

2016連合北海道「社会的キャンペーン行動」の取り組み結果について

I はじめに

- (1) 連合北海道は、2015年12月22日に開催した第62回連合北海道地方委員会において、2016春季生活闘争の取り組みの一つとして、「すべての労働者の賃金・労働条件等の改善、地域における雇用対策の拡充などに関する要請書」提出を通じて各地域の自治体や経済団体等への要請や意見交換を行うことにより、連合としての要求の社会的波及と実現を図ることを決定した。

これは、労働者の雇用の確保や生活の向上のためには各地域における経済の活性化、とりわけ中小企業の活性化が不可欠であることから、地域が抱える課題と解決への協働の可能性を共有化することが重要であるとの認識に基づくもので、今年で8年目となるものである。

- (2) 1月28日から2月12日の間、各地域で開催された「春闘地域討論集会」前段に地元地協・地区連合と連携し自治体・商工会議所・建設業協会・農協・漁協・高等学校など100箇所を越えて訪問し、「すべての労働者の賃金・労働条件等の改善、高校新卒者の就職支援要請、地方財政の充実と地方分権の推進、地域福祉の充実、給付型奨学金制度の導入」などについて意見交換を中心に要請行動を展開した。

- (3) 本キャンペーンのまとめは、北海道労働局や道への申入れに活用し、すでに一部意見反映している課題はあるが、今後の関係機関や各種審議会との意見交換をはじめとした様々な場で連合北海道として発信していくこととしている。また、今後、連合北海道政策委員会で策定する2017年度道予算並びに政府予算に対する要求と提言の中にも盛り込むこととする。

今回のキャンペーンに多大なる御尽力を頂いた各地協・地区連合の皆さん並びに、大変お忙しい中、貴重なご意見を頂いた皆さんに対し厚く御礼申し上げたい。

II 北海道の労働者を取り巻く情勢

- (1) 北海道における一般労働者の1ヶ月当たりの所定内給与額は265.5千円で、全国平均の304.0千円の87.3%に相当する金額にとどまっている(2015年「賃金構造基本統計調査」)。

一方、道内の雇用情勢は、全国と対比すると厳しさは残るものの改善傾向にある。2016年4月の有効求人倍率(パートを含む常用)は0.92倍(前年同月0.85倍)となり、月間求人数も2.3%増加し75ヶ月連続で前年同月を上回っている(北海道労働局2016年3月25日発表)。

- (2) 4月の新規求人は、主要産業8業種のうち4業種(①製造業、②宿泊・飲食サービス業、③医療・福祉、④運輸・郵便業)で増加している一方、新規求職申込件数は4ヶ月連続で前年同月を下回り、月間有効求職者数も6.1%減少し54ヶ月連続で前年同月を下回っている。

なお、事務的職業や専門的・技術的職業などでは、求人・求職のミスマッチも見られ、とりわけ、医療・介護・福祉分野、飲食サービスなどの業種・職種においては人手不足の状況にある。

- (3) また、道内若年者の雇用状況については、新規高卒者の2016年3月卒業予定者の内定率は、3月末現在で97.9%と前年同期を1.1ポイント上回り、平成4年以来の高水準なった。

しかし、若年者の完全失業率は、15歳から34歳の年齢層で4.9%となっており(2016年1月～3月)、全年齢平均3.8%を大きく上回っている。また、早期離職率は、高校で48.2%、短大で42.9%、大学で37.2%と、全国平均を上回る厳しい実態にある(総務省労働力調査:北海道労働局調査、2012年3月卒業者の3ヵ年後の離職率)。

Ⅲ 「すべての労働者の賃金・労働条件の改善等」要請にかかる事項について

昨年から、地域の商工会議所、建設業協会などに対して、「すべての労働者の賃金・労働条件の改善、労働安全衛生対策などの課題」を項目立てして要請行動を展開しており、今年は2年目の要請となったが、とりわけ中小企業で働く仲間や、非正規労働者の処遇改善に向け、大手追従・大手準拠などの構造を転換する運動に挑戦することで、中小企業の魅力を高めるための重要な取り組みとなった。

1. 商工会議所(商工会)、各団体の意見

- (1) 非正規労働者の処遇改善について、キャリアアップ助成金など国の各種制度の有効活用等を要請、提案した。商工会等からは、最賃や諸制度については様々な機会を通じて説明に努めている、各種制度などを丁寧に説明して周知を図りたいとの前向きな考え方が示された一方、会報などで周知しているが家族経営が多いため活用ができない会員が多い、キャリアアップに繋げる制度活用はしたいが、個人事業者が多く廃業していく中では難しいとの消極的な意見もあった。
- (2) パート労働者の確保、処遇改善について、観光産業が活発で人手不足感が強い地域では、パート労働者の時間給が900円～1200円位が相場となっているため、最低賃金近傍の時間給では人が集まらない。また、農産物加工場では最低賃金に近いこともあってパート労働者の確保に苦勞している実態もあった。その一方で、ある商工会議所からは時給千円の労働者は辞めずに長期に働いてくれるとの声があった。
- (3) 渡島管内からは、いい人材が札幌や首都圏に流れている現状を克服するためには賃金を引き上げることが必要との前向きな意見、日高管内の団体からは、従業員を確保するためには待遇改善をしなければならないことを会員にも話している、上川管内の団体からは、大手上場企業のように年齢構成を考えて、計画的に新卒を採るのが難しく大半がU・Iターンであるが、首都圏、本州企業との賃金格差が大きな悩みであるとの声があった。また、釧路管内からは、春闘は年収ベースで上げられれば良いがそういう状況に無い中小企業が多いとの率直な声が寄せられた。

2. 自治体の取り組み、意見

- (1) 自治体の非常勤職員の賃金や労働条件等について、胆振管内の自治体では平成26年度と平成27年度にかけて平均10%程度の処遇改善を行い、ほぼ全ての職種において時間給1,000円以上となっているとの好事例が報告された。また、同管内の他の自治体でも、国のガイドラインを参考に他市の動向を見ながら改善を検討するという認識が示された。
- (2) 日高管内の自治体では役場臨時職員の賃金の月額化を労働組合から要求され、年次有給休暇繰り越し制度、通勤手当の支給、期末手当の年2回支給、健康診断の実施などの処遇改善を行った。また、この2年間で介護職員(介護福祉士)の正職員化を進めたとの報告があった。
- (3) 後志管内の自治体からは、福祉関係の仕事の需要は多いが、労働者の待遇改善が伴っておらず、昇給制度等の給与体系が、職種として将来的に安定したものになければ続かないとの認識が示された。

Ⅲ 地域の現況について

1. 地域の経済・雇用情勢

(1) 地域経済の現況

① 新幹線開業・観光関係について

- 1) 渡島管内のある商工会から、建設事業関連で旅館やコンビニなどで景気の良い部分もあったが、工事の終了により市の景気全体が萎んでいく傾向で、28年度は厳しいと開業前から不安な声が寄せられた。また、別の商工会からは、新幹線の総合車両基地により固定資産税が入る一方、新幹線建設は孫請けであり恩恵を得ていないのが実情であること。さらに、商工会議所からは、新幹線の開通により人が多く入ってくることが予想されるが、ホテルなどが足りないとの実態が報告された。
- 2) 後志管内のある自治体からは、去年は「マッサン」ブームで、約90万人の観光客の入りこみがあり、現在もそれなりの効果は持続しているが、今後そのブームをどう活用するかが課題であるとの報告があった。
- 3) 釧路管内の商工会議所、自治体からは、道東道の釧路・根室間を早期に繋げ、人の流れが変わることに期待が寄せられた。また、再開発(老人ホーム+住居、道銀ビル+図書館)や、防災・減災の観点からの駅高架化等により、少しずつ街も元気になってきているとの明るい報告の一方で、国内の20代が非正規等、収入が少ないため、旅行をしない、できない状況であり観光振興には雇用の安定が重要であるとの意見が寄せられた。
- 4) 上川管内からは、中国等のアジアからの観光客は増えたが爆買い状態にはなっていないとの報告、釧路管内の自治体からは、観光立国ショーケースに選定されたため、しっかりと観光基盤の形成を図っていききたいとの報告があった。

② 商工会等の現状について

- 1) 多くの商工会から、会員のほとんどが商店の個店であり、人口減少が進んで経営難を理由とした自主廃業などが増えているとの声が寄せられた。その一方、零細会員の法人化と交流拡大を積極的に進め、世代交代期もあって経営者の若年化が進んでいるとの明るい報告もあった。

③ 農業関係について

- 1) 基幹産業は農業だが高齢化もあって廃業が進んでいる、大規模化が進んでも機械化などで農業関連の雇用者は増えていないこと、後継者の確保も心配な状況である。明るい話題としてメークイン発祥の地に焼酎工場が立地し商品は好調(「喜多里」)との報告もあった。
- 2) 釧路管内の自治体からは、農家の戸数は減っているが一戸当りの面積が増えて大規模経営化し、成功しているところが増えている。地元の若者の定着率はあまり良くないが、全農家の2割が他から来た人達で、高学力の方が夢を持って家族(妻・子供)を連れてやってくるのが大きく人口減少は鈍化している。少子化対策は思いつくことはやっており、農協でも農家向けのデイサービス事業を行い、他の地方から視察も来ているなど、農業を中心とする地域経済の活性化に向けた好事例の報告があった。
- 3) また、檜山管内の商工会からは、イオン・カゴメと連携してトマトの産地化をめざしビニールハウスを百棟程度増やす予定で、通年雇用化にも取り組みたいとの報告、根室管内の自治体からは、全体的には農家戸数が減少しており、酪農が安定しなければ乳業に関わる地域産業全体への影響が懸念されるとの声が寄せられた。
- 4) 道の駅を活用し生産者自らが地場農水産物を販売するなど活発な取り組みの事例も報告された。

④ 水産関係について

- 1) 檜山管内の商工会からは、不漁(磯焼け)や後継者不足等により、まったく立ち行かない深刻な状況であり、明るさがない、との厳しい声が寄せられた。ただ、町内出身者が社長を務める会社の加工場が町内に立地(ただし原料は海外から輸入)し、近隣町を含めて80人のパートを雇用したという明るいニュースが寄せられた。
- 2) 根室管内の自治体からは、サケマス流し網禁止の影響を懸念する声が挙がった。雇用への影響も懸念されるため、国や道などに対し様々な要請を行っていること、加えて、去年は、さんまが魚価は良かったものの水揚げ量は3割減で、関連する運送や加工会社などに影響があったこと、漁船乗組員は500名程度いるが時季的に仕事に間隔が空いてしまうことが課題。半分以上が沖合漁業であるが徐々に沿岸漁業に移行してきているとの実態が述べられた。
- 3) 釧路管内の自治体からは、漁組が新たに牡蠣栽培を始めたが、今後は農業・漁業という一次産業を中心とした町づくりを進めていきたいとの意気込みが述べられた。

⑤ 林業関係について道東の2町からは、古くから林業で栄え、製材会社も多数あったが現在は激減し協同組合を作っている。しかし、森林・林業活性化政策により山に雇用が生まれつつあるが、労働者の確保が課題になっている、道南地方からも、林産業が稼働し集成材やペレットの活用など木材利用を積極的に推進しているとの報告があった。

⑥ アベノミクスについて、各自治体、経済団体等からは、「実感がなく、収入面・企業環境面ともに厳しい状況」「日銀のマイナス金利政策の今後の心配」「消費増税に伴う軽減税率の導入、インボイスには小規模事業者は対応できないのではないか」「景気は良くなっていると言うが、末端での良くなっている景況感はない」との率直な声が寄せられた。

(2) 独自の雇用創出事業など地域経済対策

① 新幹線開業に関連して、渡島管内の自治体からは、駅前整備と企業誘致を進めておりホテル・飲食を含めた複合施設も計画している、観光案内所・イベントスペースを駅の中に設けて観光交流を拡大し、新たな雇用創出に結びつけたいなどの計画が示されたが、一方では、なかなか労働者が集まらないという問題も生じているとのこと。なお、同管内の他の自治体からは、どさんこ馬を育てる事業をスタートし、現地法人を作って展開することとなり、地元採用をすとの報告があった。

② 胆振管内の3つの自治体からは、次のとおり建設的な取り組み報告がなされた。ア)平成27年から障害者雇用や建設業における若者人材育成事業を行っている。また、助成金を有効活用し、雇用奨励金事業等を実施、イ)空き店舗の有効活用による新しい事業の開拓を検討、ウ)独自の雇用創出事業として、地域の特性を有効に活用し、「市民の健康に寄与する産業」を活性化することで、雇用創出につなげる、などの施策が報告された。

③ 日高管内の2自治体からは、ア)企業が元気にならないと地元企業に就職し、地元に残らない。商工会がパイプ役となって会員に各種情報を提供し、日高線の活用や日台親善協会を立ち上げてのサイクリング事業などを提案している。商工会青年部の活性化によって後継者の育成、ベンチャーズキッズ事業により新たな企業が立ち上がるなど成果が上がっている、イ)自治体独自の雇用対策として、地元企業が高卒者を採用し6ヶ月以上雇用すれば、一人につき年間10万円を支給しており、28年度は対象者を大卒者などにも拡大する予定であるなど、地域独自の取り組みが見られた。

④ 後志管内の自治体から、観光客の年間入りこみは約150万人で夏、冬で半々だが、夏場は通過型が多く、滞在型を増やして通年観光をめざす施策が最大の課題との考えが示された。

- ⑤ 根室管内の自治体からは、街と田舎の両方を経験できる街というコンセプトで市街地をあまり広げないような街づくりをしている。空港もあり、地域の拠点として、周りの自治体と連携して地域振興を進めたいとの考えが示された。
- ⑥ また、ある商工会議所からは、中心市街地活性化計画により若者が住む街を展望するとともに、空き地を活用してお年寄り職人(メガネ職人、時計職人など)が集まる場を設け、生甲斐を持って働ける場をつくり、高齢者と若者のマッチングを図り、技術の継承により街を活性化させたいとのアイデアが示された。

(3) 地域雇用の現況

有効求人倍率は、全道的に非常に高く推移しているが、正規4割・非正規6割という地域も多い。地域として実態に合わせた雇用を確保していく必要がある。企業だけではなく学校側(学校教育)とともに試行錯誤しているとの報告が、いくつかの自治体から寄せられた。

① 求人状況(人手不足)

高い有効求人倍率と雇用の質、実態との乖離が激しい。1次、2次、3次産業に関わらず全体的に人手不足とミスマッチが生じている。新幹線の車両基地に勤務する清掃作業パートを募集しても応募がないなど、パートの確保も難しくなっている。

1) 外国人研修生

水産加工場や農業を中心に、地域によっては建設業も含めて、労働者不足が深刻となっている。網から魚を外す人手が足りないため漁獲制限をしているとの切実な声も寄せられた。このため、中国・インドネシア・タイなどからの外国人研修生に頼らざるを得ない地域・業種が多く見られる。また、制度改正によって最低賃金の保障がされるようになり日本人との給与差もなくなってきたという。

2) ドライバー不足

ア. ハイヤー協会からは、人手不足が深刻でドライバーの平均年齢が60歳を超えて年々上昇している、年収面では、280万円に達していない。これまでは60歳定年後に第二の職場として、タクシードライバーをやる人が多かったが、定年が65歳に引き上げられ就業開始年齢も上がったため様々なリスクが増えている。二種免許取得要件により、高卒を採用することはほとんど無く、本州では、大卒を雇用し始めている。スマホ配車など、若者が働きやすい環境になってきている。二種免許取得要件の緩和に向け要請する予定もあるとの報告があった。

イ. バス業界は全国的に人手不足である。有効求人倍率は良いがまったく実感がない。二種免許取得要件緩和の要請を行おうとしたが年初のバス事故でペンディングの状態。規制緩和の影響で、2200社→4400社にまで増えた。自由競争は大事だが、人の命に関わる業種の規制緩和は行ってはいけないと考えているとのこと。貸切事業者に対する中小エージェントからの協力金要求が、結果的に運転手の人件費・環境整備悪化に影響している。安全評価認定で最高の☆3を取るには最短でも8年かかる。これが安全を判断する指標となるが、バス協会未加入の事業者(北海道内230社のうち130社は未加入)はこの評価基準を受けることが出来ない。認可制の入口段階のハードルを上げ、規制を強化すべきであるとの意見が寄せられた。

ウ. トラック協会からは、トラックとバスが抱える課題は同じで長野バス事故が起こってから監査のあり方が課題となっている。標準運賃がありながらダンピングがまかり通っており、そのしわ寄せで安全性を確保できなくなっている。会員360社のうち7割が20輛以下で、10輛以下の事業者は140社ある。運転手の育成、自社整備などを考えたとき、零細業者に対応能力があるか疑問で、

これらの会社は育成する体力がないので高齢者を雇っている。認可制の入り口を厳しくする議論は以前からある。G マークの取得に行政書士を雇う事業者もあり、本末転倒。トラックは届出運賃となっていて5両以上で許可される。エージェントの問題を一番考えなければならない。公正取引を実現し、ドライバーの処遇改善を進めるべきである。規制緩和が先に進み、地域産業が追い付いていないのが問題であるとの意見が出された。

- 3) 上川管内の自動車販売協会からは、人材確保について、定着しているところはしっかりと定着しており、その一方で離職者の多い職場は人が入れ替わってもやはり辞めていくという実態にあるのではないかと意見。ディーラーの非正規はいなくなったことや、人手不足には仕事の仕方の配分に対応できること、サービスから営業にまわって成績をあげる人がいる一方、合わずに営業職になった時点で辞める人も多いとの報告を受けた。
- 4) また、網走管内の農業団体では、農産品二次加工を行っているが、選別作業を行う40～50人のパートは最低賃金もあって集めることに苦労している実態がある。キャリアアップ制度支援金を利用して、賃金改善による応募を促しても良いのではないかと提案した。

渡島管内の自治体からは、農林・建設・製造・保育・介護など多岐にわたって正規雇用を含めた求人があるにも関わらず若い人は地元就職しない、個人事業を継ぐためのUターンは少しあるが殆ど町から離れていくという厳しい実態が報告された。

また、他の自治体からも、国保・町立病院・介護施設の求人はあるものの、応募がほとんどない。さらに、町役場の技術者や保育士なども応募がなく人手不足との切実な声が寄せられた。

どこの地域においても、求人難であり、特に、建設技術者、観光、サービス業、飲食業、製造業を中心に人材不足が深刻となっている。渡島管内では役所や商工会議所で募集しても応募が少ない。UI ターン組は多いが、賃金を上げて土・日などは定期的に休みがほしいと考えている若者が多く、小売・サービス業は不人気である。このため、外国人労働者を有効活用すべきではないかとの声が出された。

- 5) 次に、後志管内の商工会議所からは、地場産業(製品)の販路拡大といわれても、小規模事業所が多く、働き手も不足していて、設備投資もままならないなかでは困難であること。胆振管内の自治体からは、地場の観光業や建設業の人手不足が深刻であり、募集しても事務系希望者が多く、職種間のばらつきが課題であること。日高管内の自治体からは、求人倍率は高いが、軽種馬関係は人手不足だし、介護職場には応募がないなど、それぞれ人手不足によるミスマッチの実態が赤裸々に訴えられた。

② 雇用の場の不足

労働力人口の減少による人手不足が道内各地で叫ばれている一方、地域自体に雇用の場がないという地域も多くある。

- 1) 渡島・檜山管内の商工会からは、町内は個人経営が多くそもそも新規雇用や正規雇用の場は極めて少ない。雇用の場があっても、高卒募集はパートなど非正規が多く、ほとんど町外へ出ていくという人口減少にも繋がる切実な声が寄せられた。
- 2) 人材不足が顕著な建設業においても、後志管内の自治体からは、公共事業の発注が年によってバラツキがあるため、職員の採用や設備投資ができないという切実な声があった。また、檜山管内の商工会からは、冬期間における建設業のアルバイトの仕事が減っている、必要な公共事業はあるが予算が付かないし、大きな事業は大手が受注するとの訴えがあった。
- 3) 後志管内の自治体からは、町外で働いた後にUターンで戻ってきた人の働き場所の確保が課題

との認識を持って取り組んでいる、また同管内の商工会議所からは、自治体任せではなく民間の力を発揮することも必要との前向きな姿勢が示された。さらに、地元中小企業の採用枠は少ないが、地場企業(建設、土木)が協力して採用しているなどの工夫が見られた。

- 4) 後志管内の自治体からは、本店を構える地元信金の合併や大手スーパーの経営譲渡などによって店舗閉鎖や縮小、従業員の削減等の合理化が心配、また、高校の募集停止が検討されており、下宿業や小売業への影響が心配されるという懸念の声が寄せられた。学校の存続が地域経済に与える影響の大きさがうかがえる。

③ マッチング状況

- 1) とりわけ地方部においてマッチングに苦労している実態がうかがえる。複数の商工会議所からは、新卒者の雇用は、企業側も努力をしているが、給与や福利厚生などの条件の良い大都市圏(札幌等)へ流出して人が集まらない傾向が強いという実情が述べられた。
- 2) 渡島管内の自治体からは、有効求人倍率は上がっているが、職種希望が偏っていてミスマッチになっていること。地元大学や高専の学生は、大手企業に行く傾向にあるが、地元で頑張っている企業も沢山あり、学生に周知する努力をしているとの取り組み事例が報告された。
- 3) 新卒者の職業意識の形成向上に向けた取り組みとして、学校・教育局と連携したインターンシップや職場体験ツアー、企業説明会などの情報提供に取り組み、現実の仕事を少しでも知ることにより就職時におけるミスマッチなどを防ぐ取り組み事例が報告された。

また、網走管内の森林組合からは、高校の林業科が廃止されるなど地域においても林業に対する認知度が減っており、森林教育にもっと力を注いでほしい。さらに、進路指導に当たっても、就職先にあまり1次産業を薦めないとの話を聞いており残念だ、インターンシップの要請があれば、是非とも受け入れたいとの声が寄せられた。

- 4) また、職種のミスマッチでは、後志管内の自治体からは、医療、介護系への就職が多いが早期離職が心配されることや、日高管内からは、軽種馬関係、福祉、子育て、観光、自動車整備士で求人が多いにもかかわらず、高卒者は、事務系や町外就職を希望する者が多いため、ミスマッチの状態が続いているとの声が寄せられた。その一方で、建設関係では、地元採用予定数は多いが、希望する者がいないため、事務系が研修を受けて、建設関係に就職することが多く、企業からは喜ばれているとの好事例も報告された。

- 5) 次に、学校側から見たハローワークに対する率直な声を紹介したい。

網走管内の高校からは、ハローワーク求人は成績、態度が優先され人間の内面を見ない採用が多いと感じており、ハローワークを通さず、コネで就職の方が離職は少ないのではないかと、時間外労働、有給休暇取得のしやすさ等労働条件なども正確に把握して提示して欲しいとの声が寄せられた。また、障がい者手帳を持つ子供の就職対応について、高校にも十分なノウハウがないがハローワークのフォローも十分ではない、との声が高校の進路指導の先生から寄せられている。また、ハローワークに登録するが、「あとは高校と企業でやって下さい」では問題であると言わざるを得ないとの厳しい指摘があった。

- 6) その一方で、企業側からも厳しい指摘があった。網走管内の団体からは、先生方が学校内で選抜して受験する人数を制限しており、企業側としては希望する生徒には受験させてほしい、一定レベル以上の職場は、成績の良い者しか受験させないという考えがあるのではないかと、学校と企業側の考え方の違いが見られ、何らかの形でマッチングさせていく必要がある。

④ 技術者・後継者

- 1) 技術者・後継者不足の現状について、網走管内の森林組合からは、現場作業を認知してもらうため、中学の体験学習なども実施しているが、なかなか林業労働者になっていただけないとの声や、商工会議所からは商業関係でも後継者がいない、沿岸漁業は比較的好調であるが、船の修理等技術屋が減少している、高専卒生は引く手あまただが地域に残らないなどの悩みが出された。
- 2) 次に、技術者育成に向けた公共職業訓練施設について、上川管内の商工会議所からは、ものづくりをやりたい若者が少なく、ポリテク・技専に人が集まらない。工業高校の自動車科が無くなる動きや、会議所内の測量設計部会が保護者向けの就職説明会を行ったが、ほとんど人が来なかったことなど、技術者育成に向けて先生と親の対策が必要であるとの声が寄せられた。また、胆振管内の自治体では、高等技専学院の移転開校に向けて市が連携し様々な機会を通して周知徹底を図りたいと、技術者育成に向けた新たな取り組みが進められている。

一方、渡島管内にある漁業研修所では、50名定員はいつも定員割れとなっていたが最近では46～47名在籍しているとの報告があった。
- 3) 渡島管内の自治体では、人材育成メニューとして、観光・食資源のアピールやIT事業所の誘致にも力を入れており、事業者に対して人をどのように活用するのかなどの研修や、個人に合った職業を見つけるための研修も実施しているとの取り組み対策が報告された。

(4) 地域雇用の対策

- ① 後志管内の商工会議所からは、加工業等では、職場環境や福利厚生の充実が必要であること、同管内の自治体からは、有効求人倍率は3倍近くと高いが、冬期間のみの季節的な仕事で非正規雇用が多く、新卒者の雇用には結び付いていない。このため、夏場の雇用対策が重要である。定住志向はあり、通年での雇用の確保など何らかの施策が行政に求められているとの認識が示された。

2. 人口減少問題について

(1) 現況

- ① 地方の商工会等からは、高校統合や間口減に伴って一層過疎化が進行する懸念や、札幌など都市部の高校への進学者が増える傾向にあり、若者層の減少が地域の衰退感を一層増加させていること、また、渡島管内の自治体からは、少子高齢化による人口減少に歯止めがかからないという実態が訴えられた。
- ② 檜山管内の商工会からは、高齢者が都会にいる子どもを頼って流出するケースが目立つようになったこと、地域全体の経済が落ち込んでいる中で、人口減少も進んでおり、国の政策に問題があるのではとの批判も寄せられた。
- ③ 釧路・根室管内の自治体からは、地元に残る人間が少なく、生産人口が減ってきている中で、どうやって生産性を高めていくか地域の声をしっかり聞いて対応している、近隣の町も含めて管内からの流出に歯止めをかける役割をわが町が担っていく考えで取り組んでいるという決意もうかがった。
- ④ 後志管内の商工会議所からは、生産年齢人口が大きく減少し、人口減少対策も講じているが短期的な解決は難しいとの切実な声や、多くの外国人登録者がいるが、殆どがスキー場関連で働いているため夏場は三分の一になる。定住を促す施策も講じているが、住宅家賃の高騰が定住の阻害要因ともなっている実態が報告された。

(2) 対策

① 自治体の取り組み

- 1) 渡島管内の自治体からは、Uターン・Iターン者と地元企業を結び付けたい、雇用の創出を図るため企業誘致を増やしたい、子育て支援・移住・定住の促進に努め、人を呼び込む努力を行っている、人口減少対策の一つとして、医療費を昨年4月から18歳(高校生だけではない)まで無償化したとの報告があった。少子化対策をはかる上では、18歳までの無償化を国の施策とすべきではないかとの意見も寄せられた。
- 2) 各自治体とも様々な対策を行っているが、特徴的な施策事例を紹介したい。標津町は、1980年に7,730人いた人口が2010年には5,646名(減少率△27.0%)となり、2040年推計は3,038名と2010年対比△46.2%の減少率と予測されている。このため、2015年から「人口減少時代に挑戦する政策パッケージ」を制度化し、以下のメニューを実施している。

【主な政策メニュー】

1. 結婚・子宝・子の政策育ての政策

- (1) 出産祝い金の給付 ・第1子5万円・第2子10万円・第3子以降50万円を給付
- (2) 乳幼児紙おむつ購入助成 ・2歳未満の乳幼児を対象に紙おむつ購入費12万円(5千円×12ヶ月)
- (3) 幼稚園の完全無料化 ・幼稚園使用料無料化 ・2015年～給食費、教材費も無料化
- (4) こども医療費助成 ・中学生までの医療費無料化 ・2015年～高校生まで対象拡大

2. 定住・生活・地域の政策

- (1) 住宅取得助成 ・住宅新築 最高300万円・中古住宅 最高100万円
- (2) 住宅リフォーム助成 ・最高50万円(町内業者による施行に限定)
- (3) 標津高校存置対策の強化 ・2015年～教科書・制服代相当5万円支給、町外バス通学費全額助成等

3. 福祉・健康・防災の政策

- (1) 若者の検診・保険指導の推進 ・16歳～39歳を対象に生活習慣病予防を目的とした検診を実施。
- (2) 高齢者等の除雪支援充実 ・地域コミュニティーを核とした支援の向上

4. 産業・起業・環境の政策

- (1) 水産資源対策の強化 ・沿岸餌料環境の整備・ホタテ生産力向上対策事業の推進・ナマコ種苗放流事業の推進
- (2) 起業支援補助の拡充 ・補助金上限 300万円

- 3) 釧路管内の自治体からは、観光客は増加しているが、なかでも「ちょっと暮らし」という短期滞在型の観光客が全道一多い。ほとんどが夏場の避暑で、なかなか永住・定住に繋がらないのが悩みである。また、根室管内の自治体からは、アンケートでは80%がわが町に住みたいという結果であるが、雇用の場、教育の確立が必要であるとの意見が示された。

② 経済団体の取り組み

各地の経済団体も様々な取り組みを行っている。渡島管内の商工会議所では、老人対策として、それぞれ持っている技術を生かした生きがいを持てる事業の推進、外国人観光客を含めた交流人口を増やす努力をしている。人口減少で落ち込んだ消費を少しでも外国人観光客に賄ってもらいたいとの考えである。また、土地の価格を低くしてマイホームを建てやすくし近隣自治体からの転居を増やしている自治体や、将来とも、わが町に住み、働くことを人生設計に入れてもらうために、幼少期からのキャリア形成が必要であるとの考えも示された。

IV 新卒者の就職支援、対策について

1. 現状について

高卒予定者の就職内定率は、過去最高の水準となっているとの報告が多く的高校、自治体、団体などから寄せられた。その一方で、地元企業に魅力を感じておらず、PR不足であるとの認識も自治体・業界にもあるようだ。地元定着への対策として、トライアル雇用や地元へ定着したら10万円支給などを実施している自治体も散見される。

また、昨年から網走管内の要請行動では、地元地協の創意工夫ある取り組みにより、高校の「事前調査」により、意見交換を行うことができたことは有意義であった。

(1) 自治体や経済団体等の認識

① 渡島管内の自治体からは、町内には技術系の大きな企業(下町ロケット部品会社)が3社あるが、地元高校や地域の学校、函館の学校からは誰一人応募(正社員)が無い。地元高校卒業者は、専門学校を含め進学は約3割で、就職者も多くが札幌や本州へ行ってしまふ。東京理科大学の学生も450名位いるが、約6割は研究者になり、地元には残らないという現実が吐露された。

同様に、他の複数の自治体からは、ア)農業・漁業が中心で高校卒業後は殆ど残らない、イ)18歳~21歳位の若者が定着せず進学・就職で地元から離れる、ウ)地元への就職を希望する人がいる反面、大都市圏への憧れからか最近卒業後、一度大都市へ就職する新卒者が増加しているなど、地元を離れて就職する学生が多い地域の切実な声が寄せられ、何らかの対策が必要である。

② ある管内の自治体からは、市内の中学を卒業する者の9割は市外の学校へ進学する。また、他の自治体からは、中学卒業の時点で1クラス分の人数が管外の高校へ進学してしまう。親の考えも大きいですが、ニーズにあわせた特色ある教育の仕組みづくりが必要との意見も寄せられた。

③ 檜山管内の商工会からは、地元就職を希望する生徒が多いため、地域を活性化の中で雇用の場の増大に努めたいとの前向きな姿勢が示された一方、後志管内の商工会議所からは、管内に大規模工場が2社あるが、2社ともに、3交代制の勤務形態のためか、地元高校へ正規雇用の求人を出しても、勤務形態が敬遠され応募がない(今春30名の求人に応募は0名)との厳しい声が寄せられた。

④ また、農業団体からは、高校2年生のインターンシップを受け入れているが、3日間程度では働く意識は持てないだろうし、逆に翌年の採用が前提で受け入れてと言われるのも困るとの率直な声が出された。

(2) 学校の取り組み現状

① 網走管内の高校からは、介護系の求人きち多いことから介護2級(昔のホームヘルパー2級)の資格を取得させている。地元温泉旅館からの募集もあり内定しているが、勤務時間が長く(8~20時が勤務時間、10~14時が休憩時間のような勤務あり)本当に勤まるか心配しているとの声があった。

② また、他の高校からは、実際の就職は、ハローワークより同級生、先輩等の働きかけによるネットワークのほうが機能している、今回就職が決まった中には、「俺の知人が推薦する人物なら採用するから紹介して欲しい」と言われて決めた例もあると披露された。一方、知的障がいに近い学生の雇用は、会社側の理解もまだ進まず難しい状況にあるとの問題提起がなされた。

③ インターンシップについては、高校からも、2年生の夏休みの少しの期間だけインターンシップを行っても就職に役に立たない、「自分が働きたい職種等を確認し、それがそのまま就職に合致するとは限らないが、早い時期から目標を持ってインターンシップを行う必要があるのではないかと」の声が寄せられた。

④ 就職先は、圧倒的に地元が多い。就職状況もここ3年位は非常に良くなっているが、賃金が上がっ

ているわけではなく、手取りで 12 万円前後なので、一人暮らしが難しく親元から通う者が多い。逆に自宅から通える生徒を望む会社もあるとの実態が報告された。

2. 離職について

(1) 現 状

① 自治体の声

- 1) インターシップなどで就労体験を行っているが、定着しない。新卒の就職希望者は地元志向が強いが、ここ3年ぐらいは定着率が低下しているとの率直な声が寄せられた。
- 2) 職業高校が2校あり、就職率は 100%に近いが、ミスマッチも多く高卒者の離職が多い。小規模事業所では、労働法の認識が甘く、トラブルで離職するケースが増えているとの指摘もあった。
- 3) 介護系の仕事は理想と現実のギャップから離職率も高い。賃金が低位という部分もあるが、逆に介護される側の問題も多いとのではという意見もあった。

② 商工会議所等企業側の声

- 1) 製造・建設関連に就職しても定着しないで辞めてしまう。
- 2) 若者の離職率の高さは、親が簡単に辞めさせる例もある。本人にもテレビ等で見るのと現実の職場のギャップや、自分の思い描いていた仕事と違うことが原因ではないかとの声が複数の商工会や団体から聞かれた。
- 3) また、高卒者の離職率が高い理由には、希望の仕事に就けないことも多いことが理由ではないか。経営側の問題というより学校教育の問題もあると考えられる。

③ 学校の声

- 1) 土日に友人等と遊びたいという考え方があり、土日に仕事がある方は離職が多いように感じる。
- 2) 想像以上に厳しい職場環境と、それに見合う収入との不均衡がある。また、企業側の指導不足、本人の忍耐力不足+甘い考え方もあるのではないかと

(2) 対 策

① 離職対策では、檜山・網走管内の5つの高校から取り組み報告があった。

- 1) ワークルール教育の必要性については各学校とも強い興味を示した。離職率の高さやブラックバイトなどを背景に強い問題意識を持っていることがうかがわれる。檜山管内の高校では、出前授業で地元の社会保険労務士を呼んでの講演、自校教諭による授業、ハローワーク職員に就職相談時に話をしてもらっているなどの取り組みをしているが各校とも十分ではないとの認識を持っている。各学校とも、充実の必要性を感じており、弁護士を活用や道教委の出前授業の利用について助言した。高校生に対するワークルール教育が必要である以上、何らかの具体的な教育システムの構築が求められているといえる。
- 2) 網走管内の高校からも、アルバイトを行っている生徒もいるが、働くことに慣れておらず、「働く」ことの意味が十分教育できていない、働くことと勉学の関連をもう少し教育したいと、ワークルール教育や職業教育を行うことの必要性について意見が寄せられた。
- 3) 檜山管内の小規模高校からは、就職は地元志向が強く、生徒数が少ないので早くから全員と面談して、職業を通したライフプランの重要性、仕事に対する動機付けなどの取り組みをしており、早期離職防止につながるようにしているとの好事例が報告された。
- 4) また、網走管内の高校からは、5月に早期離職の防止を兼ねて生徒の就職先を校長と一緒に訪

問しているという高校独自の離職防止の取り組み報告がなされた。

- ② 自治体の取り組みとして、後志管内の自治体からは、財政は厳しいが出産離職を含めて早期離職者のフォローを単費で継続しているという好事例や、離職者に対してスキルアップを図る取り組みを進めている自治体も報告された。

3. 新卒者の就職支援と対策について

(1) ハローワークの取り組み

胆振管内のハローワークからは、昨年6月に管内 326 事業所に対して求人要請文を送付するとともに、総合振興局、教育局、室蘭市、登別市、伊達市との共催により「企業説明会」を実施、さらに、8月には総合振興局、教育局、校長会日胆支部との共催により「求人要請」、11月に総合振興局との共催により「新規高卒者就職面接会」を開催した。並行して、学卒ジョブサポーター等による求人要請・開拓や各高校との連携等を継続して実施したなどの手厚い取り組み報告を受けた。

(2) 自治体の取り組み

- ① 渡島管内の自治体からは、企業から 40 名程の採用を拡大したいが人が集まらないとの要請を受けて、町ホームページにバナーを付けたり、企業の広告、空き家対策・新就労対策を含め発信している。また、空き家対策では、企業と協議して社宅などに提供して就労対策にしているとの報告があった。
- ② 若い人たちが生きがいや働く意思を持って働ける対策が必要との認識を持ちながらも対策に苦慮している自治体もみられるが、6月の高校生の就職解禁に合わせて就職セミナーを開催し 300 人近い学生が受講している、社会人になってからの定着率向上研修を就職して2～3年後の人と企業を対象に行っているなど、積極的な取り組みを展開している自治体の報告もあった。さらに、ある振興局からは、新規就職支援について就業サポートセンターの活用や教育局、ハローワークなどと連携して取り組んでいきたいとの考えが示された。
- ③ ハローワークとの連携が功を奏している自治体もある。新卒者雇用対策本部を設置して企業に対する要請活動とともに、就職セミナーの開催や職場見学会を実施している自治体や、近隣三市共同での新卒者の就職支援の実施、さらに、同管内自治体からは、ハローワークや北海道と連携し、若年層を含めた求職者に対する地域における就職支援や職業訓練メニューの充実強化や周知に努めるとの実践例が示された。
- ④ 採用企業に対する助成制度については、一定の設備投資と雇用増を伴う大企業や中小企業に対して雇用に対する助成を行っている自治体や、隣接2市が共同で実施している高校生就職フォローアップ事業では、「就職応援講座」や「キャリア教育講座」などを実施し、地元企業への就職率や定着率の向上に取り組んでいるとの報告があり、ハローワークや総合振興局と連携し、新規高卒者就職面接会を開催し、高校生が早期に就職内定を得られるよう支援しているなど、各地の好事例を共有したい。

(3) 商工会議所等の取り組み

- ① 上川管内の商工会議所からは、本州大手の採用時期が早く、人材が流出しているとの悩みとともに、地元のものづくり企業の魅力を伝えるために、地元高専の先生を対象にバスで企業訪問ツアーを昨年から実施している、大手企業の大変さなどから、U・I ターンする子どもが多いという報告を頂いた。
- ② 日高管内の商工会では、地元高校と連携して就職希望生徒を対象にアンケート調査を実施し、その結果を地元企業に情報提供している。今年はインターシップ効果により就職内定率は 100%となった。生徒が町内会に関わり合いを持ってもらえるよう要望し、それが雇用につながる。また、行政の応援も

あって、高校入学希望者も 28 年度は 40 人枠に 31 人(昨年 20 人)の応募があったという好事例を紹介する。

V 多様性を活かす地方財政の充実と地方分権の推進について

(1) 住民参加を基本とした「地方創生」の推進

- ① 胆振管内の自治体は、「まち・ひと・しごと創生ビジョン・総合戦略」について、昨年 9 月に産官学金労と住民代表を加えた有識者会議を立ち上げ、今後も地域が一体となった取り組みを進める、また、根室管内の自治体からは、地方創生に向けて人口問題、子育て支援・雇用もしっかりした中で取り組みを進めていきたい。具体的には、有識者会合(大学の先生、経済界の代表、金融、労働側、マスコミ)で論議をしており、地域資源を有効活用していきたいと、さらなる地方創生に向けた決意を伺った。
- ② 一方、日高管内の2つの自治体からは、地方創生は自分の町だけではできない、地方創生で直接的な雇用対策を見いだせないでいるなど、地方創生に向けた取り組みの難しさが生の声として寄せられた。しかし、地元振興局からは、地方版総合戦略策定状況は、1町のみが策定済みで他の町は年度末ぎりぎりの策定予定であると、「地方創生」の現実の難しさが浮き彫りになっている。
- ③ なお、根室管内の自治体からは、プレミアム付商品券は需要が多かったが生活支援的要素が高かった。多世代(三世代)に対する取り組みであったが、どちらかというが高所得者の利用が大きかったという率直な声を頂いた。

(2) 地方分権の推進と自治体財政の確立の実現

特徴的な意見はなかった。

VI 給付型奨学金制度の導入・拡充と教育費負担の軽減について

(1) 自治体の給付金制度の現状

① 貸与型奨学金について

多くの自治体は貸与型の奨学金制度を導入しているが、渡島管内の自治体では、貸与型だが借りやすく返しやすいうように、所得制限の緩和や利率の見直しを行っている。

② 給付型奨学金について

- 1) 渡島管内の自治体からは、古くから給付型でやっていたが、応募人数が増えてきたため財政上の問題で半額給付・半額償還にした(毎年 90 万円のうち 45 万円は給付型にして残りは 10 年償還)という自治体があった。また、農業・漁業・商業など後継者を対象にした給付金があるが、今後は介護・保育等の給付を整備したいとの自治体や、町独自で医療技術者(医師、看護師、OT、PT など)を対象とした奨学金支給制度があつて地元で3年間勤務すると免除されるという制度を持つ自治体もあった。
- 2) 渡島管内の自治体から、現在、無利子での貸与型を行っているが将来見直しを考えている、地元に戻ってきた人には就学資金を検討したい、他の都市を参考に給付型奨学金を検討したい、上川管内の自治体からも、地元に戻って就職した人を支援するために平成 28 年度に一部給付型奨学金を計画しているとの考え方が示された。
- 3) また、給付型奨学金の導入に向けた動きとして、全国都市教育長協議会が無利子奨学金事業費の増設や給付型奨学金制度の拡充等、奨学金事業のさらなる充実を国等に要望しており、ある振興局からも、給付型奨学金・子どもの貧困対策等について、就学支援を含めて国にも要望していき

たい、さらに、胆振管内の自治体からも、給付型奨学金制度は市長会での意見交換を踏まえながら意見反映していきたいという考えが示されている。

- 4) なお、渡島管内のある自治体からは、給付型奨学金制度は良いが、支給後を考慮すると難しい、胆振管内の自治体からは、給付型奨学金が望ましいという認識にあるが、現状は育英会との連携により対応していきたいとの消極的な意見もあった。

(2) 高校の受け止め

檜山・網走管内の5校から声が寄せられた。

- ① 授業料は無料だが学校諸費が月額5千円程度かかるため、納付に困っている生徒も1割程度いる。給付型奨学金の充実が必要。可能であれば給付型、無利息の制度が欲しいし、国が対応しないのであれば、市町村などで対応して頂きたい。
- ② 給付型の制度ができればよいが、せめて進学者に対する無利子制度、返済猶予制度などを創設して欲しい。
- ③ 学生支援機構の奨学金制度について、給付型、無利子型の制度があればとは考える。ただ、当町の制度で、進学後地元に戻って5年程度勤務すれば給付される制度がある。
- ④ 進学者のほとんどが奨学金を借りており、本当に返済できるかと疑問に思うこともある。「奨学金借りている人とは結婚させない。」という話さえ聞いたとの話もうかがった。

Ⅶ その他について

- (1) 18歳選挙権付与に向けて、各高校とも道選管や町選管と連携し、特別授業により有権者教育を行っている。檜山管内の高校では、18歳選挙権対策として、道選管支所と町選管に2回来て頂き説明会を開催したが、公選法のからみもあり、どこまで高校生に説明すれば良いか悩んでいるとの報告がきた。また、同管内の他の高校も関係機関と連携して取り組んでいるとのことである。
- (2) 公契約条例について、ある振興局は、これまでの議会議論や発注条件で労働者の労働条件を一定確保していることなども含めて関係部に伝えるとの姿勢にとどまり、胆振管内の自治体からは、入札関係では、議会から落札率が高いと言われているとの声が寄せられた。
- (3) 北方領土問題について、トップ同士の会合も予定されており具体的な動きが出てきてほしいとの声があった。