

2016年10月26日

山口県知事

村岡嗣政様

日本労働組合総連合会
山口県連合会
会長 中繁尊範

2017年度山口県政策・予算に対する要請書

貴職におかれましては、県民生活の向上と県の振興・発展に向け、県政運営にご尽力されていますことに対し、衷心より敬意を表します。

さて、山口県内の景気は基調として緩やかに回復しているとされており、雇用・所得情勢は、7月の有効求人倍率が1.41倍となるなど着実な改善を続けていますが、有効求職者数は依然として2万人を超える状況にある一方で、建設、運輸、製造業などの分野においては人手不足感が強まっており、加えて現金給与総額（6月）が前年比▲4.5%となるなど、雇用のミスマッチの解消と所得の改善が求められています。

このような中、政府は、「まち・ひと・しごと創生総合戦略」に取り組んでおり、山口県をはじめ各市町においても「地方版総合戦略」を策定しました。今後は「PDCAサイクル」を効果的に機能させるよう、実施状況の検証にあたっては、その妥当性・客観性を担保するため、行政の中だけで行なうのではなく、できる限り外部有識者などを含む検証機関を設置することが望まれます。

また、日本全体で人手不足が進む中であって、地方から大都市への「人の流れ」を変えるためには、産業基盤の強化と仕事と家庭の両立支援という、両面の対策を強化し、地域の魅力をより高めていくことが重要です。そして、山口県内において雇用の場を確保し、地域の暮らしと産業の本格的な再生を果たすためには、観光産業などに加えて、やはり主要産業である「ものづくり」を中核に据えていくことが不可欠だと考えます。

連合山口としては、「働くことを軸とする安心社会」の実現に向けて、山口県内の産業力の再生・強化を通じた雇用・所得環境の改善を図ると同時に、人材力の強化や働きやすい環境を整備し、所得の増加に伴う安定した消費により、経済の活性化に資するという「好循環」を創出することが重要であるとの考えのもと、労働政策と一体となった産業政策に取り組んでいるところです。

本日は、連合山口の各構成組織や地域組織等の意見を基に、働く者・生活者の立場からの要請として、山口県の経済財政運営および2017年度予算編成において重点を置いていただきたい施策について、下記の通り申し入れます。

1. ものづくり産業の生産拠点の基盤強化

- (1) 中小企業におけるものづくり現場の生産性向上への支援として、経済産業省が2015年度から展開している「カイゼン指導者育成事業」のスキームなども参考にしながら、「よろず支援拠点」や「NPOアクティブシニア協会」などの既存事業の拡充を図るよう要請する。
- (2) 県内で生産される素材製品や加工技術等が容易に検索できる仕組みを構築するよう要請する
- (3) 海外で事業展開を図ろうとする地元企業に向け、海外事業拠点における中核的労働基準（結社の自由・団体交渉権、強制労働の禁止、児童労働の廃止、差別の排除）の遵守に関し、特に注意を呼びかけるよう要請する。

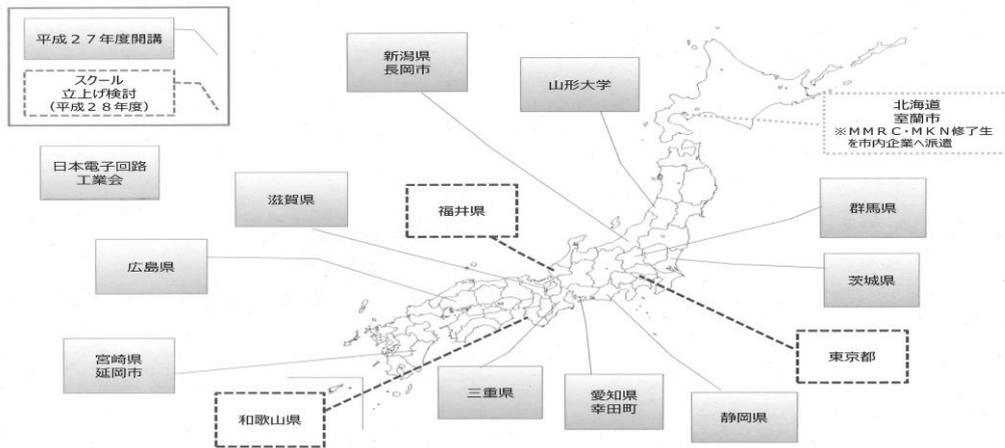
（カイゼン指導者育成事業）

地域のものづくり産業が熾烈なグローバル競争を生き抜いていくには、最先端技術、高機能製品の研究・開発を強化し、高品質の製品を供給するなど、高付加価値分野における比較優位を確保していくことが必要ですが、そのための第一歩は、いま存在する高度熟練の技術・技能の継承・育成を図るとともに、カイゼン・ムダとり・3S（4S、5Sとも）といった取り組みによって、現場の生産性向上に取り組んでいくことであると言えます。こうした取り組みは、大企業や大企業系列の中小企業では日常的なことですが、地域の小企業・零細企業では、その必要性の認識についても必ずしも十分ではない場合が少なくなく、またノウハウを得る機会も限られています。このため、営業活動や新製品・新技術開発にも支障をきたしているとの指摘もあります。もちろん費用をかければ、コンサルタントを活用することもできますが、コンサルタント費用を捻出できない中小企業も放っておかれてよいわけではありません。

円高是正やアジア諸国における人件費コストの急上昇などもあり、ものづくり産業でも、国内投資見直しの動きがあります。しかしながら、そのような外部環境が改善したとしても、現実には、地域において投資を受け入れる環境整備ができていなければ、投資を呼び込むことはできません。これまで地方自治体では、工業団地の造成や企業立地補助金などの企業支援策・企業誘致策に取り組んできましたが、地元のものづくり企業の競争力の強化が、投資促進に向け、きわめて重要となります。

こうした状況に対応するため、経済産業省では2015年度から、各地域に、ものづくり企業OBなどを、カイゼン活動の指導者（カイゼンインストラクター）として養成する「カイゼンスクール」を設置し、地元の中小企業などに「カイゼンインストラクター」を派遣して、現場の生産性向上を図る「カイゼン指導者育成事業」を展開しています。地域におけるものづくり基盤の維持・強化、地元中小企業の雇用の維持・創出、中小企業の保有する技術・技能の継承・育成などとともに、ものづくり企業のOB人材に地元で活躍してもらおう観点からも、きわめて重要な取り組みです。

各地でのカイゼンスクール立ち上げ状況



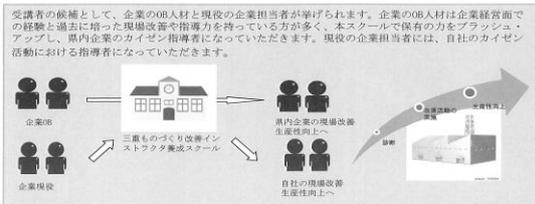
資料出所：経済産業省

「三重ものづくり改善インストラクター要請スクール」の案内チラシ

生産革新による収益改善を目指す企業のための 三重ものづくり改善インストラクター養成スクール ～第1期受講生募集のご案内～

経験豊富な企業OBの方や企業の現役の方等を対象として、東京大学ものづくりリストラクター養成スクールとの連携のもと、生産革新等の手法を身につけていただき、収益改善を指導できる人材を養成します。

- ◇**受講期間** 平成27年9月4日(金)～12月5日(土)
16日間(講義8日間、現場実習8日間)
 - ◇**開催場所** 三重県産業支援センター5階 会議室
(津市栄町1丁目89-1 三重県合同ビル)
三重県産業支援センター 高度人材イノベーションセンター (AMIC)
中会議室 (四日市市塩浜町1-30)
 - ◇**募集定員** 10名程度
 - ◇**募集対象** ①製造現場の経験豊富なOB
②県内のものでづくり企業に勤務し、生産現場の管理や改善に携わっている
(又は携わる予定のある)企業の現役社員
③支援機関の職員等
 - ◇**受講料** 企業OB・・・3万円(税込)、企業現役・・・30万円(税込)
支援機関の職員等・・・10万円(税込)
- ※当講習は、(一財)製造科学技術センターのものづくり中核人材育成事業の指定講座として、中小企業等の方は受講料等(受講料、交通費、宿泊費)の2/3を補助する制度の対象となります。詳細については(一財)製造科学技術センターにE-mailで(j1nza@metc.or.jp)お問い合わせ下さい。申込締切：8/24(月)迄



申込締切 平成27年8月31日(月)

実施日	午前9時から12時	午後1時から5時	開催場所
9月	4日(金)	(開講式)ものづくりの基礎概念	競争力と設備管理 企業パフォーマンス
	5日(土)	品質の管理と改善	コストと生産性
	16日(木)	製品開発プロセス	納期・工程・在庫管理 原価低減(VA/VE)とコストダウン
	23日(木)	IEの基本	標準作業と標準時間 原価低減(作業改善)
	30日(木)	作業分析とVSM	インストラクターの基本
	7日(土)	5S	ホンダにみるものづくり戦略
10月	14日(木)	目で見える管理	仮)企業ものづくり改革の必要性
	15日(木)	QC7つ道具	ものづくり管理会計
	22日(木)	現場改善の進め方	現場改善指導演習 (企業情報打合せ・経営方針 セミナーと現場見学)
11月	7日(土)	現場改善指導演習	チームディスカッション
	13日(金)	現場改善指導演習	現場
	14日(土)	チームディスカッション	現場
	20日(金)	現場改善指導演習	現場
	21日(土)	チームディスカッション	改善・改良案の施策検討
12月	4日(金)	改善・改良案の施策検討	報告書まとめ&企業内現場での改善案の提案
	5日(土)	改善案の提案(チーム発表)	定石発表(個人案の提案) (閉講式)

注) 終了基準：出席時間が50%以上で、成果発表資料を提出すること

申込方法

当センターのホームページの所定の申込書に必要事項を記入のうえお申込み下さい。

8/31(月) 必着で、申込書一式を当センターに郵送又はご持参にてご提出下さい。

【必要書類】

- ・申込書
- ・会社案内(現役の方のみ)

受講生の決定

書類審査により受講生を決定し、書面で結果を通知させていただきます。

お申込み・お問い合わせ先

公益財団法人三重県産業支援センター
TEL: 059-228-3321
FAX: 059-228-3800

資料出所：三重県産業支援センター

(県内企業の製品・技術等のPR)

山口県においてはホームページ「やまぐちものづくり.net」を開設し、ふるさと企業の紹介を行っています。その企業で生産される素材製品や加工技術などを検索しようとする際には、各企業のホームページをひとつずつ確認しなければなりません。

県内企業の素材製品や加工技術などについて、同ホームページにカテゴリ別に掲載する等、広く知ってもらい簡単に検索できる仕組みを構築すれば、県内企業間の取引を活性化させていくことに繋がります。

(海外展開支援)

地方自治体では、中小企業の海外ビジネス展開の支援として、見本市・商談会の開催やその出展支援、ミッションの派遣、現地パートナーやバイヤーとのマッチング、アドバイザー業務、現地情報の収集と提供、貿易実務講座の実施、セミナー開催などを行っているところも多く、海外に支援のための駐在員事務所を設置しているところもあります。

山口県においても、2016年3月にやまぐち海外展開方針を策定し、海外ビジネス研究会の活動や国際総合センターの機能を充実させるなど中小企業の海外展開に対する支援の充実・強化を進めているところです。

こうした支援は、あくまで国内の地元の雇用を維持し、創出する観点から行われる必要がありますが、加えて、海外での事業展開に際し、現地において、現地の国内法の如何を問わず、ILOの中核的労働基準、すなわち、結社の自由・団体交渉権、強制労働の禁止、児童労働の廃止、差別の排除を遵守するよう、特に注意を呼びかける必要があります。

なお、社会的責任規格ISO26000では、海外展開先の国内法がILOの中核的労働基準を満たしていない場合、以下のような対応を求めています。

- * 国内法で適切な保護手段がとられていない場合は、国際行動規範を尊重する。
- * 国内法が国際行動規範と対立する場合は、国際行動規範を最大限尊重する。
- * 国内法が国際行動規範と対立しており、国際行動規範に従わないことによって重大な結果が予想される場合、その国での活動について確認する (review)。
- * 国内法と国際行動規範の対立を解決するよう、関連当局に影響力を及ぼす。
- * 国際行動規範と整合しない他組織の活動に加担しない。

2. 「おいでませ山口」観光振興

(1) 地域活性化と雇用の創出を図る観点から、2018年に明治維新150年を迎えるというタイミングを活かし、県のリーダーシップのもと、オール山口での観光振興を推進するよう要請する。その際、持続可能な誘客の前提となる「リピーター」をつくるため、他県や市町と連携した情報発信の強化や訪日外国人観光客の受け入れ環境の整備を重点的に強化されたい。

(地域連携の重要性)

昨年2月に日本銀行下関支店が発表された「山口県金融・経済レポート」のよると、山口県の魅力を域外にPRするためには、県や市町の連携が欠かせないとされています。例えば、幕末・明治維新の長州藩士の活躍を観光客にストーリー性を持たせて伝えるには、単市の取り組みにとどまらず、萩、下関、山口、防府、岩国などの関係市町の協力が欠かせません。また、萩の城下町から長門の温泉地、下関の角島、美祢の秋吉台を結び、観光客の回遊性を高めることによって、宿泊客数を増加させ、経済効果を高められます。さらに、県東部に位置する岩国錦帯橋空港の利便性をPRする際には、山口県だけでなく広島県西部の都市や厳島神社などの観光地への近さもまとめてPRした方が相乗効果は高まります。

既に、中国・四国地方各県が広域連携組織を立ち上げているほか、県内各市も協定を結んでおり、こうした取り組みが一層成果を上げることが期待されています。

(訪日外国人の観光誘致)

内閣府政策統括官室が平成 22 年 12 月に発表した「地域の経済 2010」によると、日本に降り立った外国人は、観光地で観光をするにしても、国内を移動するにしても、食事をするにしても、情報を必要とし、それも、自分が理解できる言語による情報を必要とするそうです。韓国、台湾、中国、香港の4か国・地域の訪日客に対して、日本滞在中にあると便利な情報の内容を尋ねた調査によれば、交通手段に関する情報を求める割合が高く、韓国を除く台湾、香港、中国では 50%を超えています。次いで、宿泊施設、観光施設に関する情報のニーズが高く、韓国からの訪日客は他国と比べて日本で望む情報はいずれも低いものの、これはそもそも過去の訪日客数や現在も日本に滞在している人が多く、他の3か国・地域に比べて、日本に関する情報が事前に行き渡っているということもその背景にあると考えられます。

実際に、観光に力を入れている自治体では、駅構内の看板、宿泊施設に設置してあるパンフレット等に日本語、英語、ハングル、中国語といった多言語表記がみられるようになってきましたが、山口県内ではあまり目にしません。アジアからの観光客を呼び込む前提として、少なくとも道路、鉄道、バス等の交通関係については、英語のみならずハングルや中国語も含めた多言語表記を徹底する必要があります。

その他、観光地までのアクセスや和式の公共トイレなど、外国人観光客を呼ぶための共通の土台ともいべきインフラ問題もありますが、案内の多言語表記化を進めるという比較的着手しやすいことを行なうだけでも、観光客誘致に向けた他地域との競争において有利になると考えられます。

訪日外国人別 日本滞在中にあると便利な情報（複数回答）

(単位：%)

	全体※	韓国	台湾	香港	中国
宿泊施設	35.8	27.9	49.3	46.0	39.9
交通手段	55.8	37.1	59.9	75.9	57.5
飲食店	35.1	21.7	38.4	44.8	31.5
観光施設	28.8	16.8	47.8	43.7	34.1
現地ツアー	13.3	15.7	18.5	12.6	13.2
イベント	12.4	9.2	14.3	10.3	7.0
土産物	15.1	8.3	19.5	24.1	19.8
買物場所	30.0	11.3	37.2	50.6	42.1
トイレ	16.9	13.1	23.6	12.6	17.9
病院	3.7	3.5	3.2	2.3	2.2
警察・交番	2.5	1.8	3.2	2.3	4.0
その他	10.6	15.2	7.4	1.1	13.2

(備考)・観光庁「訪日外国人消費動向調査 平成 22 年度第 1 四半期結果」より。

・全体は日本を出国する訪日外国人全体を指す。ただし、1年以上の滞在者、日本に居住している者、日本に入国しないトランジット客、乗員は除く。

【外国人観光客への情報発信に関する各地の取り組み事例】

- (1)九州運輸局と九州観光推進機構は、キャンペーンの一環として、2010年7月に、韓国の人気ブロガーを招待して、九州を旅してもらい、その体験をブログから韓国国内に情報発信してもらった。
- (2)福岡市タクシー協会では、タクシーによる観光を楽しんでもらうため、2010年5月より「指差し行

き先マップ」によるサービスを開始した。これは福岡都市圏を走る約 7,000 台のタクシーに英語・中国語・韓国語の 3 か国語で表記された福岡市内のマップと指差し会話集を備えつけ、乗務員が外国語を話せなくても外国人客が目的地に到達できるように工夫されたものである。

(3) 岐阜県高山市は、誘導案内板などの多言語表記化に取り組んでおり、特に市のホームページでは 11 言語で観光情報を発信している。これらの取り組みが「旅行者の受け入れ姿勢の質が高い」などと評価され、仏・ミシュラン社の旅行ガイドで最高の三つ星を獲得した。

3. 公共交通の整備・充実

(1) 公共交通の整備と充実を図るため、各市町や事業者への支援強化を要請する。その際、各公共交通機関共通の IC カードを導入するなど、ビッグデータによる分析・改善手法を積極的に活用されたい。

(公共交通の課題)

山口県においては、人口減少・少子高齢化は特に深刻な状況となっており、公共交通機関の衰退により、自家用車の利用が増え、公共交通機関のシェアは年々低下しているという負のスパイラル状況にあります。

地域公共交通は、利用者が減少することにより、交通事業者の経営状況が圧迫され、赤字路線を廃止せざるを得ない等、維持が困難な状況にあります。全国では、地域鉄道は約 8 割の事業者が赤字を抱え、乗合バス交通は民間事業者の約 7 割、公営事業者の約 9 割が赤字となっています。このように、交通事業者は厳しい経営状況に陥っており、地域公共交通はますます衰退し、今後必要な公共交通サービスを受けることのできない地域住民が増加する等、危機的な状況にあります。

また、近年の自動車交通の特徴として、自ら自動車を運転する高齢者の割合が多く、高齢者の交通事故が増加しています。車を運転することができない高齢者は、日常生活において不便な思いをしていることが多く、例えば買い物をするために非常に不便な思いをする「買い物難民」の増加等が問題視されています。

このような中、各市町においては、地域公共交通網形成計画を策定し、運行ダイヤ等の効率化はもとより乗り合いタクシーやデマンド型交通の導入など、より効率的で持続可能な地域公共交通の形成に取り組んでいますが、自治体ごとの取り組みでは限界があり、広域での枠組みが求められます。

(交通系 IC カード)

交通系 IC カードは、既に日本国内で 1 億枚を超えるカードが発行され、鉄道・バスなどの交通利用から、商業系電子マネーまで、日々の生活に浸透した社会インフラへと発展しました。各都市圏・鉄道会社ごとに導入されてきた IC カードシステムも、2013 年に全国相互利用が実現し、全国主要都市の鉄道・バスを 1 枚のカードがあれば乗れるようになり、利便性が大きく向上しました。

こうしたなか、国土交通省が 2020 年度までに全国相互利用カードをすべての都道府県で使えるようにすることを発表し、その施策を盛り込んだ「交通政策基本計画」が 2015 年 2 月に閣議決定し、地方での IC カード化検討が活性化しています。

女性活躍推進法 基礎項目・選択項目一覧表

一般	特定	把握項目	区	派
基礎	基礎	採用した労働者に占める女性労働者の割合	○	
基礎	基礎	男女の平均継続勤務年数の差異	○	
基礎	基礎	労働者の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間の状況		
基礎	基礎	管理職に占める女性労働者の割合		
選択	基礎	各役職段階に占める女性の割合		
選択	基礎	男女別の育児取得率・平均取得期間	○	
-	基礎	男性の配偶者出産休暇等の取得率・平均取得日数		
選択	選択	男女別の採用における競争倍率(一般)／採用試験受験者の女性割合(特定)	○	
選択	選択	労働者に占める女性労働者の割合	○	○
選択	選択	男女別の配置状況	○	
選択	選択	人材育成を目的とした教育訓練の男女別の受講状況	○	
選択	選択	管理職、男女の労働者の配置・育成・評価・昇進等の意識	○	○
選択	選択	約10年度前に採用した労働者の男女別継続雇用割合	○	
選択	選択	国立支援制度の男女別利用実績	○	
選択	選択	柔軟な働き方に資する制度の男女別利用実績		
選択	選択	労働者の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間の状況	○	○
選択	選択	管理職の各月ごとの労働時間等の勤務状況		
選択	選択	有給休暇取得率	○	
選択	選択	一つ上位の職階へ昇進した労働者の男女別割合		
選択	選択	人事評価の結果における男女の差異	○	
選択	選択	セクハラ等に関する各種相談窓口への相談状況	○	○
選択	-	職種または雇用形態の転換の男女別実績	○	○
選択	選択	再雇用または中途採用の男女別実績	○	
選択	選択	雇用形態転換者・中途採用者等の男女別管理職登用実績		
選択	選択	非正規雇用労働者のキャリアアップ研修の男女別受講状況	○	
選択	選択	男女の賃金の差異	○	

※1 「一般」は一般事業主、「特定」は特定事業主。

※2 「区」は雇用管理区分ごとに把握する項目。「基礎項目」は必須、「選択項目」は任意。

※3 「派」は、派遣労働者を含めて把握する項目。

5. 若年者の職場定着

- (1) 若年者の職場定着をさらに促進するため、高校卒業生の就職先企業の就労実態、離職状況などの情報収集・情報提供をさらに強化するよう要請する。
- (2) いわゆる「ブラック企業」が生まれぬよう、勤労者や経営者はもとより、教師や学生に対しても労働法の周知徹底を図るための取り組みを要請する。また、その取り組みのひとつとして「ワークルール検定」の受検を推奨するよう併せて要請する。

(若年者の職場定着)

若年者の離職問題は、単に労働者（若者）側の早期離職によるデメリットにとどまらず、企業側のデメリットも相当なものとなり、日本の将来を考えると、企業はもとより経済活動そのものの存亡危機の顕在化であり、看過できない深刻な問題と捉える必要があります。当然ながら、労働者（若者）側のデメリットは職を失うということであり、それによる再就職の難しさや、様々なストレスにさらされ、最終的にはニート化していく危険性をはらんでいます。一方、企業側にとっても、金銭面での損失は免れません。一人当たりの採用にかかる費用は平均30万円程度というデータもありますが、それ以上に、早期離職を補う形で中途採用を増やしたりすることで、二次的な費用も発生し、更に、採用時の研修費用や給与などを合算すると莫大な損害額になります。

厚生労働省の統計によると、山口県内の企業に就職した高卒の若者が就職後3年間の内に約4割も離職しており、単に雇用問題にとどまらず産業競争力の面からも改善が求められています。

山口県労使雇用対策協議会では、昨年（2015年）にまとめた「若年者の職場定着にかかわる調査報

告書」に基づき、企業が行う定着対策や高校生の就職をめぐる慣行（「指定校制」「一人一社制」「校内選考」）などの問題を掘り下げて、具体的な施策（対策）に落とし込むことを目的に「若年者の早期離職対策に関する研究会」を設置することとしていますが、まずは、これから就職をする学生に対して就職先企業の就労実態、離職状況などのきめ細かな情報提供を行なうことが重要です。

昨年(2015年)提言した若年者の職場定着対策

(2015年に実施した若年者の職場定着に関わる調査より)

1. 会社の人事施策に関して

(1) 問題点

会社が定着対策として力を入れている施策と、実際に定着率に寄与している施策とが必ずしも一致していない。

会社が特に力を入れて実施している施策	実際に定着率に寄与している施策
1. 若者が職場で話しやすい雰囲気を作る 2. 企業内訓練を実施する 3. 職場の作業環境を改善する	1. 本人の希望を活かした配置を行う 2. 女性社員を活用する 3. 仕事と家庭の両立支援策を充実させる（女性のみ）

※男性でも男女合計でも「女性社員を活用する」施策が上位にあることから、女性社員の活躍を促進する施策がひいては全体の定着率に寄与することが伺える。

(2) 対策

以下の点を踏まえて人事施策を実行する。

① 余暇がキッチリと取れるよう配慮する。(自分自身を取り戻す、活力を養う)

- ・ 仕事と家庭の両立支援策を充実
- ・ 長時間労働の是正
- ・ 有給休暇の取得率向上
- ・ 女性社員を積極的に活用できる労働環境整備

② 若手社員の意見・提案を積極的に受け入れる。(褒める、称える)

- ・ QC活動の活性化
- ・ 業務改善提案の促進
- ・ 経営トップと若手社員の対話の場

③ 同世代の対話を促進する。(ストレスを溜めない)

- ・ 若手社員同士の対話の場
- ・ サークル活動への支援

*上記取り組みが難しい中小企業においては、商工会議所単位等で合同開催・支援するとともに、行政もこれを積極的に支援する。

2. 高等学校卒業者の就職をめぐる慣行制度に関して

(1) 問題点

2015年度では、求人以上に募集していた企業が全体の35%で、平均競争倍率は1.22倍、多い企業では3倍(2013年度の最高倍率は8倍)という実態が明らかになった。

これらの実態を踏まえると、一次募集に不合格となる生徒が相当数あり、二次募集に合格したとし

ても、多くの場合、本人が納得できる企業（あるいは職業）に就職できないことから、このことも就職後3年以内の離職問題につながっているのではないかと推測される。

一方で、大手の一次募集に生徒が殺到する状況は、中小企業の採用活動に支障（長期化）をきたしている。

■会社と学校の本音?? ～なぜ応募倍率が高まるのか～

それぞれの事情と思惑が混在している。

【会社側の言い分】

- ・学校側への不満 → 本当に我が社のニーズに合った優秀な生徒を推薦しているのか。
- ・生徒への不満 → 元気が無い者が多い。

【学校側の言い分】

- ・選考の公平性の難しさ → 選考の過程で会社ニーズを考慮しようとするも、明確な説明責任が果たせるまでに整理できず、どうしても成績順になる傾向が強くなってしまう。
- ・保護者からの圧力 → 選考結果にクレームをつけられる → 推薦枠以上の受験を会社に求めてしまうことがある。

(2) 対応策

①競争倍率の適正化をはかる。

- ・一人一社制の堅持を前提に、学校はあらかじめ企業からの「選考基準」を聞き、それに合わせて合格可能な生徒を選考する仕組みを再構築する。その際、保護者に対する説明責任が果たせるよう工夫する。
- ・そのうえで、企業は学校を信頼し、原則として採用人数と同数の応募者数に絞る。
- ・著しく競争倍率が高い企業についてはハローワークが指導する。（前提として許容範囲の競争倍率についての議論が必要）

②応募前職場見学を拡充する。

- ・より多くの企業見学に行けるよう、教員の引率を廃止する。
- ・応募前職場見学の日程が重ならないよう調整業務は、行政が担う。
- ・そのうえで、生徒の希望に応じ複数企業に行けるようにする。

③企業情報を積極的に開示する。

- ・就職してどういう仕事（働き方）をするのか、どういう生活パターンなるのか、将来的な年収はどの程度なのか等が分かるパンフレットを作成する。

(労働講座)

「良質な雇用」の確立は、地域における最重要課題のひとつですが、そのためには、若者をはじめとする勤労者、そして経営者が、労働法の知識を習得していることが、まず大前提となります。

文部科学省の「学習指導要領解説（総合的な学習の時間編）」では、「総合的な学習の時間」の学習対象として、

* 中学校・・・職業の選択と社会への貢献、働くことの意味や働く人の夢や願い

* 高等学校・・・職業の選択と社会への貢献及び自己実現、働くことの意味や働く人の夢や願い、社会的責任

といったことが例示されており、働くために必須の実践的・具体的な労働法教育はこれに沿ったもの

と考えられます。

地方自治体でも、労働法講座が開設されていますが、労働法違反が単なる契約違反に止まらず、人権侵害に直結することからすれば、たとえば防火管理講習と同様の重要性をもって、勤労者や経営者に対し労働法教育を行っていくことが必要です。

大分県が実施している労働講座

事業名	労働講座等教育費	事業期間	昭和40年度～平成 年度	政策区分	教育の再生、未来を拓く人づくりと青少年の健全育成					
総合評価	A	継続・見直し	事業実施課(室)名	労働福祉課	実施区分	県民地ぐるみによる教育の推進				
[1. 現状・課題、目的]		現状・課題		事業の目的	県内の労使関係の安定を図るため、県内労働者・使用者・学生を対象とした労働法令等の普及啓発を図る。					
[2. 事業内容及今後の課題]		活動名		活動内容	効率化の取組状況					
労働講座	労働問題に関する講演会の開催(6回、371名)	・労働関係情報のホームページ掲載や労働情報誌の発行部数削減(1121~)	コスト	25年度	26年度	27(予算)				
出前講座	労働法令の基礎知識に関する講座開催(86回、5,789名)		総コスト	11,601	11,660	11,821				
啓発資料の発行	労働情報誌「労働おおいた」を隔月発行(500部) 労働者・使用者向け啓発資料の発行(2種類各5,000部) 高校生向け啓発資料の発行(2種類各13,000部)		事業費	1,601	1,660	1,821				
			(うち一般財源)	1,601	1,660	1,821				
			人件費	10,000	10,000	10,000				
			職員数(人)	1.00	1.00	1.00				
活動指標	指標名(単位)	達成度	25年度	26年度	27年度	最終達成(年度)	評価	今後の課題		
	労働講座の開催(回)	目標値	7	6	6		a	・使用者への出前講座開催働きかけ ・県内全校での高校生向け出前講座の開催(特に進学校及び私学への積極的働きかけ)		
		実績値	7	6						
		達成率	100.0%	100.0%						
出前講座の開催(回)	目標値	60	60	80						
	実績値	87	86							
	達成率	145.0%	143.3%							
[3. 事業の成果]		指標名(単位)		達成度	25年度	26年度	27年度	最終達成(年度)	評価	事業の成果
成果指標	講座の受講者数(人)	目標値	3,600	4,000	5,500		a	県独自の啓発資料による出前講座で計6,160名の受講者に対し、労働法令等の理解が図られた。高校生向け出前講座では、公立私立64校中59校で実施、社会に出る前に基本的なワークルールの知識とともに実際にトラブルが発生した際の労働相談窓口の知識を付与することで社会人・職業人としての自立につながる啓発ができた。		
		実績値	6,495	6,160						
		達成率	185.6%	154.0%						
[4. 今後の方向性等]		今後の方向性		終了	継続・見直し	関係に継続	廃止			
今後の事業方針： ・労働基準、雇用機会均等、育児・介護休業等に関する出前講座の実施及び啓発資料、ホームページの活用による情報提供 ・高校生等への出前講座の全校実施を目指して、高校等への講座開催の働きかけ ・ビデオ等の視聴覚教材、Q&A方式など理解が深まる啓発資料の作成と活用 ・国と県の役割を踏まえ、連携して事業実施(国・使用者への指導監督・全国一律の情報提供、県・県の実情に応じた情報提供啓発)										

資料出所：大分県

ワークルール検定

ワークルール検定とは

「ワークルール」とは、働くときに必要な法律や決まりのことです。現在、日本では、労働相談件数の増加や、いわゆる「ブラック企業」問題などに象徴されるように、企業・使用者側、労働者側双方のワークルールに関する知識の欠如に起因する労働問題が顕在化しています。しかしながら、学校教育の過程ではワークルールについての教育はほとんどされておらず、実際の職場でもそれについて話し合う契機がほとんど無いのが現状です。働き方が大きく変化し、労働契約法、パート労働法、派遣法などの立法・法改正が行われるなかで、自分を守るためにワークルールを知るニーズが拡大しています。このような問題意識から、ワークルール検定制度を2013年に創設しました。だれもが安心して働ける職場をつくるために、この検定制度を大いに生かしていただきたいと願っています。

検定内容

・初級検定の出題は、検定当日に行われるワークルール講習会とテキスト『ワークルール検定 初級テキスト』(旬報社・本体1,200円+税/全国書店で発売中)におおむね準拠しています。

【法律】労働基準法、労働契約法、労働組合法など

【内容】労働契約上の権利・義務、就業規則、採用・内定・試用、人格的利益、人事、賃金、労働時間、休日・年次有給休暇、労働災害、懲戒、退職・解雇・雇い止め、労働組合、不当労働行為、団体交渉・労働協約、争議など労働法全般および労働問題にかかわる一般的事項

・中級検定のレベル設定及び検定範囲は、『ワークルール検定 中級テキスト[第2版]』(旬報社・本体2,400円+税/2016年3月発売)におおむね準拠しています。

【法律】労働基準法、労働契約法、労働組合法、労災保険法など

【内容】労働契約上の権利・義務、就業規則、採用・内定・試用、人格的利益、人事、賃金、労働時間、休日・年次有給休暇、労働災害、懲戒、退職・解雇・雇い止め、労働組合、不当労働行為、団体交渉・労働協約、争議、雇用保険・労災保険など

・初級検定の合格基準は、70%以上です。中級検定の合格基準は、おおむね70%以上です。

検定会場

・初級検定・中級検定ともに、春と秋にブロック単位で持ち回り(但し、東京都は毎回)

検定料 初級検定：2,900円（税込） 中級検定：4,900円（税込）
主催 日本ワークルール検定協会 後援 厚生労働省、日本生産性本部

資料出所：日本ワークルール検定協会

6. 介護離職の防止

(1) 全国では、ほぼ25万人程度の介護・看護離職者が存在しているが、地域の介護離職の実態について把握し、介護離職が発生しないよう、個別情報の収集体制・支援体制を構築するよう要請する。

(介護離職)

介護・看護離職者については、十分な状況の把握ができておらず、詳細な実態把握を行ない、地方自治体の政策に反映させていかなくてはなりません。

看護・介護離職者の現状

	(万人)		
介護・看護離職者	2013年	2014年	2015年
介護・看護のため離職した失業者	5	4	4
介護・看護のため求職していない就業希望者	20	21	21
上 記 計	25	25	25

資料出所：総務省統計局「労働力調査詳細集計」より金属労協政策企画局で作成。

7. 公契約で働く人たちの労働条件の適正化

(1) 公契約で働く人の雇用・労働条件を守るために、契約先企業の従業員（いわゆる下請けも含む）の労働条件のチェックを強化するよう要請する。その際、社会保険労務士による「労働条件審査」の導入も含めて検討されたい。

(労働条件審査の導入の検討)

近年の行財政改革の進展により、公共業務の民間への委託が拡大するとともに、一般競争入札実施によるコスト削減を求められています。しかし、こうした流れによって、地方自治体から業務を受託する企業の中に様々な問題が生じるようになりました。

代表的な例として、落札するためにコストを削減することによって、人件費が不当に低く抑えられ、労働者がいわゆる「ワーキングプア」の状態に陥るといったケースが生じています。

このような中、全国社会保険労務士会連合会では、一般競争入札などにより地方自治体が行う公共事業・業務の実施に関する委託を受けた企業について、社会保険労務士が労働基準法などの労働社会保険諸法令に基づく規程類・帳簿書類の整備状況を確認するとともに、その規程類・帳簿書類の内容のとおり労働条件が確保され、労働者がいきいきと働くことができる職場になっているかを確認する「労働条件審査」を提案しており、廿日市市では平成27年度より試行しています。

労働条件審査導入の流れ

打ち合わせによる審査内容の決定



労働条件審査の実施

①企業の事業主が作成した規程類の確認

- ②規程類が実態として機能しているか、帳簿書類の機能及び労働者へのヒアリング
- ③審査報告書の作成



審査報告書の提出

資料出所：全国社会保険労務士会連合会

労働条件審査の概要

<書類一覧>	<ul style="list-style-type: none"> 1. 労働基準法関係 <ul style="list-style-type: none"> ・出勤簿（タイムカード）、労働者名簿、賃金台帳（直近1年分） ・就業規則、給与規程、退職金規程、育児・介護休業規程 ・労働条件通知書 ・36協定控（時間外・休日労働に関する協定書） ・賃金控除協定書 ・雇用契約書 2. 各種保険関係 <ul style="list-style-type: none"> ・社会保険届出控 ・雇用保険届出控 ・労働保険料申告書控 ・労働保険継続一括関係控 3. その他 <ul style="list-style-type: none"> ・定期健康診断報告控 ・衛生管理者、産業医の届控 ・有給休暇管理台帳 ・会社の組織図（作成していれば）
<審査の視点の例>	<ul style="list-style-type: none"> ①雇用契約：適正な内容か ②協定等：労使協定等は適正か ③労働時間：時間管理、残業時間の集計方法、休日・休暇は適切か ④給与計算：賃金控除規定等は整備されているか、適正に行われているか ⑤各種保険：加入状況、加入時期等は適正か ⑥法定帳簿：整備されているか ⑦安全衛生関係：健康診断、産業医、業務災害への対応状況は適正か
<報告書作成の際の注意点>	<ul style="list-style-type: none"> ①ヒアリングで聴き取った事項、雰囲気はどう表現するか ②評価をどのレベルにするか ③不適切、法令違反をどう表現するか ④指定管理者にとって有利な点、不利な点をどこまで表現するか
<評価基準の事例>	<p>A 「評価の視点」</p> <ul style="list-style-type: none"> 1. 労働基準法等労働関係法令により強制されている事項が遵守されているか。 2. 指定管理者下の従業員等が区民サービスの向上を意識して、安定的・継続的に就労できるか。 3. 公の施設の管理運営に責任を担える労働条件であるか。 <p>B 「5段階評価」</p> <ul style="list-style-type: none"> 5. 法定基準を上回る労働条件が複数あり、従業員等はゆとりと最適な労働環境のもとで業務を遂行し、区民サービス向上を労働モラルとして意識していると推測される。 4. 法定基準を上回る労働条件が一つでも見受けられ、適切な労働環境のもとで業務を遂行している。 3. 法定基準は維持しており、諸規程・諸帳簿・協定書等は適法である。 2. 法令違反はないが、規程等が適切とは言えず誤解やトラブル発生のリスクがあると推測される。 1. 法令違反の状態。

資料出所：全国社会保険労務士会連合会

8. 財政の健全化

(1)「元気創出やまぐち！未来開拓チャレンジプラン」に基づく施策を戦略的に実行するための中期的な財政健全化計画を策定するよう要請する。

(中期的な財政健全化計画の必要性)

山口県の2016年度当初予算は7,026億円で、ピークであった2000年度予算の8,466億円から約二割減少しています。一方で県債残高は1兆2,000億円を超え、この借金の額は、県民一人当たり換算すると約90万円になります。

歳入の内、県税収入は1,786億円しかなく、その他は本来地方分の財源といえる地方交付税や、県債、国庫支出金等に頼っている状況にあります。また、歳出の内、借金返済のための公債費が1,130億円で歳出の16%を占めています。さらに、高齢化により、今後、介護や医療・福祉関係の経費が増加することが見込まれています。

中期的な財政健全化計画については、県財政が毎年度の国の予算や地方財政計画等に大きな影響を受けることなどから、その策定が難しいことは承知しています。大切なことは「計画策定時にどのような予測をしたのか。そして今からどのように変化をしていくのか」ということの認識を全体で共有化することです。

人口減少は県の財政に深刻な影響を与え、これまで当然とされていた行政サービスの提供も今後は困難になっていきます。一方で、地方の存続をかけた施策には積極的に財源投入もしていかなければなりません。そのためにも、総合計画との整合性を持たせた中期的な財政健全化計画の策定が必須であると言えます。

以 上