

北海道労働審議会

【議事録】

平成21年11月20日(金)
京王プラザホテル札幌 2階 ローズルーム

北海道労働審議会 議事録

日時：平成21年11月20日(金) 10時00分から11時45分まで

場所：京王プラザホテル札幌 2階 ローズルーム

【出席者】

委員

・ 学識経験者

相内 俊一 (小樽商科大学 大学院商科研究科 教授)

小宮 文人 (北海学園大学 法学部 教授)

村岡 ひとみ (北海道武蔵女子短期大学 教授)

奥泉 尚洋 (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)

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)

西村 求 (北海道電力株式会社 取締役副社長)

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（千葉雇用労政課主幹）】

予定の時間となりましたので、ただ今から北海道労働審議会を開始いたします。

本日の審議会には、委員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、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。

会議に先立ちまして、渡辺経済部長からご挨拶申し上げます。

2 あいさつ

【渡辺経済部長】

おはようございます。北海道庁の経済部長をしております渡辺と申します。委員の皆様におかれましては、5月の改選期におきまして、それぞれ再任、新任を快くお引き受けくださったことに、あらためてお礼を申し上げたいと思います。また、本日は大変お忙しい中かと思いますが、朝早くからお集まりいただきまして有り難うございます。

この審議会の開催自体は2年振りということでございますけれども、それまでの雇用情勢につきましては、日本全体で景気回復の基調にあったところ、なかなか北海道はその波に乗りきれない状況の中、非常に厳しい状況にあったところでございます。その後、特に去年の秋以降、ご承知のとおり経済状況になっておりまして、落ち込みという意味では、失業率、有効求人倍率とも全国ほどではないのかもしれませんが、道外も含めて非常に厳しい状況の中で、さらに厳しさが増している状況ということかと思っております。

本日は、本審議会におきまして、会長、会長代理の互選を行っていただきますとともに、これまでの間、道におきまして厳しい経済情勢も踏まえて行ってきた取組、人材育成政策も含めてでございますけれども、ご報告をさせていただきまして、また、今後の取組にあたっての考えなどについてもご紹介をさせていただいて、委員の皆様から忌憚のないご意見をいただければと思っております。本日の議論も踏まえて、雇用対策、人材育成策に引き続き力を尽くしてまいりたいと思っておりますので、忌憚のないご意見をどうぞよろしくお願い申し上げます。

3 議 事

【事務局（千葉雇用労政課主幹）】

議事に入ります前に、本日出席していただいております委員のみなさまをご紹介いたします。本審議会委員につきましては、5月15日付けで委員の改選がありました。

はじめに学識経験者委員でございますが、小樽商科大学教授の 相内 俊一 様。次に、公園通り法律事務所弁護士の 奥泉 尚洋 様。次に、北海学園大学教授の 小宮 文人 様。次に、北海道武蔵女子短期大学教授の 村岡 ひとみ 様。続きまして、労働者代表委員でございますが、北海道季節労働組合事務局長の 新野 勝昭 様。次に、新日本製鐵室蘭労働組合組合長の 菅原 登 様。次に、コープさっぽろ労働組合中央執行副委員長の 三崎 久子 様。次に、連合北海道組織労働局長の 渡辺 直志 様。続きまして、使用者代表委員でございますが、北海道経営者協会理事事務局長の 石原 聡 様。次に、北海道電力株式会社取締役副社長の 西村 求 様。次に、北冷輸送株式会社代表取締役の 馬場 詔子 様。次に、社団法人北海道建設業協会専務理事の 牧野 光博 様。

以上が本日出席していただいている委員のみなさまでございます。なお、本日欠席されておりますが、学識経験者委員といたしまして北海道合同法律事務所弁護士の 三浦 桂子 様、労働者代表委員といたしまして連合北海道女性委員会委員長の 松田 朋子 様、使用者代表委員といたしまして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の 宮原 敏 様の3名にもご就任いただいております。以上で委員の紹介を終わらせていただきます。

次に道側について紹介させていただきます。はじめに、ただ今ご挨拶させていただきました経済部長の渡辺でございます。労働局長の宮原でございます。また、後ろの席に、関係課の課長、参事も出席しておりますので、よろしくお願い申し上げます。

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に関する基準」に従いまして公開とさせていただきます。本日の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お祈いします。

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、宮原労働局長が行うことといたします。

(1) 会長、会長代理の選任について

【宮原労働局長】

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、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、推薦等ございませんでしょうか。

【石原委員】

事務局案があれば発表していただきたいと思います。

【宮原労働局長】

ただ今、事務局案との発言がございましたけれども、いかがでございましょうか。

(異議なしの声)

【宮原労働局長】

それでは、事務局案の方を説明させます。

【事務局(山根雇用労政課長)】

雇用労政課長をやっております山根と申します。よろしくお願ひいたします。事務局といたしましては、中央労働委員会地方調整委員及び北海道労働局紛争調整委員等を歴任されております、北海学園大学の小宮委員を会長に、また、今期で4期目となりまして、これまでの当審議会の経過をご理解いただいております小樽商科大学の相内委員を会長代理に、前期から引き続きまして、お願ひしたいと思っております。ご審議をよろしくお願ひいたします。

【宮原労働局長】

ただ今、事務局から会長には北海学園大学の小宮委員、会長代理には小樽商科大学の相内委員との提案がありましたが、いかがでございましょうか。

(異議なしの声)

【宮原労働局長】

異議なしとのことですので、会長には小宮委員、会長代理には相内委員を選出をさせていただきます。それでは、会長に選出をされました小宮会長につきましては、会長席へお移りいただき、一言ごあいさつをお願ひしたいと存じます。

【小宮会長】

小宮でございます。今、会長に選出されました。今日ちょっと資料を目を通したところ、やっぱり雇用情勢というのは非常に厳しい。例えば今年の3月の内定率、これが大卒で85%、高卒で83%程度ということになっているようです。そして全国の平均から見ますと13%位低いと、高卒について、というようなことが書いてあります。それから失業率は5.6%。非正規労働者の割合も36.7%であり、全国的に見て高い。10月の数字を見ますと、東北・北海道の内定率は、大卒で60.7%か9%というような状況です。多少改善しているという話なんです。これは異常な状況と言うしかないの、これをなんとか少しでも良い方向にしていくように、我々としても努力をしていかなければいけないんじゃないか、こういうふうに思います。

私は、つい最近までイギリスにおりまして、その時にいろいろサービス業等いろいろ回ったりなんかしたんですが、私が以前行ったとき78年の頃ですね。このころは、非常にサービスが悪かったんですが、今は非常にサービスが良い。日本に帰ってきて、いろんな接客等を見ると、非常に悪くなっているんですね。この原因は非正規が非常に増えているということにもあるんじゃないかと、こういうふうに思います。やはりこれから若い人に希望を持たせるような、そういう雇用状況というのを作っていかなければいけない、こういうふうに思います。何らかの形で少しでもお役に立てるような方向で、この審議会も進めていきたいと思ひます。どうぞよろしくお願ひいたします。

【宮原労働局長】

ありがとうございました。なお、渡辺経済部長につきましては、誠に申し訳ございませんが

所用のため、ここで退席をさせていただきたいと存じます。

【渡辺経済部長】

申し訳ありませんが、よろしくお願いします。

【宮原労働局長】

ただ今、会長、会長代理が選出されましたので、これよりの議長につきましては、審議会条例第4条3項によりまして会長の方をお願いしたいと存じます。よろしくお願いしますを申し上げます。

(2) 部会員の選任及び特別委員の推薦について

【小宮会長】

それでは、これより議事を進めさせていただきます。まず、部会委員の選任及び特別委員の推薦についてですが、このことについて、事務局の方から説明させていただきたいと思っております。

【事務局(山根雇用労政課長)】

それでは私の方から、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、港湾労働の改善に資するための調査・審議を行います「港湾労働部会」、石炭鉱業離職者対策の円滑な推進を図ります「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・審議を行います「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、学識経験者としたしまして、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」につきましては、審議会委員を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、使用者代表をそれぞれ1名としております。「職業能力開発部会」につきましては、審議会委員3名、特別委員8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4名、労働者代表、使用者代表を各2名としております。

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、審議会からの特別委員のご推薦をお願いしたいと思っております。以上でございます。

【小宮会長】

それでは、今お話がありましたように、会長が指名することになっておりますので、各部会に参画していただく委員につきましては、前期に引き続きまして、「港湾労働部会」については、本日欠席されておりますが、三浦委員をお願いしたいと思っております。それから「石炭鉱業離職者対策部会」については、村岡委員、渡辺委員、牧野委員をお願いしたいと思っております。それから「職業能力開発部会」につきましては、奥泉委員、石原委員、そして本日欠席されております松田委員をお願いしたいと思っております。

次に、各部会の特別委員の推薦についてでございますが、皆さんにお諮りしたいと思っておりますが、いかがでしょうか。

事務局案があれば、提案を受けたいと思っておりますが、こういうことでいかがですか。

(異議なしの声)

【小宮会長】

それでは、事務局案のご説明をお願いしたいと思っております。

【事務局(山根雇用労政課長)】

それでは、事務局案を配布させていただきます。それに基づいてご説明申し上げます。

(事務局から事務局案を配布)

【事務局(山根雇用労政課長)】

それでは、特別委員の事務局案をご説明させていただきます。

港湾労働部会につきましては、学識経験者は、港湾労働問題と深い関わりがあります北海道運輸局海事振興部長の伊藤隆様、労働者代表は、港運同盟北海道地方本部副議長の合田悟志様、全港湾北海道地方本部執行委員長の木村祥治様、使用者代表は、三ツ輪運輸株式会社理事総務部長の有岡勇様、ナラサキスタックス株式会社代表取締役社長の鈴木信一様にご就任をお願いしたいと考えております。

石炭鉱業離職者対策部会につきましては、学識経験者は、石炭離職者の状況に造詣の深い北海道産炭地域振興センター理事の佐々木義之様、労働者代表は、連合北海道総合政策局長の坪田伸一様、使用者代表は、釧路商工会議所専務理事の濱屋重夫様にご就任をお願いしたいと考えております。

職業能力開発部会につきましては、学識経験者は、民間部門におけます職業能力開発に精通しております社団法人中空知地域職業訓練センター会長の松原章様、高等教育や専門教育分野の人材育成に精通しておられる3名の方、小樽商科大学ビジネス創造センター教授の海老名誠様、同じく学校法人光塩学園理事長の南部ユンクイアンしず子様、さらに北海学園大学経営学部教授の石井耕様。労働者代表は、連合北海道会長代行の工藤和男様、運輸労連北海道地方連合会書記長の山田新吾様、使用者代表は、株式会社清和インターナショナル代表取締役社長の清田絹枝様、大丸藤井株式会社人事部長の山本一夫様にご就任をお願いしたいと考えております。以上でございます。

【小宮会長】

今、特別委員について、事務局案が提案されましたが、これについていかがでしょうか。

(異議なしの声)

【小宮会長】

異議なしということでございますので、それでは、事務局でご提案の方々を、部会の特別委員ということにさせていただきたいと思っております。

さて次の議事に入りますが、次は報告事項といたしまして「最近の雇用失業情勢について」から「産業人材の育成について」まで6項目あります。これを一括して説明していただいて、それからご質問があればこれを受けるといふことにしたいと思います。

ということで、事務局の方から、順次説明をしてください。

(3) 最近の雇用・失業情勢について

【事務局(山根雇用労政課長)】

それではまず、私の方から最近の雇用失業情勢につきましてということで、資料の3をご覧くださいと思います。先ほど、小宮会長様の方からも若干のご紹介ございましたけれども、まず北海道の完全失業率、完全失業者の推移でございますが、ここに平成20年10月-12月期と3ヶ月ごとに発表されておりますので、時系列で追ってございまして、7月-9月期が前期と同等の5.4%と、前年度が4.9%ということでございますので、かなり高めの数値で推移しているという状況でございます。

それから有効求人倍率につきましては、これも20年9月から時系列で追ってございますけれども、20年9月が0.47倍ということで、これ自体全国の数字と比べても半分程度ということで、かなり厳しい状況ではあったんですが、昨年来の世界的な金融不安ということもございまして、次第に下がってきておりまして、今年の9月につきましては、0.38倍ということで、対前年比0.09ポイント減ということでございます。

ただ、全国の落ち込みがかなり激しくて、全国との差があまり無くなっている状況ではございますけれども、そもそも非常に厳しい情勢が続いておりました中での低下ということで、一層今後とも、雇用情勢については厳しさが増すということが懸念されるところでございます。

続きまして2ページ、3番でございますが、事業主都合を含めた離職状況ということでございまして、離職者のうちの事業主都合の離職者というのは、9月期で北海道の場合、2,91

2人ということで、前年同月と比べまして29.3%の増加という状況になっております。こうした時系列でご覧いただきますと、黒三角()が付いていないということは、増えているということでございまして、多い月は30%以上の増え方というような状況もありまして、大変厳しい状態が続いていると思います。

それで4番目の、一方、企業倒産の状況はどうなっているかということになりますと、これはですね、今のところ件数、それから負債総額の双方、沈静化と言えるかどうか分かりませんが、想像している以上には増えてはいないというような状況ではございますが、いずれにしても厳しい状態は変わらないということが伺えると思います。

それから、5番目に新規学卒者の就職内定状況でございますけれども、22年3月の道内高等学校卒業者の求人数というのは、4,005人ということで、前年同月33.9%減少しているということでございます。したがって、道内求人倍率は0.34倍と、これも前年同月と比べて0.17ポイント低下しているというような状況でございます。

内定率も今のところは14%ということで、これも前年同月から比べますと7.1%低下ということで、とりわけ新規学卒者の来年度の就職状況というのは大変厳しいというのが伺えます。

(4) 現下の情勢に対応した雇用対策について

【事務局(山根雇用労政課長)】

続きまして、資料の4-1、4-2に移ってまいります。昨年の夏ぐらまでは、原油・原材料高という厳しい経済情勢が続いておった中に、リーマンショックに端を発した世界的な金融不安で景気が一気に落ち込んだということで、こちらの北海道の方も厳しい状態が続いておるわけではございますが、昨年秋以降、いろいろと雇用対策を切れ目無く講じてきたということもございまして、その流れを簡単にご説明申し上げたいと思っております。

まず、道の雇用対策の基本は、1番に掲げてございますように、北海道雇用創出基本計画、これは平成20年3月31日に策定しておりますので、平成20年度から23年度の4年間で10万人の雇用を創出するという目標を掲げております。主な施策の柱としていたしましては、雇用の受け皿づくりと、それから就業の促進と、雇用の場をつくるという部分とミスマッチの解消を含めて就業を促進していこうと、こういう取組でございます。

平成20年度の実績につきましては、2万5,000人と目標を掲げておりますが、実績的には、2万4,432人と、若干下回った状況でございます。平成21年度の雇用創出目標については、実は1割増の2万7,500人という形に設定をさせていただいておりますが、こちらの方は、離職者を対象とした職業訓練の大幅な拡充ですとか、それからご案内のとおり国からかなり大規模な交付金事業というのがきておまして、そういった中で前倒しで、1割増して2万7,500人という数字をつくっているところでございます。

それでは、(2)といたしまして雇用情勢の悪化に対応した一連の取組につきましてご紹介申し上げますけれども、詳細の資料は資料4-2の方に参考資料としてそのものをお付けしてございますので、お時間のあるときにご覧いただければと思います。

それではまず、昨年の12月20日に第1弾としまして、現下の雇用情勢に対応した取組ということで、ご案内のとおり非正規労働者の雇止めとかという形で、ずいぶん厳しい状態が続いたものですから、就職支援対策としまして、早期再就職サポートセミナー、新規学卒者向けの面接会等々、相談会などを年末年始返上で行ったところでございます。

また、経営・雇用状況の緊急調査といたしまして、道内の企業に経営・雇用状況に関する一斉調査を実施しております。

第2弾といたしましては、年が明けて1月22日ですが、緊急雇用対策の追加実施ということで、道庁において臨時職員の採用ということに踏み切りまして、延べ数であります約600名の臨時職員を2月、3月と雇用させていただいたところでございます。また、地域特性に応じた雇用創出の取組では、道で行っております新一村一雇用おこし事業というものの追加の実施をしているところでございます。

続きまして2頁に移りまして、第3弾、こちらは、今年の2月18日でございますが、緊急雇用対策第3次と銘打ちまして、セーフティネットの充実ですとか雇用の受け皿づくり、さらには就業の促進といった現在の雇用創出基本計画の柱に沿った形で、新規施策などを盛り込みながら対応して参っております。

それから4番目に「厳しい雇用情勢への当面の対応」ということで、新年度の5月1日でございますが、厳しい状態が続いておりますので、私どもの方から北海道労働局と共催で企業、団体等への求人確保・雇用維持の要請ということで、文書要請を2万社、このうち2千社につ

きましては、職員が企業訪問を行って求人要請等を行ったところでございます。

それから次、5番目でございますが、雇用対策関係でいきますと第3次緊急総合対策と、これは経済対策や医療・生活・福祉対策なども一緒に総合した形で打ち出しましたけれども、こちらの方では厳しさが増す雇用情勢に対応するために、緊急雇用創出事業ということで、後で説明いたしますけれども、国の方から交付金が2本きておりまして、そのうちの1本、緊急雇用創出事業の方の基金が95億積み増しになったということ。それから新規の事業として、失われていく雇用を少しでも止めたい、守りたいということで、倒産ですとか廃業などによって経営の継続が困難という事業を、これを承継していただく企業に、正社員として雇った分の雇人数に、一人頭50万という形で奨励金を出すという新たな取組も開始しております。

それから6つ目が、今年の11月23日ということで、政府の方もここで緊急雇用対策というのを打ち出したところでありまして、私どもで、連合北海道さん、それから経営者協会さん、あとは北海道労働局、北海道経済産業局、教育庁と6者でもって北海道雇用創出推進会議というものを開催しておりますが、こちらの方で6者によりまして、この厳しい雇用情勢に対応するための一体となって取り組むというための意思表示ということで、合意をさせていただいたところでございます。以上が、これまで昨年暮れ以降、切れ目無くといえますか、私どもが打って参りました雇用対策の概要でございます。

今後の取り組みでございますけれども、引き続き、北海道雇用創出基本計画、さらには、今ご説明申し上げました各種緊急雇用対策の方針に基づきまして、それらを着実に実施して参るという考え方でございます。また、ただいまご紹介申し上げました、雇用創出の実現に向けた合意という雇用創出推進会議の合意事項について、それぞれ取り組んで参りたいと思っております。1つには、新規学卒者の就職の促進と、大変厳しい情勢をいかに克服していかうかということで、各者が協力して取り組むという形でございます。また、成長力強化による安定的な雇用の場の創出ということで、雇用の場をつくるためには、何はともあれ経済の活性化ということが大事でございますので、それに向けた、北海道として成長を期待できる分野、これらの施策の展開ということと、それにとまなう人材の育成確保といったようなことに取り組んでまいりたいと思っております。それから3つ目が、これは国の方の基金事業でございますけれども、ふるさと雇用再生交付金と、こういったものを効果的に活用する。それからさらには4点目ですが、人手不足分野の人材確保、先ほど申し上げましたように、15万人の失業者がおる中で、一方では人手不足となっている分野があります。例えば、水産加工業であったり、介護福祉分野の事業であったり、農林水産業であったりというようなことで、依然として人手不足となっているところがあります。できれば再就職に向けては、そういった人手不足となっている分野に、能力を付けていただくなり、資格を取得していただくなりしながら、誘導していきたいといったことで、マッチングに力を入れて参りたいと考えております。5点目の安心して働ける環境の整備ということで、先ほどお話しがございましたけれども、非正規労働者就業環境マニュアルといったものを道の方で作成しております。均等処遇の確保などに努めて参りたいと思っております。それから6点目の各種助成金制度の効果的な活用と、この間、昨年秋以降、前政権の時からそうなんですけれども、各種国の制度が充実してきておりますし、我々としてもいろいろな対策を講じてきている中で、そういった施策をきちっと有効に活用していただくこと、その意味で啓発、普及、そういった周知を図って参りたいと考えております。

さらに、先ほどお話し申し上げました10月23日に国が緊急雇用対策を打ち出してございます。さらには12月上旬には、それに伴う補正予算なども発表される予定でございますので、そういった流れを見ながら国とも一体となりながら必要な対策を講じて参りたいと考えております。

次に4ページ以降は、去年以降の雇用対策の動きを時系列的にお見せした資料でございますので、こちらの方も時間のありますときに是非ご覧いただきたいと思います。

(5) 雇用交付金事業について

【事務局(山根雇用労政課長)】

それでは続けての説明で恐縮でございますが、資料の5をご覧くださいと思います。先程来、お話し申し上げている交付金事業について簡単にご説明申し上げます。

国の昨年度2次補正で緊急雇用創出事業及びふるさと雇用再生特別事業というのが創設されております。こちらの方は、そこに簡単な絵を1ページの左側の方に載せてございますけれども、国の方から道の方で基金を頂戴いたしまして、その基金を3年間有効に活用していかうという事業でございます。

緊急雇用創出事業につきましては、離職を余儀なくされた方々に対して、一時的なつなぎの雇用・就業機会を創出すると、こういった事業でございまして、一旦道の方で基金をお受けいたしましたして、道が直接実施する事業というのでもございますけれども、民間企業さんに委託をして行う事業、さらには、市町村に補助金として出しまして、市町村が直接行ったり、やはり同じように民間事業者に対して委託をして事業を行うと、こういったスキームとなっております。

詳細は事業のアウトラインの下の方に掲げてございますけれども、20年度の2次補正がございましたので当初1500億円、さらに21年度に、先ほどもお話ししましたが、北海道に95億来たというものなんですけれども、補正予算が3000億措置されまして、計4500億円というものが、これは全国ベースでございまして、事業の規模でございまして。このうち北海道の方には、148億円が交付されているところでございまして。使い方としましては、3年間の事業でございまして、一番大変な初年度に少し傾斜して配分していきたいということで、3年間の割合としては、1.2対1.0対0.8というぐらいのバランスでもって、3年間この予算を使っていきたいと思っております。また最近、要件緩和がなされたところでありますけれども、この事業につきましては、10月23日に国の雇用対策の一環として人件費割合などの要件緩和がなされまして、使い勝手が良くなってきているというような状況になっております。

2つ目がふるさと雇用再生特別基金事業ということでございまして、こちらの方は、地域の創意工夫に基づいて、地域に雇用を創出するという取組を支援するというところで、実は、これは今後も引き続き事業の継続が見込まれると、比較的長期的な事業という位置付けでございまして。同じように国から道が交付金を頂戴いたしまして、それでもって基金を作ります。それを道が直接民間の事業者へ委託をする場合、後はもう一つが市町村に補助をして、市町村から事業者へ委託をするものということで、これは自治体の直接事業は認められておりませんが、あくまでも民間事業者がこの交付金を使って事業を行って、交付金がなくなった後も継続で事業が実施していけるような、そんなスキームで考えられているものでございまして。本事業は20年度の2次補正で全国ベースで2,500億円創設されてございまして、このうち北海道には82億1000万円が交付されたところでございまして。

2枚目以降に、事業の推進状況について掲げておりますので、参考にしていただきたいと思いますけれども、両交付金の本年度の実施状況、まだ事業が完了しているものは非常に少なくなっておりますけれども、実施計画ベースで、数字を整理しておりますが、ふるさと雇用交付金についてでございますが、5ページ一番下の方に掲げてございまして、258事業で30億5,800万円、新規雇用者の予定数ですが790名というのを計画しております。それから3ページに戻っていただいて、緊急雇用交付金につきましては、915事業、58億8,400万円、それで新規雇用者が5,768名ということになっております。

また、資料にはございませんけれども、2つの事業を進めるに当たりまして、各地域に緊急雇用・ふるさと雇用交付金にかかります地域会議というものを設置してございまして、この会議を通じて地域ニーズの的確な把握に努めますとともに、しっかりと関係者が情報交換をしながら、地域に根付いた雇用の場が創出されるように取り組んでいるところであります。

なお、4ページ目と6ページ目には、それぞれの事業の分野別の主な事業というのを参考までに掲載させていただいておりますので、後でご覧いただきたいと思います。

私からの説明は以上でございまして。

(6) 若年者雇用対策について

【事務局(小酒井雇用労政課参事)】

雇用労政課参事の小酒井と申します。よろしくお願いたします。

私の方から、資料6、資料7にあります、「若年者雇用対策について」と「就業環境の整備について」ということで説明をさせていただきます。

まずは、資料6になりますが、新規学卒者に対する支援についてでございます。表にございますが、過去5年間、道内の新規学卒者の就職内定の状況は、全国と比較いたしまして大変厳しい状況になってございまして、21年3月卒業の高校生の内定率は全国平均よりも12ポイント低い83.1%と、これは4年連続して全国最下位となっております。(2)にございまして、来春に卒業する高校生の就職環境は、今年3月の状況よりも更に厳しい状況でありまして、9月末の状況では、就職希望者9,300人に対して約4,000人の求人しかないということになります。このまま推移いたしますと、約2人に1人しか就職できないということになります。多くの生徒が就職できないまま卒業する事態が懸念されているところであります。

次のページになりますが、(3)でございまして。道ではこれまでも北海道労働局や関係機関と

連携いたしまして、経済界に対する求人要請、あるいは職業意識の醸成のためのセミナー、合同就職面接会の開催など、高校生の就職促進に対して取り組んできているところでございます。また、厳しい就職環境にある高校生について、一人でも多くの生徒が在学中に就職内定を得て卒業していくとともに、それが地域産業を支える職業人として活躍できるような、そういったことを支援するために、下にございます教育庁や北海道労働局など関係機関と構成いたします新規高卒者就職支援プロジェクトチームを立ち上げまして、新たな取組を検討及び実施を連携して行うこととしたものでございます。その中で、新たな取組といたしましては、北海道教育庁における求人開拓機能の強化、それから未内定者やいわゆるゼロ回受験者ですが、これに対する特別相談の実施、就職面接会参加企業の見学会、あるいは道立高等技術専門学院での特別枠の受入について取り組んで参ることとしております。

次のページになりますが、ジョブカフェ北海道についてでございますけれども、北海道若年者就職支援センター、通称ジョブカフェ北海道で、正規雇用を目指して就職活動をする若者を支援するために、平成16年7月に国の施策を活用しながら、道が設置いたしましたワンストップサービスセンターでございます。札幌の中央区のセンターの他に、函館他道内5カ所に地方拠点を設置しております。また、本年4月からは、月に2回程度、カウンセラーを派遣いたしまして、巡回地方拠点であります室蘭市、苫小牧市を加えて設置したところでございます。

ジョブカフェ事業についてでございますが、表のとおり、道の事業の他、国の事業も活用して実施しているところでございます。道事業ではカウンセリングなどの基本機能を担っております。若者と中小企業のマッチングなど中小企業の人材確保支援については、経済産業省事業を活用しております。それから高校生を中心とする若者の職業意識醸成のための事業につきましては、厚生労働省の事業を活用して、合わせて実施しているところでございます。具体的な事業につきましては一覧になっておりますので後ほどご覧いただきたいと思います。

次のページでございます。ジョブカフェ事業の実績でございますが、平成16年7月の開設以来、平成20年度までの数字でございますけれども、のべ23万5,000人の利用がありまして、約2万5,500人が就職してきたところでございます。業種別の就職者数については資料のとおりとなっております。ジョブカフェの利用者は求職者が63%と最も多くなっておりまして、次いで非正規労働者、学生・生徒の順となっております。

次になりますが、ジョブカフェ北海道について、今後重点的に取り組んでいく事項についてご説明申し上げます。まず1点目でございますが、利用者の就職希望業種・職種の拡大であります。円グラフになっているとおり、ジョブカフェ利用者の約40%が、事務、販売を希望しているところですが、これは新規求人倍率が特に低く、就職が困難な状況になっております。しかし、ジョブカフェ利用者の約50%は、希望する就職が無かったり、著しく低かった場合には、業種・職種を変更することとしておりまして、希望する求人が出るまで待つという答えをしたものが30%に至っております。ジョブカフェでは希望した職に就くよう支援することを基本としている訳でございますが、利用者の職業適切性を的確に把握いたしまして、成長が期待できる産業や雇用吸収力の高い産業へ選択肢を広げるよう、適性検査の導入やカウンセリングの強化を図っていくところでございます。2点目は、新規学卒者に対する支援の強化でありまして、在学中に就職内定が得られなかった方々は卒業と同時にフリーターとなり、その後の職業スキルの形成に大きな影響を及ぼすこととなることが懸念されまして、ジョブカフェ北海道では、一人でも多くの学生・生徒が在学中に就職内定を得られるように合同企業説明会や産業理解のためのセミナーの他、未内定者向けの特別相談を実施して支援するとともに、在学中に内定が得られなかった方々に対しては一日でも早く就職できるよう、学校やハローワークとの連携を更に密にして支援していくこととしております。

道といたしましては、今後もジョブカフェ事業を若年者対策の柱といたしまして、国の事業も活用しながら、新規学卒者やフリーター等の若年者の就職支援を積極的に実施していく考えでございます。以上が若年者雇用対策についての説明でございます。

(7) 就業環境の整備について

【事務局（小酒井雇用労政課参事）】

続きまして、資料7、就業環境の整備についてでございます。

近年、企業競争の激化や就業意識の多様化する中で、非正規労働者の割合が年々増加傾向にありまして、北海道における平成20年の非正規労働者の割合、これが36.7%と全国で一番高いということになっております。また、昨年秋以降の急激な景気後退を受けまして、非正規労働者の雇用調整が進められておりまして、昨年10月から本年12月までに実施済み或いは実施予定とされたものが、道内におきましては、116事業所、5,340人に及ぶという

状況となっております。

次に非正規労働者を取り巻く厳しい環境に対応するための道の取組についてご説明申し上げますが、働き方に見合った均衡ある処遇の確保、あるいは正社員の転換をはじめとした安心して働ける環境づくりに対する支援及び労働条件、解雇などの労働問題に関する相談の実施に取り組んでいるところでございます。

まず(1)の非正規労働者就業環境改善事業についてでございますが、これは企業における非正規労働者の正社員化や均衡処遇に係る規則改正等についての専門家のアドバイザーを派遣することによって助言を行うほか、就業環境の改善に先進的に取り組んでいる企業の情報収集等を行いまして、改善に向けたマニュアルを作成することとしているところであります。

(2)地域雇用魅力創造支援事業についてでございます。これは雇用管理改善等に関するセミナーの開催、あるいは個別支援チームによる課題整理と改善方策などの課題解決の支援、さらに、改善に要した経費に対する助成を行いまして、就業環境の整備と人材を確保する一体的な取組をしている企業の取組を促進しているところでございます。

続きまして次のページになりますが、(3)の労働相談についてでございます。道では、労働条件や解雇などの労働問題に関する労働相談を実施しておりまして、近年は減少傾向にあるんですけども、昨年、平成20年度は景気後退の影響もありまして、前年度に比して400件程度増加し、本年上半期についても増加傾向にあるところでございます。相談内容別では、賃金・退職金に係る相談が最も一番多いところとなっているほか、職場における人間関係に係る相談も増加しているところでございます。また、昨年から実施しているところでございますけれども、非正規労働者等労働相談週間を設置いたしまして相談に応じているところでございます。

次のページになりますが、これらに関係した国の動向になります。(1)の雇用保険制度についてでございますが、現下の厳しい雇用失業情勢を踏まえまして、非正規労働者に対するセーフティネット機能と離職者に対する再就職支援機能の強化を重点的に取り入れて、平成21年3月に雇用保険法の一部改正を行いまして、対応してきているところでございます。内容といたしましては、にございます雇用保険の適用範囲の拡大あるいは基本手当の受給資格の要件の緩和、それから所定給付の拡充となっております。では再就職が困難な方に対する給付日数の延長、では再就職手当の給付率の引上げ及び支給要件の緩和、では給付率引き上げの措置、では雇用保険料の引き下げとなっております。

次に(2)にございます労働者派遣制度についてでございます。平成20年2月に学識経験者による研究会におきまして、労働者派遣制度の在り方について検討が開始されたところでございます。以降、派遣制度の改正について改正法案が国会に提出された経過がございましたが、衆議院解散に伴いまして各法案ともに廃案になったところでございます。昨年以降、我が国の雇用情勢は急激に悪化いたしまして、いわゆる派遣切りが多く発生したことから、雇用環境の変化が大きく生じているところで、このため厚生労働省では、平成21年10月に労働政策審議会に調査審議を求め、現在まで3回審議が行われている状況でございます。

(3)の、最後ですが、最低賃金についてでございます。平成20年7月に改正された賃金が施行されまして、このとき生活保護との整合性も考慮するよう規定されたところでございます。さらに平成20年度の最低賃金の決定に際し、生活保護基準との乖離額とその解消年数が示されたところでございます。最後に、最低賃金は21年度で1時間678円となりまして、最新のデータにより最低賃金額と生活保護費との比較した乖離額が47円となっております、これについては今後4年以内にて解消することとなっている状況でございます。私の方からは以上でございます。

(8) 産業人材の育成について

【事務局(中野渡人材育成課長)】

職業訓練あるは職業能力開発、産業人材の育成を担当しております人材育成課長の中野渡です。議題の8番目、産業人材の育成についてご説明させていただきます。

道では、平成20年3月に北海道産業人材育成プランを策定したところでございます。お手元にお配りしてあります資料8-1に基づきましてご説明いたします。

まず、第1の策定の趣旨にございますように、このプランは、北海道経済活性化戦略ビジョンに基づいて策定されたものでございまして、平成20年度から22年度までを取組期間としております。

次に第2の基本的な考え方の本道経済を取り巻く状況や産業人材の育成・誘致の現状と課題を踏まえまして、その下の第3の方向性にありますように、1、ものづくり産業人材の育成、2、地域を支え、本道の強みである産業分野や成長先導分野の人材の育成、3、道外からの高

度な産業人材の誘致の促進、4番目の産業人材育成・誘致サポート体制の充実、この4つを観点として、第4の展開方向にありますように、ものづくり産業人材の育成に対する支援の強化等々を具体的な取組の展開方向としているところでございます。

次に資料の2ページ目には、地域を支え、本道の強みである産業分野や成長先導分野の人材育成などについて記載しているところでございまして、産業分野別に書いておりますが、詳細については省略をさせていただきます。

先ほどの第4の展開方向の主な取組の中で、ものづくり産業人材育成ネットワークの構築を図ることがございまして、このため、昨年6月に北海道人材育成連携会議を設置したところであります。この連携会議につきましては、8-2の資料のものづくり産業人材育成ネットワークをご覧いただきたいと思っております。この会議は、各構成機関共通認識のもとに連携した取組の検討・実施を目的としてございまして、構成機関としては、この資料の中段に記載してございますが、国や大学、経済界、人材育成機関など17機関で構成をしております、オール北海道体制で取組を進めていくということにしているところであります。

この会議の主な機能といたしましては、人材育成情報の共有化、施策展開の検討・実施、経営資源の活用・相乗効果による人材育成課題の解決などでありまして、個別に取り組みテーマにつきましては、ワーキンググループを設置し、別途、具体的な検討を進めるというところであります。

右側の機能のところに記載してございますが、現在、ワーキンググループは3つ設置をしております、昨年度は、企業のものづくり人材育成強化ワーキンググループと次世代人材育成ワーキンググループを設置し、今年度はさらに、食品工業人材育成ワーキンググループを設置をして、それぞれ、ものづくり産業の人材育成、ものづくりに対する理解の促進、食品工業の人材育成などの具体的な取組の検討を進めるというところであります。

次に資料8-3をご覧いただきたいと思っておりますが、連携会議などの開催状況につきましては、開催日ということで記載をしておりますのでご覧いただきたいと思っております。連携会議は各ワーキンググループの検討状況の把握と今後の進め方などについて検討をしていただき、各ワーキンググループは、検討テーマに沿って、具体的な取組を検討することにしてあります。

各ワーキンググループの検討状況などについてでございますが、まず、企業のものづくり人材育成強化ワーキンググループにつきましては、ものづくり産業の人材育成と情報提供事業の充実を主要なテーマとして検討を進め、この検討結果を踏まえて、21年度には、ものづくり産業の製品設計に欠かすことのできない3D-CAD設計技術者育成講座など各種研修事業のほか、技術伝承のためのカリキュラムを作成するとともに、産業人材育成ネットワークのホームページの更新を行っております。今後の検討の方向といたしましては、各構成機関が連携した共同事業として、若手技能者の育成ですとか、あるいは工場長の養成といった具体的な対象や目的を設定をして、研修事業を検討してまいりたいと考えております。

「次世代人材育成ワーキンググループ」につきましては、ものづくりに対する理解促進、職業意識の醸成を主要なテーマとして検討を進めてございまして、21年度には、ものづくり体験会の開催のほか、工場見学リスト、ものづくり体験マップを作成するとともに、工場見学ツアーや高校生に対する出前講座などを実施しているところでございます。今後の検討の方向といたしましては、高校生、大学生などの製造業への理解促進や職業意識の醸成を一つの柱とし、特に保護者のみなさん、保護者の考え方がどうしてもお子様方に対する進路等に影響を大きく与えていると思っておりますので、保護者の方々に対する理解促進も重要な観点との認識に基づきまして、事業を組み立てて行きたいと考えております。また、次世代人材の育成を推進するために、企業や団体など、産業界とも一体となって、次の世代のものづくり産業を担う若者の育成ができるような仕組みづくりも検討してまいりたいと考えております。

最後の食品工業人材育成ワーキンググループにつきましては、今年度新たに立ち上げたばかりでございまして、今後は、食に関するセミナーの開催などを予定しております。今後の検討の方向といたしましては、食品工業は地域経済において非常に重要な役割を担っている一方、経営規模が脆弱な企業が多いという現状を踏まえまして、後継者も含め経営者をサポートする人材の育成や水産加工業などにおける3Kイメージ払拭のための取組、人手不足解消に向けた取組などを重点的に行っていく予定でございまして、

以上のような取組を進めながら、本道産業を担う産業人材、次世代人材の育成に努めてまいりたいと考えているところでございます。以上でございます。

4 質疑等

【小宮会長】

ご説明ありがとうございました。以上、かなり沢山の内容がありますが、一括して説明いただいたことに対しまして、ご質問等を承りたいと思います。

【相内委員】

時間はどれくらい。

【小宮会長】

25分くらいしかないですが。

【相内委員】

取り組むべき課題が非常に多くて、本当に大変だということがよく分かりますし、本当にまた、緊急にやらなくてはいけない事態がということで、いろんな意味で難しいところなんですけど、ひとつ気がついたところがあるんですけども。例えばですね、一番最初の資料の4の1でご説明いただきました3ページ目の今後の取り組みと言うところの に、人手不足分野の人材確保というふうに書いてございますが、これは実際には、特に政権が変わった後、特に北海道においては、土木工事関連の労働力の他の分野へのシフトということが非常に難しいし、また緊急、必要なかと思えますけど、そういう意味では、人手不足分野への誘導、あるいは転換の促進ということが必要なのだと。これにずっと関連したところを見てきますと、この後は、4のところあまり見られませんが、これですね、今のような特に農業分野とか、あるいは林業分野とかいろいろ挙げられておりますけれども、その方の需要というものを、要するに人手不足分野の方のキャパシティといいいますか、どのぐらいの人材が不足していて、どのぐらいの人材を引き受けられるのか、という問題と、それから、そこへ転換するためにあるバリアとはいったい何なのかということ、きちんとして分析してですね、それに対する対策、緊急の対策というのをやらないと。たぶん来年の夏ぐらいには、えらい大変なことになるんじゃないかというふうに思っているんですけども。特に大型公共事業がほとんど無くなっていくという状況です。ですからそういうふうな、いろいろなところで出てくる地域産業の振興とか、地域における雇用需要の開発というところで、今のような観点をずっと結んで、今の話はずっと縦にありましたけれども、横に貫くような形で対策を是非考えていただきたい、あるいは、整理していただきたいと思えます。

それからもう一つは、非正規労働者の、ここでお書きになっている就業環境の改善というのは、お役所言葉で、就業環境の改善と言われても一般の人は何のことか分からないと思うんですけども。これは基本的には非正規労働者の正規労働者化というようなことをおっしゃりたい、中心的にはおっしゃりたいということと十分には理解しているのですが、そうだとすると、資料の7の2ページの最後にありますような、非正規労働者等労働相談週間の実施、これは本年10月26日から10月31日となっておりますけれども、ここで65件の相談があったというふうに書かれておりますけれども、これは多いのか、少ないのか。これはきちんと評価して、65件というのは、これは沢山の相談が寄せられたというふうな考えるべきなのか、PRが十分じゃないというふうな考えるのか。だとすれば、どうすればもっとこういったチャンスを活かして相談に来てもらえるのかという、そういう工夫が必要になるのではないかと思います。

それから、資料8-3のところ、企業のものづくり人材育成ワーキンググループと次世代人材育成ワーキンググループ、食品工業人材育成ワーキンググループ、これは産業人材育成連携会議がありましたんですけども、これは大変分かってご説明で、産業基盤強化というものを人材育成を通して実現するというので、しかもこれは次世代につながるということですので、これはファンダメンタルな取組なので地道にやって行かなければいけないんですけども。例えば最後の食品工業人材育成ワーキンググループでは、食品工業の話にどうも集中しているようなので、北海道の場合、食品工業ということを考えると、どうしても一次産業との連携という問題をきちんと考えていかなければいけない訳で、特に農業と漁業が大きいと思えますが、農と食品工業との関連、あるいは漁業と食品工業との関連というものを、きちんと縦割りではなくて、うまく結びつくような形でやる。それから同時に、これを地域における産業、例えば食品工業のところと言うと、いわゆる食品工業ではないですけども、十勝で製粉を始めて、十勝産の小麦粉というものを製品化するというような動きがありましたし、そういった形で地域における産業というものを視野に置いて、一次産業と二次産業ときちんと連携するという、そういったプログラムを是非この中でも出して欲しい。

それから最後にですが、これにはあまり出てこなかったんですけども、特に地域産業の問

題で言うと、私は最近、地方都市を見て歩くことが多いんですけども、いわゆる中心市街地がほとんどシャッター街化している。こういうふうに地域商業の衰退というものがすごく大きくて、これはもちろん反対側にはそこから車でショッピングに出るような大型店の進出という問題もあるんですけども、しかしそういう両方が連携できるような仕組み作りというようなものにも、たぶん経済部の中にはそういったセクションもあるかと思いますが、地域商業振興とかそういうところがあると思いますけども、そういうところとも今の雇用や産業振興といった問題をリンクさせて、是非議論していただきたい思います。

質問という形よりは、コメントになりましたけれども、できればさっき言ったように、人手不足分野へのシフトっていうところを、きちんと関連づけた形で資料を一回作ってもらえないか、これがリクエストでございます。

【新野委員】

新野でございます。先ほども触れていますけども、人手不足分野の人材確保というところ。特に北海道の場合、建設業を中心に不況業種、これを転業・転職をどうするのかというのが大きな課題ですね。その中で人手不足の分野も結構ある訳で、特に福祉、介護のところなんですが、ご承知のことと思うんですが、介護の労働者、労働条件が悪いんですよ、極めて。措置費時代の場合は、公務員に賃金、労働条件、準拠していただんですけども、介護保険が導入になって、競争原理が導入された途端にですね、めちゃくちゃになっちゃったね。労働条件。そうすると、当然仕事がついですから、張り切って採用されて働いてもですね、もう1年も体もたないって言って辞めちゃうんですよ。それでどこの施設もまた人採用するのに大変困難な状況となっております。これは方々で大きく社会問題化しておりますけど。これは国の役割が一番だと思いますが、当然道もその立場でですね、福祉、介護の労働条件をきちっと確保して、そこに労働力を投入していくと。ということで雇用の拡大につながっていくだろうと。もちろん、介護だけじゃなくいろいろ探せばそういう部門が沢山あると思いますので、そういう努力を一つお願いしたいなというふうに思います。

それからもう一つ、やはり非正規雇用の、資料7を見て分かるように、毎年、非正規雇用が増えている。要するに正社員の道がですね、完全、完全といたらおかしいかもしれないけど、閉ざされちゃってるんですね。卒業する。どっか就職を探す。そうするともう正社員の道が無いんですよ。どっか勤めようとすればもう非正規雇用しかない。そんな実態ですよ。たぶん、数字はもっと多いと思う。私は思っているんです。統計に出ている数字以上に非正規が相当多いし、あと何年も経たないうちに日本の労働者の過半数がですね、過半数以上ですよ。非正規雇用になってしまう。しかも、賃金、労働条件も悪いんだけど、一番悪いのは雇用ですよ。雇用も極めて不安定。ですからこれを、課題をどうするかというのがですね、やはり非正規ではなく、正規の雇用をどう拡大していくという、これは行政としても重要な課題ではないかということなんですけれども。

これと合わせてですね、道の方で先ほど説明ありましたけれども、緊急雇用対策と言うことで、臨時職員を540名採用していると。一面では緊急的な雇用の確保になるのかなと、だが実際これも非正規雇用なんですよ。私が聞きたいのは、540名をですね、臨時雇用して、いつまで雇用が保障されているのかね。いつまで。そして、たぶんこれ、いつの時点か雇い止めもするだろうと思うんですよ、雇い止め。この時に540名の人達をですね、その後の雇用のことをどのように対応しているのか。ただ、はいご苦労さんでしたって、さようならと、こういう冷たい対応しているのかね。その点をお聞きしたいんです。

そういう状況なんですけれども、確かにこう矛盾ですよ。一方で、正規雇用化やろうとして、一方で臨時の人、非正規雇用を増やしているという、矛盾なんですけれども。その辺をどうなされているのかお聞きしたいなというふうに思っています。以上です。

【小宮会長】

緊急の雇用について、その後の正規化とか、そういうのがどうなのかと。雇い止めというとき、どういうふうに対応しているのか、というご質問がございましたが、事務局から説明していただけますか。

【事務局（山根雇用労政課長）】

ただいまご質問のございました臨時職員の採用の関係でございますけれども、実は、今年の2月、3月、年度で言うと20年度になりますが、大変厳しい状態、雇用情勢が起きたということで、緊急避難的にですね、当面、仕事が無い人達が沢山いらっしゃる。道の方もキャパシティがそんなに沢山あるわけでは無いんですけども、各市町村と共にですね、一人でも、少

しでも地域で雇用の場を創ろうじゃないかと、ということで臨時応急的に実に2ヶ月間という短期間ではございましたけれども、仕事の場を用意させていただきました。

その間、我々としては、そこにずっと居ていただくということも、事実上不可能でございますので、実は我々としてはパソコンの操作でありますとか、書類の編纂でありますとか、非常に細々とした事務的な話ではございますけれども、そういったものに携わっていただきまして、その中で少しでもご自分で必要とされるような仕事の仕方なり、ノウハウなり、能力なりといったものを職場でも多少なりともご指導申し上げたというようなことと、それからこちらに来ていただいている期間中は、就職相談会だとか、説明会だとか、こういったものに積極的にご参加をしていただくということの意味合いも含めて、いろいろなそういった事業をご案内をさせていただきますまして、2ヶ月我々のところで仕事をしていただいた後にですね、何らかの形でつながっていくように支援をさせていただいたというようなところでございます。

また今回、国の方の緊急雇用交付金、これを現政権の方で前倒し実施をしようと、全国のペースでございますけれども、来年の3月までに10万人の雇用を生み出したいと、緊急雇用創出事業の方でも3万人程度の雇用を生み出したいと、こういうご計画でございますまして、全都道府県に対して、知事に対して依頼の文書が来ております。この中でも北海道でも幾分かは協力をしろということでございますし、この緊急雇用交付金も、先ほども言いましたように、民間事業者に委託するという事業もございまして、我々としてですね、そういう形で臨時職員を直接雇用するというようなことでもって、少しでも10万人に寄与させていただきたいというようなことありまして、また、ちょっと今からの準備になりますので、すぐ雇うというのはなかなか難しいんですけれども、来年の1月から3月くらいにまでかけて雇えばなということ、これはまだ決定しておりませんので、これから議会の方に諮って、検討を続けていくことになりますけれども、そういう形で臨時応急的ではありますけど、まず急場を凌いでいただくということと、それからその場で、幾ばくか仕事に関する情報や知識を身につけていただく、さらには4月以降の正規の就職に向けて何らかの情報の提供ができればと、こういうふうを考えているところであります。以上でございます。

【小宮会長】

今のご説明でよろしいですか。

他の委員の質問も出ておりますけど、今のやはり非正規の問題というのは、現在どこの国と比較しても最悪の状態。これは、おそらく企業の競争力にも当然響いてくるわけでありまして、労働者にとっても企業にとっても先細りになるんですよね。何らかの形で産業界と組合の間でもう少し、具体的な施策というのをとっていかなければいけないじゃないかと思いますが、そういう点をよろしく願います。

それでは次に村岡委員願います。

【村岡委員】

私、相内委員と新野委員のご意見とかなり同じような考えを持っておりまして、経済の厳しい雇用環境の中で、現状を改善するという意味では、考えられ得る対策がとられているというふうに、今日のご説明とか、資料とかを読ませていただいて感じておりました。そういう面では、とてもよくやってらっしゃると思えました。ただ、現在の一時的な状況に対する対策ということでは、手を尽くしたものが実施されているとは思いますが、それを時間軸、いわゆる中長期の北海道経済の今後の雇用増加ですとか、産業の発展ということにつなげた場合に、どうつながっていくのかという道筋がよく見えないというところがございます。

例えば、資料の4-2の8ページ、緊急雇用対策の追加実施として、道における雇用の場の創出、これは9ページに書いておりますが、請負業務による雇用創出ということで、道有林における緑の雇用などで60名を創出したと出ております。私、これを読ませていただいたときに、アメリカのニューディール政策でルーズベルト大統領が、若い人達の雇用を確保するために、雇用対策ということで、若い人達をキャンプ生活をさせながら、森林の整備ですとか、あるいはキャンプ場の整備ですとか、公園の整備というのをやっていたことを思い出しました。北海道は森林や自然というのが大事ですし、先ほど建設業の話もありましたが、転換というところでもつながっていくのかなと思って読ませていただいたんですけど、この同じ4-2の資料の最後の、人手不足分野の現状、課題、対応状況というところで、この林業分野に対して建設業からの参入を含めて新規参入が増えていて、人材の養成ということが大変大事な課題となっていることが出ていますので、それとどうつながっていくのか。

今回の請負業務で雇用された方は、2ヶ月だけの緊急避難的なものということですが、この同じ資料の16ページでございますが、森林整備担い手対策推進費ということで、21年

度当初予算が計上されておりまして、林業の基礎知識、安全作業の知識とか、そういった分野の人材を養成するための研修費というものがあるわけですので、今回請負という形で、業者の方の雇用、新規採用に際して補助金がでているわけでしょうから、臨時雇用された方達がこういう研修を受けて、これから北海道の担い手といいますか、こういった分野における担い手になっていくんだってという未来の道筋というのが見える形で、マッチングという話もございましたけれども、それを雇用される側もよくわかるようなプログラムの作り方をさせていただければなどということが、お二人の委員のお話を伺いまして、感じたところでございます。

あと、ワンストップということに関してでございますけれども、ジョブカフェを柱として若い人達への対策を行っていくということでございます。この3月の卒業生ですが、6ヶ月でIT関連でリストラになった事例がありまして、いろいろ話を聞きますと、お金が、貯金が全然無いものですから家賃も払えないというようなことですので、ジョブカフェといった若い人達が就職について相談に行くところに、ワンストップ的な、生活支援的なコーナーですとか、それから若い人達に対する住宅の提供ですとか、1カ所ですることができるようなになればいいなと感じているところであります。これからの課題だと思いますけれども、低所得者とか若い人、単身者に対する住宅、公的な住宅の提供ということが急がれるのかなど。公的な立場で、住宅政策ということが財源的にできないということであれば、家賃補助的な対策ということも考えられるのかなとうことも、いろいろ感じたところでございます。他の委員の方の発言もあると思いますので、とりあえずこの2点で発言させていただきました。

【小宮会長】

どうもありがとうございます。時間も押し迫ってますが、他の委員から。はい、どうぞ。

【菅原委員】

時間無いようですので簡単に。資料5なんですけども、雇用交付金事業についての説明を受けましたが、勉強のためにちょっと教えていただきたいと思うのですが、21年度事業ですね、いわゆる緊急雇用創出事業とふるさと雇用再生特別基金事業というのがあって、結果として2ページ目のところに、例えば緊急の方はですね、58億使って5,768人の新規雇用を生み出しましたと。これ1人当たりの事業費というのはですね、100万かかっておりますね。例えば、ふるさとで言うと、30億かけて790人の雇用を生み出しているということは、1人当たり400万かかっているということです。これって、どういう評価をすればいいんでしょうか。これは、道としては、こんだけの金をつかってこの新規雇用者、この程度の新規雇用者っていうものしか出せなかったと見ているのか。あるいは、これが精一杯なんですと、要するにコストから言うんですね。この辺をどう見られているのかっていうのを、ちょっと参考までにお聞かせいただきたいと。

【小宮会長】

今のご意見は、相内先生の先ほど言われたことと直接結びついているわけですが、この点について事務局の方で説明をいただきたいと思います。

【事務局（山根雇用労政課長）】

国の方で、例えばですね、緊急雇用につきましては、だいたい1人の雇用に対して95万円くらいの単価を実は想定をしておるところでございます、それと比較しまして100万ということであれば少し高いかなと。些末な話をするとそういうことでございますけれども、実は我々も今、事業の計画ベースで数字を整理しておりまして、実際に新規雇用者が何名になるのかというのは、これからきちっと把握をしていかなければならないと。事業が終了した後に、事業の評価というか、検証といったことをしていかなければいけないと思ってまして、その上で、今ご質問のあったような道としての判断というか、評価というものを検討して参りたいというふうに思っておりますが、ただ、国の施策のスキーム自体が、例えば緊急雇用の場合ですと、事業費に占める新規雇用失業者の人件費割合を2分の1以上にしなさいと、こういう制約があるわけですね。新規雇用失業者以外にも当然、仕事している方が一緒に入られる訳ですから、当然、人件費の割合がもう少し高くなると。

それから、ふるさとにつきましても、事業費に占める新規雇用失業者の人件費割合が2分の1以上と、当初、緊急雇用の場合は7割という数字が実はございまして、それを見ても人件費も割合が非常に高い設定というような状況になっておりまして、その辺でなかなかですね、ここで緊急雇用も今要件緩和されて、2分の1に下げられましたけれども、1つの事業を民間事業者が行う場合に、どの位の人件費がかかっていくものなのかと、1人頭の人件費がどれ位に

なるものなのかと。それぞれ事業をされる方の考え方というのもございますので、一概に申し上げられませんが、いずれにしても、その投資した金額に見合った雇用がきちっと確保されたかどうかというのは、全国の例なども参考にさせていただきながら、我々としても分析をして参りたいと考えております。

【小宮会長】

よろしいですか。

じゃあ、相内委員お願いします。

【相内委員】

いやでもね、やっぱり、今の質問に対してはもう少しまじめに答えないといかんと思うんですよ。というのは、1人頭400万つぎ込んで、雇用が出たと言うことはね、今400万というのと、年間平均所得を考えると、ただ全部400万、道が出して丸抱えで人を雇うということと同じことだし、場合によってはもうちょっと賃金安くても他の1人雇えるだろうと。ただし、それだけを言っちゃうと身もフタもないのですが、もちろん、ふるさとなんとかって言う雇用をした企業がそれによってある程度利潤を上げるという意味では、産業全体のその振興には役に立っているんだと思うんですけど、その辺をきちんと計算をして、効果というものがどういうふうになっているのかって言うのをやらないと、国の施策のスキームがこうだからだいたいこんなもんでしょうと言うのであればね、ただでさえ道は金がなくて、しかもこんなに厳しい雇用の中で、効果を上げなきゃいけないんだから、やっぱりもっと効果を上げるにはどうしたらいいんだらうかと、少ない費用でもっと沢山の雇用を創り出すにはどうしたらいいんだらうかと、企業に対してどういう指導や要請をしていかなければいけないのかとか、そういった問題をもっと真剣に取り組まないと、上から来る金をそのまま使ってるんでこうだって言うんだらね、こんなもん経済部なんかはいらないうってことですよ。国が直接やればいって言う話じゃない。だから、今みたいな質問が出たときにはね、やっぱり費用対効果の問題というのをもう少しきちんと検討するっていう姿勢を見せてくれないと。最終的につじつまがこうなればどうだなんていう話を聞かされてもですね、労働審議会で議論する意味が無いじゃないかと僕は思うんだよね。そこのところはちょっとまじめに考えてもらいたいと思います。

【小宮会長】

今、厳しいご意見も出ましたが、他にどうでしょうか。ございますか。どうぞ。

【渡辺委員】

時間無いので、意見というか質問がちょっとあります。

まず、審議会ですから是非討論できる時間を確保して欲しいなと。さまざまな機会での雇用問題が今語られているわけですね。それぞれ検討されています。ですから集約するなどして、論点をきちっと分かり易くできるような、そういう会議運営といいますか、そうして欲しいというふうに思います。

まず1点はですね、今日、札幌の生活保護の関係で一般財源の12%増に当たると、非常に莫大な金がそこに当たるわけです。一方で失業者が沢山出ていると。ということですから、早急に、雇用して働いて、お金を得て生活をして自立をしていくと、それが産業に貢献されるというサイクルを作っていくことが本当に必要だと思います。そういう意味では経営調査もありましたけれど、ここだって各企業のみなさんに努力をしていただいて、しかし、いいよいいよって言う環境では無いんですね。事實は、調査の結果を見ても、ですから抜本的に相内先生がおっしゃられたように、人手不足産業にまず特化をする。そして産業を創出するという視点から今までの議論が生かされるように、是非お願いします。交付金に来て、それを使うってことも単発では無くって、北海道経済をそうするって言うことに見合うような、人の配置を取り組まれたらいいんじゃないかなというふうに思っています。

非正規の問題もそうなんですよね。事実、購買力無いですよ、生活するのがやっとということですから。それぞれ企業さんにも願いをしたとしても、本当に厳しいと思うんですけど、ここがきちっと受け入れてもらって、自立できる労働環境を作ってもらおうと。そして、それが財政に跳ね返るといふか、経済に跳ね返るといふような仕組みを是非つくって欲しいというふうに思っています。

もう1つ言うとも季節労働者の関係なんですね。これ新野さんのところなんですけど、北海道、10万人そこに季節的に失業者、いわゆる非正規がいるんです。この問題も1つのまとまりとしてですね、考えて欲しいと。政府には50日の延長を求めて、私達も求めました。それで多

いかどうか分かりませんが、一時金ですね。ですが、公共事業が縮小しますよってという方針が出ているわけですから、産業転換に必要な体制、一時的に企業が違う産業に移行しようとした時に、自分でやれっていうのはやっぱり厳しいと思うので、そういう時の投資なども含めてですね、全体として北海道の産業と就職がリンクするような格好で検討を進めていただきたいというふうに思います。

【小宮会長】

はい。ご要望ということですね。

【渡辺委員】

はい。

【小宮会長】

時間が超過しておりますが、今、ほとんど労働側の委員及び学識経験者の委員ということでございましたが、使用者側の方のご意見もちょっと伺わせていただければと思いますが。どうでしょう。もしあればという程度ですが。

【石原委員】

時間がありませんから、簡単に申し上げますけど、今日の資料の説明ですけれども、昨年秋からの経済状況というか、そういったものを踏まえたいろんな対策が今とられておまして、それに沿って実施されているということなんですけれども、その効果もですね、実際に現れているというところでありまして、経済についても若干持ち直しつつあるということが言えると思うんですけれども、ただこれが、対策の効果が、これが途中で途切れるとどうなるかという懸念があって、非常に厳しいということが言えると思います。先ほどいくつか意見があった中で、先のことを見据えてという話がありましたけれども、今、確か北海道では、経済戦略会議というのを開催してまして、そこで環境とか国際化だとか、健康とかそういったものを中心に、北海道産業を盛り立てていこうというような議論をしているところでして、そういったものと、この短期的な対策とを組み合わせるやっていて、是非、北海道経済あるいは雇用というものを回復してもらいたいというふうに思います。以上です。

【小宮会長】

まだ、ご意見のある方もいらっしゃると思いますけども、時間の関係で、ここで終わらせていただきますが、先ほど相内委員や菅原委員等からご指摘ございましたように、施策をとる場合、その目的が現実とどう関わるのかということも、分析をしっかりとしまして、その上でプログラムを組むということ。プログラムを組んだら目的が予定通り達成されたのかどうかという分析をちゃんとやって、その上に立ってさらに新たな施策を組むという、これは当たり前なことなのですが、なかなか難しいわけで、これを是非、道の方でやっていただきたいと、このことを申し上げまして、今日は閉会といたしたいと思います。

【宮原労働局長】

本日は貴重なご意見等をいただきまして、大変ありがとうございました。今後とも引き続きご指導いただきますよう、よろしくお願いを申し上げます。

5 閉会

【事務局（千葉雇用労政課主幹）】

これもちまして、北海道労働審議会を終了させていただきます。