということは、これ、大きな対策が必要なことだと思うのです。今、通年雇用協議会がありますけれども、この協議会に季節労働者の方が、何人が入っているかと言えば、1万人から2万人くらいしか入っていない。ということは、季節労働者の声というのは、どこで反映されるかという、その場所はないのです。

私どもも関わる機会は少ないのです。ですから、改めて対策会議ですとか季節労働者の対策に限って、労働者や経営者の方も入って、ちゃんと時間を掛けて、今の通年雇用施策で良いのかどうか、それから抜本的にその人たちが、生活保護に陥らないように努めるだけの、特殊技能を持っている方ですから、そういうことを踏まえると対策が必要ではないかというように思います。これは要望としてお願いします。

【三崎委員】

私は、コープ札幌で非正規労働者ということで働いているのですが、非正規の「非」というのは、正規と非ですごく嫌な感じだなと思うのですが、いろいろなところで言わせていただいています。この資料を見ますと「就業環境の整備」ということで、非正規労働者がとても多くなっているのです。非正規で働かなければいけない事情もたくさんあるわけで、その中で非正規労働者の均衡ある処遇やワークライフバランスということで、どのように考えていくのかということと、非正規で働かなくてはならない人たちがたくさんいる中では、多様な働き方をしている方がたくさんいるのです。大企業ではなく、中小企業のなかに、たくさんの非正規労働者がいて、子供を抱えながら働いている方たちもたくさんいるわけで、その人たちが働くということが多様な働き方であって、道や市や国がどれだけできるかという、子供を預けられる環境であったり、そういったものが土曜日とか日曜日とか祭日とかに休みでないような、そういった支援も考えながら、非正規労働者のことも考えていただきたいということと、非正規労働者から正規労働者なるといったところの対策なども考えて、雇用を増やして行ってほしいという思いがあります。以上です。

【相内会長代理】

要するに、就業環境の整備と言っているけれども、実際に安心して就職できるような具体的なインフラの整備をきちんとやることも、雇用を安定して創り出していく基であるという意見である思います。この非正規労働者という言葉は嫌な言葉なのですが、オランダではパートタイムの労働者でも、正規労働者です。パートタイムという要するに短い時間で働く労働であっても非正規ではなく正規であって、同じ仕事に関しては、同じ賃金が保証されている。本来は、短く働く人は何故給料が安いのかというところが、大きな問題だと思います。

では、次の議題にいてもよろしいですか。

【金山人材育成課長】

それでは、議題5の「北海道職業能力開発計画」につきまして、説明いたします。

はじめに、職業能力開発計画についてですが、こちらの方は職業能力開発促進法に基づいて、国が職業能力開発計画の基本計画を策定しているものでございます。それで各都道府県につきまして

も区域内での職業能力に関する計画を策定することとなっているものでございます。

道の第8次北海道職業能力開発計画につきましては、平成18年度から平成22年度までの5年間を計画期間として、平成19年1月に策定していますが、平成22年度で期限切れとなるものですから、それに伴って第9次の計画策定が必要ということになります。

それから資料5-1になります。第8次北海道職業能力開発計画の概要について、説明いたします。

この計画につきましては、一番左側に書いてありますが、職業能力開発を取り巻く環境にあって、今後、取り組む職業能力開発の基本的施策の方向性を示しながら、働く方、一人一人の職業生活の安定と社会的生活の安定を図るために、真ん中の所にも書いてありますが、職業能力開発の実施目標といたしまして、5項目を記載させていただいております。それぞれの目標に対応した基本的施策を展開していくというものでございます。

進捗状況につきましては、資料5-2の方に詳細をまとめさせて頂いております。それぞれ職業能力開発の施策に対応した形で、取組実績、今後の課題ということで記載させて頂いております。

2点目の「地域の産業動向や雇用失業情勢に応じた職業能力開発の促進」というところでは、地域の産業人材育成のための幅広く産業振興施策の充実を図りながら、地場企業の自動車産業参入促進のための現場技術者や技能者の育成・研修でありますとか、地域の実情やニーズに応じた取組を実施した他、地域におられる方の人材育成、企業の環境対応に関する指導人材や国際ビジネス支援をする人材の育成等でございます。

また、道立高等技術専門学院につきましては、実習機会でありますとか機械・機器整備、カリキュラムの充実を図りながら、職業訓練を実施しているところでございます。

雇用失業情勢に対応した取組といたしましては、離職者の就職促進を兼ね、民間の教育訓練機関等も活用しながら職業訓練を実施しているところでございます。

今後の課題といたしましては、従来のものでづくり分野に加えまして、成長が見込まれる分野の人材育成の戦略的推進でありますとか、地域に即した離職者訓練について、引き続き推進していく必要があると考えております。

2点目の「道民が持続的に職業キャリアを形成するための支援」につきましては、厳しい就業環境にある若年者の雇用対策を総合的に推進するために、ジョブカフェ北海道を中心に就職支援サービスを提供するとともに、インターンシップでありますとか、デュアルシステムによる職業訓練を実施しているところでございます。

また、障がい者でありますとか、母子家庭の母等に対する職業キャリア形成につきましては、能力適正に応じた職業訓練の実施など、民間の職業訓練機関など多様な委託先を活用いたしまして、雇用機会の拡大に努めているところでございます。

今後の課題といたしましては、さきほど紹介した方、それぞれの特性に応じた訓練を実施するとともに、就職支援の充実というのが求められると考えているところでございます。

裏面になります。3番目でございますが、「職業能力開発を支える基盤の整備」についてですが、企業が主体となって、若者に実践的な職業能力を習得させる「実践型人材養成システム」の導入でありますとか、技能検定制度の普及・促進を進めてきたところであります。また、高等技術専門学院の在り方について、その基本的方向を示す「中長期ビジョン」、そちらを策定するとともに、地

域人材開発センターなどの自主的な取組に対する支援でありますとか、認定職業訓練施設を活用による実践的な職業訓練を行うなど、教育訓練の機会の確保に努めています。

今後の課題といたしましては、長引く不況の影響に依りまして、民間における人材育成の取組が非常に困難になってきていますので、行政によるきめ細かな支援が必要となっていることでもありますとか、地域における人材ニーズの把握、あるいは地域の職業能力開発施設等を最大限活用した人材育成を推進が必要とされています。

4点目の「ものづくりを支える技能の継承・振興」につきましては、北海道職業能力開発協会、そちらの方に設置しておりました「技能継承等支援センター」、そちらの方の活用促進等を図った他、技能五輪への派遣や卓越技能者の表彰など技能尊重機運の醸成を図ったところでございます。

今後の課題としては、さきほど言われておりましたが、若者を中心としたものづくり離れや熟練技能士の高齢化などが進む中で、やはりこうしたものづくり産業の振興のためには、若者のものづくり、あるいは技能に対する理解促進を図っていくとともに、技能の継承、振興が必要と考えています。

5点目の「職業能力開発施策の効果的な推進」についてですが、こちらにつきましては、高等技術専門学院につきまして、中長期ビジョンに基づいて、地方校である滝川、網走、両学院の廃止。また、民間との役割分担の中で、科目の統廃合でありますとか、科目転換を進めるとともに、国と道との役割分担を踏まえて、効果的な職業施策の推進、関係機関との連携強化に努めてきたところでございます。

今後の課題といたしましては、高等技術専門学院につきましては、こうした中長期ビジョンの計画的な推進管理、実効性の確保というものの検討が必要と考えておりますし、国との役割分担を踏まえながら、経済界や人材育成機関などとの連携強化を実施しながら、引き続きオール北海道体制で取組を進めていくことが必要と考えております。

次に第9次の北海道職業能力開発計画についてでございますが、冒頭で少し説明をいたしました、現在の第8次の計画が期限切れを迎えるということ踏まえまして、平成23年から平成27年までの5年間、こちらを計画期間とする第9次の計画を策定するとしております。

この計画の策定にあたっての今後のスケジュールについては、資料5-3にお示しをさせていただいておりますが、本日3月14日、第1回目の審議会の部会を開いて頂きまして、この後、8月、9月、2度の部会を開催していただく。そうした中で一応、目途ということでございますが、本年10月頃を目途に計画を策定していただくということで、概ねのスケジュールをこちらの方にお示しをさせていただいております。

なお、計画策定にあたりましては、当審議会条例で設置をさせていただいております職業能力開発部会におきまして、今後の議論を進めていきたいと考えております。

早口で申し訳ございません。以上でございます。

【相内会長代理】

ありがとうございます。時間がおしっているので、報告時間が短くなって申し訳ありません。私からの提案ですけれども、今日、また部会が予定されておりますし、これから第9次の職業能力開発計画を作っていくこととなります。ですから、詳しくは部会で検討していくことにしまして、

この場では、例えば渡辺委員は、この部会に入っていないので、さきほどご発言があって、高等技術専門学院の今後のプラン等についてご意見があるとのことだったので、手短にご発言頂けますか。

【渡辺委員】

高校は無償化、無料化ですよね。ですけど、本当に就職しようと思っている子は、例えば中学校中退で働いて、あるいは高校中退した子が職業訓練を受けたいといった時に、技専もせめてその年齢の人たちは無料化にしたらどうかというのが一つの提案です。

それから、もう一つは北海道の重点分野が示されておりますけれども、各地域で職業高校が減少しています。農業高校、工業高校あるいは商業高校。勤めようと思っても最低限の技術が身に付かないまま、大学あるいは社会に出ていく格好になると思います。そういう意味では、戦略的に、地域毎で結構ですけど、そういった学校をちゃんと残して、そういう子たちが就職意欲と同時に最低限の技術を磨くということが戦略として必要だと思います。これは道の教育委員会のイニシアティブで出来ることだと思っておりますので、ぜひお願いしたいと思います。以上です。

【相内会長代理】

ありがとうございます。無料化というとコストは誰が負担するかという問題もあると思います。いろいろな方法もあると思います。例えば、就業したらその人の授業料については、将来的にも請求しない。

【渡辺委員】

タダのところもあります。県によっては。

【相内会長代理】

道の財政を考えるとそんなに大判振る舞いも出来ない。今のようなアイデアは、逆に就業出来なかった人は、就業できないままに請求されるのかという問題もございます。しかし、就業努力もしないで、タダで勉強だけさせてもらって、後はプラプラしているような人はどうしたら良いのか。いろいろな工夫が考えられるので、今の渡辺委員のご発言は、出来るだけ入り口のバーを低くして、積極的に職業訓練を受けられるような環境を作るということと、同時にそれを持続可能なシステムにしていくために、どういう財政的支援が必要なのかということですよ。

連合などでも、もしかすると、そういう道が持っているシステムとは別に、自分たちの多様な企業の中から、そういうスキルを習得させるようなシステムをどこかで作るというようなことも工夫出来るのではないかと思いますし、民間でもあるいは、中間的な組織でも、行政でもそういうことに取り組む、そして講師になるような人たちはむしろ横断的に協力していくということがあっても良いかもしれません。

すいません。時間がなくなって。特にご発言があれば。不手際で10分くらい長くなりました。

【渡辺委員】

参考資料3で出ているアクションプランの関係、出先機関の関係で一言だけ。

この間、労働局も含めて、道も含めて、学校も含めて、頭を悩ませて、新規学卒者の対策について、議論して実行してきました。

そういう意味では今回、出先機関の原則廃止というのは、ハローワークもワンストップなどしていますから、地方自治体全部で一斉にやるということにはならないと思います。そういう意味では国が最低限、責任を持ってやる部分、そしてそれに付加できる分は自治体でというような役割分担も含めて、これはやはり慎重に議論してほしい。特に北海道の場合は、広域でありますし、先ほど言ったように住民サービスやサービスを提供される側から見ると、非常にそれだけでも不便さがある。ギャップもある。ですから、それを担保する上でも、出先機関の廃止は簡単ではなく、地域で十分議論できるように配慮していただきたいということだけ要請しておきます。

【相内会長代理】

出先機関の改革というのは、出先機関の廃止だけにとどまらないで、どうすれば、そこがなくなっても、その機能を十分に果たせるのか。あるいは代替的機能を果たすのはどこなのかということについての情報も必要になると思います。そこらへんはぜひ丁寧な対応をお願いしたいと思います。他にありませんか。

では、部会に付託するということを決定させていただきます。

本日は、長時間にわたり、ご審議をいただき、また、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。

【千葉雇用労政課主幹】

それでは、これもちまして、北海道労働審議会を終了いたします。

/以上