



号外

2018年6月15日

発行 日本労働組合総連合会山口県連合会
〒753-0078 山口市緑町3-29 労福協会館3F
TEL 083-932-1123 FAX 083-932-1131
Eメール: rengo-yamaguchi@rengo-y.com

発行人 伊藤正則
編集人 高橋宏治

広報 連合山口

<http://rengo-y.com>

平成7年5月22日第3種郵便物承認 毎月1日発行 購読料1部15円(組合費に含む)

働くことを軸とする安心社会の実現に向けて ～2018年度山口県政策・予算に対する要請に係る回答交渉～

連合山口は2月26日、昨年10月に山口県知事宛てに提出した「2018年度山口県政策・予算に対する要請」に係る回答を弘中副知事より受けました。

本紙では、①2018年度山口県政策・予算に対する連合山口の要請内容、②連合山口の要請に対する県の回答、③連合山口としての評価について、ご紹介します。



連合山口 網戸会長



山口県 弘中副知事

目次

1. ものづくりを中心とした地域経済の基盤強化
 - (1) 県内産業の空洞化に向けた既存制度の拡充 …… P 1
 - (2) 物流コストの低減をめざした検討会の設置 …… P 2
 - (3) 山口県の強みを活かした長寿命化修繕の研究 …… P 3
 - (4) 公契約で働く人たちの労働条件の適正化 …… P 4
2. 地域経済の屋台骨となる中小企業支援
 - (1) 中小企業群（クラスター）の形成・支援の仕組みづくり … P 5
 - (2) カイゼンインストラクター養成スクールの開設 …… P 6
 - (3) 若者や女性に対する情報発信の強化 …… P 9
 - (4) 中小企業奨学金返済支援制度の創設 …… P 10
3. 仕事と家庭の両立支援
 - (1) 長時間労働の縮減に向けた人的・財政的な支援の強化 …… P 11
 - (2) 子育てや介護と仕事の両立に向けた環境整備
 - ①病児・病後児保育所や送迎保育ステーションの広域運用 … P 12
 - ②介護離職の実態把握と支援体制の強化 …… P 14

2018年度山口県政策・予算に対する要請行動の取り組み結果（評価）

【凡例】

- ・・・要請内容に対して、県として既に取り組んでいる、または今後取り組むこととしているもの。
- △・・・要請内容に対して、県として既に取り組んでいる、または今後取り組むこととしているものの、今後、フォローが必要なもの。
- ×・・・要請内容に対して、満足のいく回答が得られなかったことから、県議会等を通じて働きかけていくとともに、次年度の部会において、あらためて論議するもの。

| 要請内容 | 県の回答 | 評価 |
|---|--|---|
| <h3>1. ものづくりを中心とした地域経済の基盤強化</h3> | | |
| <p>(1) 県内産業の空洞化に対応するため、既存の補助制度について、企業立地はもとより研究開発、実証実験など幅広く支援できるよう拡充を図ること。</p> <p>[背景説明] (県内産業の空洞化)</p> <p>1985年のプラザ合意以降の急速な円高の進展等を背景に、我が国の製造業の生産拠点が急速に海外に移転しました。このため、国内の雇用が減少し、技術水準が低下するのではないかといった恐れから、産業の空洞化問題が取り上げられました。その後、一時は沈静化したものの、1993年初頭以降の円高に伴い産業の空洞化の議論が再燃しました。また、少子高齢化に伴い、将来的に国内経済の拡大が望めないなかで、製造業を中心に国内製造拠点の再構築が急速に進むことは必至の状況となっています。</p> <p>こうしたなか、山口県内においてもここ数年、大規模な事業所閉鎖・縮小が相次いでいます。山口県経済は、全国に比較して第2次産業の割合が大きなウエイトを占める『工業県』であり、企業が山口県に立地しやすくなる、あるいは今後とも生産活動を山口県で継続していきたくするような魅力的な事業環境、投資環境の整備を行なうことが不可欠です。</p> | <p>【企業立地推進課】 <u>企業立地のための補助制度については、企業の投資動向や優遇施策の効果を分析し、不断の点検、見直しを行っているところである。</u> 平成30年度については、引き続き、産業構造の高度化及び多角化並びに雇用機会の創出及び増大に寄与する工場等の新設に対して積極的に支援することとしている。</p> <p>[補助制度]</p> <p>○企業立地促進補助金（工場等の立地に対する補助） 対象施設：製造業、道路貨物運送業、倉庫業、こん包業、卸売業、ソフトウェア業、情報処理サービス業、情報提供サービス業、広告業、デザイン業及び自然科学研究所等の事業の用に供する施設 補助率等：設備投資額の5～15%以内（限度額1～30億円） 新規雇用（正社員）一人あたり100万円（正社員以外50万円）</p> <p>○産業団地取得補助金（県関与団地の取得に対する補助） 補助率等：取得費の80%以内 対象団地：宇部新都市テクノセンター、小野田・楠企業団地</p> <p>【新産業振興課】 企業等の研究開発、実証実験等が県内で活発に行われるよう、「やまぐち次世代産業クラスター推進構想」に基づき、山</p> | <p>既存制度の拡充に向けた具体的な考えが示されなかったことから、今後は県議会等を通じて働きかけていく。</p> <p>×</p> |



山口県の産業特性を活かし、将来の成長が見込まれる医療関連や環境・エネルギー分野における、企業の計画的かつ長期にわたる研究開発等を支援するため、企業にとって魅力ある補助制度を実施している。

企業や大学等における新たな研究開発を誘発するとともに、県内企業の内発展開や県外からの企業誘致に繋げる。

こうした取組を通じて、医療関連、環境・エネルギー分野などにおける産業集積を強力に促進するとともに、必要に応じて県内企業等の意見も踏まえ、制度の充実に向けて、対応してまいりたい。

[補助制度]

○次世代産業育成チャレンジアップ補助金

制度目的：企業の先進的な研究開発、実証実験、事業化を促進

対象分野：医療関連分野、環境・エネルギー分野

補助率：2/3 以内（年間 2,000 万円限度）

事業期間：1 年間（最長 2 年間）

補助対象：企業や大学など 2 者以上の研究開発グループ（グループ内に県内中小企業の参画が要件）

申請代表者は県内企業（※県内での事業化を要件に県外企業からの申請も可能）

(2) 物流コストの低減を目指し、自動車・鉄軌道・航空・海運などの各物流機能を最適に組み合わせることで総合物流を強化することを目的とした検討会を設置し、必要な対策を講じること。

[背景説明]

(総合物流施策)

今後、前述のように社会構造が変化していく中、山口県の産業競争力を強化し持続的に成長していくためには、山口県の経済活動と県民生活を支える社会インフラたる物流がその機能を十分に発揮していく必要があります。特に、製造業については、物流の

【産業戦略部、土木建築部 道路建設課・港湾課】


県としては、経済活動や産業競争力の強化には物流コストの削減が重要であることから、産業戦略推進計画に示しているとおり、物流拠点港湾の機能強化プロジェクトの取組方針に即して、物流コストの削減に寄与する国際バルク戦略港湾施策や地域の実情を踏まえた港湾整備等を推進し、また、物流等基盤の強化プロジェクトの取組方針に即して、地域の課題や利用者ニーズを踏まえ、物流の効率化に資する幹線道路網等の整備を促進してきたところである。


そうした中、昨年 7 月、国は、有識者検討会の提言を踏まえ、新たな「総合物流施策大綱」を策定したところである。

検討会を設置し必要な対策を講じる考えが示されなかったことから今後は県議会等を通じて働きかけていく。

×

| | | | |
|---|---|-------------------|----------|
| <p>効率化とコストの低減が図れなければ、とりわけ県内の中小事業所は競争力を失い、減少の一途をたどる可能性が高いことは、決して言い過ぎではありません。</p> | <p>県としては、今後、中堅・中核企業の成長支援やコンビナート企業間の連携を促進していく中で、同大綱の趣旨を踏まえつつ、<u>国の動向にも注視し、IoTなど新技術の活用を通じた物流コストの削減に向けて、必要に応じ、関係企業・業界団体等の意見も踏まえ、関係部局と連携を図りながら対応してまいりたい。</u></p> | | |
| <p>(3)「国土交通省インフラ長寿命化計画」を踏まえ、山口県の強みを活かして長寿命化修繕のノウハウを研究するとともに、県内施行業者を育成していくこと。</p> <p>[背景説明] (インフラ長寿命化)</p> <p>2014年5月に取りまとめられた「国土交通省インフラ長寿命化計画」では、新設から撤去までの、いわゆるライフサイクルの延長のための対策という狭義の長寿命化の取組に留まらず、更新を含め、将来にわたって必要なインフラの機能を発揮し続けるための取組を実行することにより、これまで進めてきたメンテナンスサイクルの構築と継続的な発展につなげていくとのスタンスが示されました。</p> <p>山口県には、日本を代表するセメントメーカーがあることに加え、ステンレスを中心とした鉄鋼メーカーもあることから、これらの強みを活かして長寿命化修繕のノウハウを研究するとともに、県内施行業者を育成し、地産・地消のみならず全国の需要を捕捉することも可能ではないかと考えています。このことは、2014年に要請しており、その際「今後、産業戦略部としても土木建築畑とも連携しながら産業戦略のテーマとして検討していくかどうかということについては真摯に検討していきたいと考えている」との回答をいただいています。</p> | <p>【土木建築部 技術管理課、産業戦略部】</p> <p>土木建築部が所管する公共土木施設について、平成27年7月に「山口県土木建築部インフラマネジメント計画」を策定し、中長期的なアセットマネジメントの考え方のもと、予防保全的な維持管理を行うこととしている。</p> <p>このなかで、新技術の開発動向や国等の情報に注視し、点検・診断や修繕・更新に係わるコスト縮減、施設の耐久性向上等を図る観点から、新技術の活用を推進することとしており、資材の選択にあたっては、ライフサイクルコストを考慮するとともに、トータルコストの削減効果等を明確にするうえで前提となる耐用年数等について研究しているところである。</p> <p>また、<u>適切な維持管理を将来的にも継続して行うことができる体制を整えるため、山口大学、県内業界団体、国・県・市町など産学官が連携し、「社会基盤メンテナンスエキスパート山口養成講座」を平成26年から開設するなど、地域のインフラ再生を担う中核的人材の育成にも取り組んでいる。</u></p> | <p>既に取り組んでいる。</p> | <p>○</p> |
| <p>【追加質疑】</p> <p>資材の選択は「トータルコストの削減効果等を明確にするうえで前提となる耐用年数等について研究している」とあるが、山口県の強みである「コンクリート」</p> | <p>【追加質疑に対する回答】</p> <p><u>ステンレスについては、コストを明確にするうえで前提となる耐用年数等を山口大学と共同で研究しているところである。</u></p> | | |

| | | | |
|---|--|---|----------|
| <p>「ステンレス」を優先的に研究または使用する考えはあるのか確認したい。</p> | <p>また、コンクリート舗装については、県事業における使用範囲の拡大を図るとともに、国や市町等へも積極的な活用を働きかけてきたところであり、引き続き活用促進を図っていく。</p> | | |
| <p>(4) 県における公共事業・業務の実施に関する委託を受けた企業の労働者の労働条件を発注元としてチェックする仕組みを導入するなど、公契約の下で働く労働者の低賃金や長時間労働、あるいは社会保険未加入などの法令違反を防止していくこと。</p> <p>【背景説明】 (公契約の下で働く労働者の労働条件チェック)</p> <p>業務委託における競争入札が繰り返されたことにより、民間企業では落札コストを下げるため、委託業務に従事する労働者の人件費を低く抑えるようになり、その結果、低賃金、長時間労働など業務に携わる労働者の労働条件の低下を招いたり、労働者を社会保険に加入させないなどの法令違反が生じるなど、問題が顕在化しています。また、こうした問題は、いわゆる下請、孫請といわれる企業では顕著になっています。</p> <p>地方自治体においては財政難のなか、公共工事以外の業務委託について、入札の基準とされる予定価格を前年の落札額とするケースが多く、これを下回る額の入札が繰り返されることが、労働条件の急速な悪化を引き起こしているとみられています。一例として、市からの委託によって清掃業に従事している労働者が、月26日フルタイムで働いているにもかかわらず、支給された賃金が生活保護基準に達せず、生活保護申請が認められたケースがあります。</p> <p>山口県では、「低入札価格調査制度」により必要に応じて調査基準価格および最低制限価格の引き上げなどを行なわれており、2014年の要請に対する回答では「受注者およびその下請け業者に対し、賃金水準に関する調査を行ない、必要に応じて適切な賃金水準の確保を個別に要請する」とされています。</p> | <p>【会計管理局 会計課、土木建築部 技術管理課】</p> <p>本県が発注する公共事業や業務委託に係る契約（公契約）の締結に当たっては、労働者の労働条件の確保について、「<u>低入札価格調査制度</u>」を活用し、取り組んでいるところである。</p> <p>これまで、低入札価格で入札が行われた場合、労働者等の確保や配置計画、雇用形態、安全対策、労働者災害補償保険や健康保険の加入状況、賃金の支払状況等、法令順守について調査・確認をすることにより、公共事業や業務の手抜き、労働条件の悪化、安全対策の不徹底等につながる恐れがなく、適正な履行が確保されるか判断している。</p> <p>なお、公契約における適正な労働条件の確保は、労働政策の根幹に関わる全国共通の課題であり、労働関係法制を所管する国において、十分に検討されるべきものと考えていることから、今後とも、<u>国の動向を注視するとともに、他の自治体での取組等について、情報収集に努めていく。</u></p> <p>いろいろなところに公契約</p>  <p>ほかにも、私たちの生活に密着する多くの事業が民間委託の対象になっています。</p> | <p>既存制度で十分との回答であることから、今後は県議会等を通じて働きかけていく。</p> | <p>×</p> |

| | | | |
|---|---|--|--|
| <p>しかしながら、民間事業者に、雇用労働者の適正な賃金・労働時間等の労働条件を確保するよう求めても、果たして実際の労働条件が、応札時に民間事業者から提出された企画書等によって示されたとおりになっているか、更には業務が行われる期間を通じて常に実行されているかは、事業実施中あるいは事業終了後に、実際にその民間事業者に立ち入り、賃金や労働時間等を点検しなければ確認することができません。</p> <p>こうしたなか、昨年には、<u>全国社会保険労務士会連合会が提案している「労働条件審査」の導入も要請したところですが、なかなかそれが難しいとすれば、現行の「低入札価格調査制度」を拡充する形で対応していく方法もあるのではないのでしょうか。</u></p> |  | | |
|---|---|--|--|

| 要請内容 | 県の回答 | 評価 | |
|---|--|--|----------|
| <h2>2. 地域経済の屋台骨となる中小企業支援</h2> | | | |
| <p>(1) 経済の好循環の実現に向けて、一致団結して行動する中小企業群（企業クラスター）の形成とクラスター支援に向けた産官学労連携の仕組みの構築、官民によるソフトインフラの整備などによる中小企業の収益力の向上と賃金の底上げなどの施策を検討・実行すること。</p> <p>[背景説明] (県民所得と企業の生産性との関係)</p> <p>中央最低賃金審議会目安制度の在り方に関する全員協議会で示されたランク区分の見直しの基礎とした47都道府県の経済指標から山口県の現況を見ると、生計費と平均所得は高いが、小規模事業所とパートタイム労働者の賃金が低く、従事者当たりの付加価値額が製造業を除いて低いということがわかります。具体的には、以下のとおりです。</p> <p>生計費は、1世帯1月当たりの消費支出(単身世帯)12位(79.8)、1人当たり家計最終消費支出16位(73.9)と総じて高い。</p> <p>賃金は、1人当たりの県民所得10位(66.3)、雇用者1人当た</p> | <p>【商工労働部 経営金融課】</p> <p>中小企業が中小企業等協同組合（中小企業群の形成を含む）を通じて事業の連携・共同化を推進することは、収益力の向上や対外交渉力の強化を図るための有効な方策の一つであると考えており、その支援専門機関である山口県中小企業団体中央会が行う各種の取組に対し助成している。</p> <p><u>中央会では、組合設立・運営の指導・支援や、労働問題などの相談対応、組合等が抱える課題に対応するための研修会の開催や現地視察、専門家派遣のほか、全国中小企業団体中央会と連携し、新たな活路開拓等に取り組む組合等への助成支援も行っている。</u></p> <p>また、<u>中小企業の収益力の向上に向けては、国の戦略産業雇用創造プロジェクトなどを活用し、産学公金の連携（やまぐち産業人材創造協議会）のもと、新事業分野進出や海外を含めた積極的な事業展開、優れた人材の確保・育成の取組を一貫して総合的に支援し、企業の事業拡大と地域の安定的な雇用の創出・拡大を図っているところであるが、さらに、新</u></p> | <p>新設する「生産性向上・人材創造拠点」について、活用状況を確認する。</p> | <p>△</p> |

| | | |
|---|--|---|
| <p>りの雇用者報酬18位(69.5)と高いが、常用労働者1人1時間当たり所定内給与額(中位数)(1~29人(製造業99人))28位(75.1)、パートタイム労働者1人1時間当たり所定内給与額(5人以上)31位(77.8)など、小規模事業所とパートタイム労働者の給与が低い。</p> <p>通常の事業の賃金支払い能力は、1事業従事者当たり付加価値額(製造業)2位(98.8)はトップクラスだが、1事業従事者当たり付加価値額(建設業)31位(59.4)、1事業従事者当たり付加価値額(卸売業・小売業)34位(62.0)など製造業以外は低い。</p> <p>また、2017年の賃金推移を毎勤統計の前年同月比の推移を見ると、春闘で賃上げしているにもかかわらず、年後半はマイナスになっています。要因としては、主には中小企業・小規模企業の賃金低下が考えられます。山口県は中小企業・小規模企業の比率が高いだけに、地域経済が中小企業・小規模企業を支え、中小企業・小規模企業が地域の経済と雇用を支える好循環を実現していくための対策が急務です。</p> | <p><u>年度当初予算において、企業活動支援のコーディネータと人材コーディネータ、働き方改革支援アドバイザーがチームを編成し、企業の生産性向上と人材育成を一体的に支援する「生産性向上・人材創造拠点」を設置し、支援体制を強化することとしている。</u></p> <p>県としては、今後とも、国や山口県中小企業団体中央会などの関係機関と連携を図りながら、中小企業の組織化(中小企業群の形成)や中小企業等協同組合への支援を推進し、中小企業の収益力の向上等に向けた取組を進めていく。</p> | |
| <p><追加質疑></p> <p>新たに設置する「生産性向上・人材創造拠点」について、企業活動支援のコーディネータ、人材コーディネータ、働き方改革支援アドバイザーがチームを編成し、①企業の成長に向けた生産性の向上支援、②意欲ある有能な人材の確保に向けた多様で柔軟な働き方の提供支援、③産業人材育成研修を実施するとの回答であるが、拠点や配置人数、支援策など今時点における具体的な内容を教えていただきたい。</p> | <p><追加質疑に対する回答></p> <p>【労働政策課・経営金融課】</p> <p>生産性向上・人材創造拠点については、やまぐち産業振興財団内に開設し、コーディネータやアドバイザーなど12人体制で県内中小企業を訪問する。</p> <p>具体的には、中小企業に対する生産性向上支援として、HP自己診断システム・簡易診断やカンファレンス支援、働き方改革アドバイザーによる支援に取り組むこととしている。</p> <p>また、産業人材創造拠点として、セミナーや研修会の実施、人材育成情報の収集・管理にも取り組むこととしている。</p> | |
| <p>(2) 中小企業の生産性向上を目指して、経済団体、労働団体、大学などと連携し「カイゼンインストラクター養成スクール」を開設すること。</p> <p>[背景説明] (カイゼンインストラクター養成スクール)</p> | <p>【商工労働部 経営金融課】</p> <p>中小企業の生産性を向上させるためには、自動化や「ムダ・ムラ・ムリ」を省くこと等により生産性の合理化・効率化を図るとともに、付加価値を向上・創造する必要がある。</p> <p><u>御要請のインストラクター養成スクールについては、生産の効率化・合理化に向けた取組として有効なものだと認識し</u></p> | <p>カイゼンインストラクター養成スクールを開設する考えは示されなかったことから、今後は県議会等を通じて働きかけていく。</p> <p>×</p> |

円高是正と新興国における人件費の急上昇、そして生産性の格差により、すでに日本の単位労働コストは新興国を下回る状況となっています。国内生産拠点における圧倒的な「現場力」によるものと言えるが、いわゆるカイゼン・ムダとり・3S（4S、5Sとも）といった生産プロセスのカイゼンは、大企業では当たり前のものであっても、大企業系列ではない、地域の中小企業では、根づいていない場合が少なくありません。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、中小企業では、コンサルタント費用を捻出できない場合も多いものと思われます。

2015年には「カイゼンスクール」の設置について要請しましたが、その際、県からは「他県の事例をみると、多大な費用が必要であることや、受講生の応募が少ないなどの課題がある」との見解が示されました。

地元ものづくり企業全体の「カイゼン力」を高めることは、生産拠点としての地域の魅力を高めることにつながります。その支援について多くの要望が出されていることから、ものづくり企業の従業員、OBなどをカイゼン活動のインストラクターとして養成し、中小企業に派遣する「カイゼンインストラクター養成スクール」の取り組みについて、改めて要請させていただくものです。



ているが、他県の事例をみると、多大な費用が必要であること、受講生の応募が少ないなどの課題があると承知している。

こうした中において、外部専門家の活用、社員研修等が既に行われており、スクールと同様の効果が見込めることから、各企業の事業規模等に応じて、効果的にその活用をしていただきたい。

県は、経営革新計画に基づく新事業展開や新たな生産・販売方式の導入に対して、専門家で編成されたカンファレンスチームによるハンズオン支援を行っているが、新年度に「生産性向上・人材創造拠点」を設置し、よろず支援拠点などとも連携しながら生産性向上を支援していくこととしている。

(1) 外部専門家の活用

○よろず支援拠点（中小企業の経営上のあらゆる相談に対応するため、国の委託により（公財）やまぐち産業振興財団に設置された相談窓口）生産性向上に係る現場の実務経験を持つ中小企業診断士等の専門家が企業ニーズに応じて支援（無料）

○国等の専門家派遣

知識や経験が豊かな専門家を中小企業に派遣し、適切な支援、診断及び助言を行い問題解決を支援

[企業負担] 国（無料・3回まで）、各商工会議所（10,300円/回）

やまぐち産業振興財団（17,500円/回）

(2) 社員研修

○中小企業大学校による生産性向上研修

（研修費 179 千円/人、研修期間 18 日間）


[H29 年度の研修内容]

- ・工場管理の基本と現場改善技法（生産合理化・生産性向上）3日間
- ・納期が守れる工場体質づくり（効率的生産を進める計画策定）3日間
- ・現場改善演習（現場で改善提案を行う実習）3日間 等

(3) 専門家の雇用

○プロフェッショナル人材戦略拠点運営事業

加えて、新設する「生産性向上・人材創造拠点」について、活用状況を確認する。

| | | | |
|---|---|--|---|
| | <p>山口県が、やまぐち産業振興財団に設置したプロフェッショナル人材戦略拠点のマネージャーが、中小企業の人材ニーズを掘り起し、生産性向上対応も含む経営改善など様々な能力をもつ県外のプロフェッショナル人材の採用をサポートするとともに、採用後のフォローアップを支援</p> | | |
| <p>また、生産性向上の成果は、設備投資や研究開発投資などとともに、賃金・労働諸条件の向上や所定労働時間短縮、所定外労働の削減、年次有給休暇の取得拡大など「人への投資」にも適正に配分されるよう、適正取引の観点も含めて県内事業所に要請していくこと。</p>  | <p>【商工労働部 労働政策課・経営金融課】 <u>県としても、生産性向上の成果は、労働条件の改善や従業員のワーク・ライフ・バランスの実現にも配分される必要があり、また、こうした「人への投資」が、更なる生産性の向上と企業の成長につながると考えている。</u> <u>このため、やまぐち働き方改革推進会議において、平成29年度に開始した「年次有給休暇取得促進キャンペーン」を新年度においても継続実施するほか、推進会議の構成団体である労働団体、使用者団体、金融機関、大学、行政機関等15団体を通じて、経営者等の意識啓発に努めていく。</u> <u>また、来年度にやまぐち産業振興財団に新設する「生産性向上・人材創造拠点」においては、産業創造コーディネータ等が、働き方改革支援アドバイザーを含む外部専門家とチームを編成して、企業の成長に向けた生産性の向上等を支援していくこととしているので、こうした中でも労働時間短縮等の意識啓発に努めてまいりたい。</u></p> | <p>適正取引の観点も含めて県内事業所へ要請する考えは示されなかったことから、今後は、県議会等を通じて働きかけて行く。 加えて、新設する「生産性向上・人材創造拠点」について、活用状況を確認する。</p> | × |
| <p><追加質疑> 中小企業が生産性の向上により生み出した原資を賃金・労働条件の向上や長時間労働の縮減など「人への投資」に適正に分配することは人材確保や経営の安定等、企業の次なる飛躍につながることを考える。 そのためは、「取引の適正化」を推進することが不可欠であり、「生み出した原資を大手企業に吸収される」「大手企業の働き方改革のしわ寄せが中小企業に悪影響を及ぼす」などの阻害要因があってはならない。 連合山口としても、「取引の適正化」を2018春季生</p> | <p><追加質疑に対する回答> 【商工労働部 経営金融課】 県としては、働き方改革を踏まえた下請取引の適正化に向けた国要請文書の県ホームページへの掲載や、やまぐち産業振興財団と連携した講習会の開催などの啓発活動に取り組んでいる。 また、県から企業への業務発注に当たり、余裕を持った納期設定を全庁挙げて行うよう要請するなど、県として取組を行っている。</p> | | |

活闘争方針に掲げ、経営団体への要請等に取り組んでいるところであるが、この取り組みは、特定の産業や地域、特定の労使だけでは自ずと限界があり、社会全体が課題認識を共有していく必要があると考えている。

県においても「取引の適正化」に課題認識を強く持っただけ、県の立場からの啓発活動など出来ることから取り組んでいただきたいという思いで要請させていただいたが、改めて県の認識を伺いたい。



(3) 大学や高校と連携して、中小企業と若者の交流を目的とした仕事体験ツアーの実施など、中小企業の情報を広く発信するよう要請する。特に、若者や女性に対して、中小企業への就職を考える一助となるような情報を発信すること。

[背景説明]
(中小企業の魅力発信)

東京都では、中小企業における人材確保を支援するため、「中小企業しごと魅力発信プロジェクト」を平成27年度よりスタートし、中小企業への就職を考える一助として、ウェブサイトを開設するとともに、情報冊子も発行するなど、若者や女性等にもものづくり分野をはじめとする中小企業の魅力を広く発信するとともに、企業と若者との交流を目的とした仕事体験ツアーも実施しています。

山口県においても、山口県若者就職支援センター（YYジョブサロン）やガイダンスを中心に、企業情報を発信、インターンシップで職場体験などは行なわれていますが、中小企業では十分とは言えません。

【商工労働部 労働政策課】

県内中小企業の情報については、県若者就職支援センターの就職支援サイトYYジョブナビやセンターの窓口で、若者に対し広く提供するとともに、企業PR動画や業界マップなどの新たな情報発信ツールの作成や企業見学ツアーへの参加促進などに取り組んでいる。

来年度は、新たに、高校生とその保護者を対象として、中小企業を含めた県内企業の業務内容や魅力を理解する機会となる企業見学やセミナーを開催するとともに、若年者の早期離職対策に関する提言で示された高校生向けの企業情報詳細シートを、企業がYYジョブナビに掲載できるように対応することとしている。

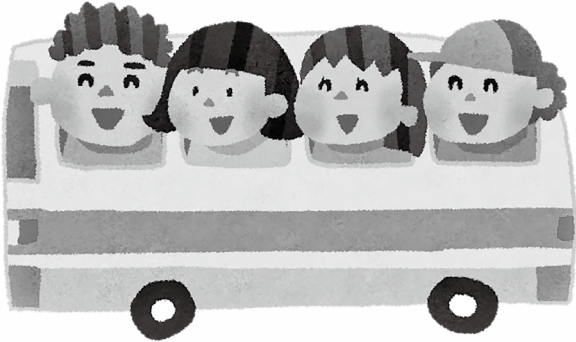
また、大学生については、県で新たに親子参加型の企業見学バスツアーを実施することとしており、今年度作成した情報発信ツールの各種イベントでの配付やウェブページへの掲載などにより確実に情報を届けていく。

さらに、インターンシップは、学生の企業に対する理解を促進し、若者の県内定着に役立つ効果的な取組であることから、山口県インターンシップ推進協議会へのコーディネーター配置による県内企業とのマッチングの促進や、学生のインターンシップ参加に係る交通費の補助に加え、来年度は新たに春季の実施期間の短縮とフェスタの開催により参加者をさらに増やし、より多くの学生に県内企業の魅力を伝える。


加えて、女性に対しては、県内就職の促進に向け、YYジョ

企業見学会ツアーの実施など新たに取り組むこととしている。

○

| | | | |
|---|---|--|----------|
|  | <p>ブナビや若者向けに作成した情報発信ツールも活用しながら、若者就職支援センターを中心に、個別相談から情報提供、職業紹介に至るワンストップサービスを提供している。</p> <p>来年度は、同センターの機能を拡充して「山口しごとセンター」に名称を変更し、新たに設置する「シニア・女性向け就職支援コーナー」で、女性向けの情報提供や就職相談に加え、職業紹介も実施する。</p> <p>県としては、今後とも、労働局や大学、高校などの関係機関と連携し、若者や女性に対し、県内中小企業を幅広く発信してまいりたい。</p> | | |
| <p>(4) 中小企業の人材不足と大学卒業後に奨学金の返済に苦しんでいる若者への支援策として、従業員の奨学金の返済支援制度を設ける県内中小企業に対して、その負担額の一部を補助する「中小企業奨学金返済支援制度」を創設すること。</p> <p>[背景説明] (中小企業の採用に関する支援制度)</p> <p>労働者福祉中央協議会の全国調査によると、34歳以下の2人に1人が学生時代に奨学金を利用しており、借入金総額は平均313万円に上ります。一方、山口県内の有効求人倍率は景気の改善傾向を受けており、求職者側の「売り手市場」化が進んでいます。学生の大企業志向が強まることで中小企業の人材不足が深刻化しており、兵庫県や京都府では支援制度で中小企業の求人を後押ししています。</p> | <p>【商工労働部 労働政策課】</p> <p>お示しの兵庫県及び京都府においては、中小企業の人材確保と若者の地元での就職を促進するため、従業員の奨学金の返済支援制度を設ける中小企業に対し、その一部を補助する制度が導入されている。</p> <p>同様の趣旨から、本県では、人手不足が深刻な介護福祉士や、需要の増加が見込まれる看護職員など、医療福祉分野において必要な人材を育成・確保するため、<u>在学中に修学資金を貸し付け、県内への就職後に一定の要件を満たせばその返還を免除しているほか、高度産業人材を確保するため、理系大学院等で高度な知識を習得した学生が県内製造業に就職した場合に、奨学金の返還を支援する制度を設けている。</u></p> <p>県としては、<u>このように優先度の高い分野・職種で必要とされる人材の育成・確保に着目して支援に努めていることから、お示しのような新たな制度の創設は考えていない。</u></p> | <p>中小企業奨学金返済支援制度を創設する考えは示されなかったことから、今後は、県議会等を通じて働きかけて行く。</p> | <p>×</p> |

| 要請内容 | 県の回答 | 評価 |
|---|--|--|
| <p>3. 仕事と家庭の両立支援</p> <p>(1) 長時間労働の縮減に向けて、とりわけ中小企業に対してインストラクターを派遣するなど、人的・財政的な支援を強化すること。</p> <p>[背景説明] (実労働時間短縮)</p> <p>労働時間短縮を進めるには、経営トップの意識改革が必要だと言われていますが、そもそも実態を定量的に把握しなければ、あるいは出来なければ、効果的な対策も生まれるはずありません。過労死・過労自殺が報じられる際に多くの場合、不払い残業があったことが指摘されています。連合総研の調査(16年9月)によると、所定外労働を行った人の38.2%が「不払い残業があった」と回答し、その平均時間が17.6時間に達することが、明らかになっています。また、山口労働局が2016年4月から2017年1月の間で長時間労働の監督指導を行なった337件のうち、月80時間超えは229件、月100時間超えは124件、月150時間超えは20件、200時間超えは4件という状況も公表されています。</p> <p>こうしたなか、長時間労働の当事者からは、業務量調整や不十分な業務指示、健康への配慮不足など上司のマネージメント不足を指摘する声があります。</p> <p>民間も行政機関も、組織のトップが先ずやるべきは、徹底した労働時間管理だということを明確に打ち出さなければなりません。これは労使共通の課題でもあります。</p> <p>そのうえで、先ずは①上司から過勤務の下命、②上司が不在の場合は事後報告を徹底するということ。併行して、権限の委譲や会議の持ち方、決済方法など、マネージメント全般を総点検し、そもそもの仕事量を少なくする取り組みを労使で行なう仕組みを構築することが必要です。</p> <p>このことについて、先ずは行政機関が率先して実行していくとともに、中小民間企業に対してはインストラクターを派遣するなど人的・財政的に支援することが求められます。</p> <p>また、一般的に人材が不足しているとされる業種・業態では、定着率が低く、他の業種・業態と比べて低賃金や長時間労働であるなど、むしろ産業としての魅力に欠けることが原因であるとも言われています。しかし、中小企業の場合、一定程度の残業代が生活に組み込まれているという現実も忘れてはな</p> | <p>【労働政策課】</p> <p>県としては、企業の働き方改革を推進するためには、身近な県内企業において成功事例を創出するとともに、これを広く波及させることが必要と考えている。</p> <p>このため、平成29年度、働き方改革に意欲のある中小企業等22社を対象に、働き方改革を推進する職場リーダーを養成するとともに、4社を対象に、<u>専門のコンサルタントを派遣して、事業所内での取組を直接支援したところであり、今後とも、こうしたコンサルティングなどの支援を継続することとしている。</u></p> <p>また、<u>やまぐち働き方改革支援センターにおいて、専任アドバイザーを企業に派遣して、働き方改革の具体的な取組を助言・提案しているところであり、来年度は、県内の経営指導員や社会保険労務士など、企業に身近な専門家を働き方改革のアドバイザーとして養成し、相談支援体制の一層の充実を図ることとしている。</u></p> <p>【労働政策課・経営金融課】</p> <p>来年度にやまぐち産業振興財団に新設する「生産性向上・人材創造拠点」においては、産業創造コーディネータ等が、働き方改革支援アドバイザーを含む外部専門家とチームを編成して、企業の成長に向けた生産性の向上等を支援していくこととしているので、こうした中でも<u>労働時間短縮等の意識啓発に努めてまいりたい。</u></p> | <p>新設する「生産性向上・人材創造拠点」について、活用状況を確認する。</p> <p>山口労働局においても同様に取り組みを行っていることから、労働局に対しても働きかけを行う。</p> <p style="text-align: right;">△</p> |

| | | | |
|---|---|--|---|
| <p>りません。長時間労働を縮減し、その労働生産性向上の成果は、賃金・労働条件・労働環境等を改善し、魅力ある産業づくりを進めることも併行して取り組む必要があります。</p> | | | |
| <p>また、こうした労働生産性向上の成果は、賃金・労働諸条件の向上に適正に配分されるよう、適正取引の観点も含めて県内事業所に要請していくこと。</p>  | <p>【労働政策課】 次に、生産性向上の成果は、労働条件の改善や従業員のワーク・ライフ・バランスの実現にも配分される必要があります、また、こうした「人への投資」が、更なる生産性の向上と企業の成長につながると県としても考えている。 このため、やまぐち働き方改革推進会議において、平成29年度に開始した「年次有給休暇取得促進キャンペーン」を新年度においても継続実施するほか、推進会議の構成団体である労働団体、使用者団体、金融機関、大学、行政機関等15団体を通じて、経営者等の意識啓発に努めていく。</p> | <p>適正取引の観点も含めて県内事業所へ要請する考えは示されなかったことから、今後は、県議会等を通じて働きかけて行く。</p> | × |
| <p>(2) 女性が妊娠・出産・育児期に離職することなく安心して働き続けられる環境整備、介護と仕事の両立のための環境整備について、広域的に取り組めるよう県のリーダーシップを発揮すること。具体的には以下の2点。</p> <p>①病児・病後児の保育所や送迎保育ステーションについては、広域連合などの広域連携制度を積極的に活用して、市町の枠を超えた経済圏という視点で事業計画を立てることが有効であることから、市町に対して連携を働きかけること。</p> <p>[背景説明] (育児・介護と仕事の両立支援に広域で取り組む必要性) 保育施設や介護施設などは基本的には市町の責任ですが、実施主体は市町であるとしても、たとえば「子ども・子育て支援新制度」では「国・都道府県は実施主体の市町村を重層的に支える」とされており、市町の「子ども・子育て支援事業計画」の数値の積み上げを基本に、広域調整を勘案し、一定区域ごとに、量の見込みと確保方策を設定するため「子ども・子育て会議」</p> | <p>【健康福祉部 子ども・子育て応援局 子ども政策課】 <u>病児保育については、市町の取組が推進されるよう、引き続き、運営費等の支援を行うとともに、市町と連携し、市町を越えた広域利用のための体制整備や施設数の拡大、病児保育従事者への専門研修等を行う「病児保育充実強化支援事業」に新たに取り組む。</u> <u>送迎保育についても、地域のニーズを踏まえた、市町の取組が円滑に行われるよう、必要に応じて助言していく。</u></p> | <p>広域での取り組みについて、病児保育では新たにに取り組む考えが示されたものの、送迎保育ステーションでは、「必要に応じて助言」に留まったことから、今後は、県議会等を通じて働きかけを行う。</p> | × |

を設置し県の計画を策定しています。介護保険も市町村単位ではありますが、介護保険の財源としては、県は市町と同じ負担（12.5%）を負っており、県の「基金事業計画」に基づき「地域医療介護総合確保基金」を活用していることからすると、いずれの問題も県が関与しない、などということは考えられません。

経済活動は市町の境界を越えて行われている以上、各市町が個別に経済活性化に向けた政策を検討しても、その効果は限定的なものにならざるを得ません。産業集積や消費行動、通勤・通学などに基づいた“圏域”視点でなければ産業振興は図れません。このことは育児・介護と仕事の両立支援についても同様であり、広域連合などの広域連携制度を積極的に活用して、圏域視点での企画・立案に取り組むべきであり、県として、こうした取り組みを促すよう働きかけを行ない「子育てしながら思い切って仕事のできる環境整備」などに財源と力を集中させるべきではないでしょうか。

（妊娠・出産・育児期に離職することなく安心して働き続けられる環境整備）

企業が「なぜ育児中の女性を雇わないのか」ということについて考えると、「スキルが足りない」というよりも、「残業をさせられない」「子供の病気で突然休まれる」など、いわゆる働き方に関する要因が大きなウエイトを占めています。また、これらに起因するマタハラも大きな社会問題になっていきます。

山口県の待機児童（17年4月現在）は100人（山口92、下松8）と少ないにしても、潜在的待機児童（16年4月現在）は307人（山口112、宇部69、周南42、下松33、防府22、下関19、和木9、美祢1）という実態にあります。預けたい保育施設に預けられない、病中・病後児の預け入れ施設が無い、子どもが37.5度以上の熱を出せばすぐに迎えに来てくれと言われる、といった問題も含めて解決しない限り、働こうという女性も増えないばかりか、育児をしている女性を雇う企業も増えません。

女性の活躍をどのように促進していくのかという視点からも、如何に育児と仕事を両立できるように環境を整備することができるかが重要となります。特に、病児・病後児保育の充実、働く女性のニーズが高く、早急に解決すべき課題となっていますが、現状では圧倒的に不足しているのが実態です。病児・病後児保育が不足する理由は、実施施設の多くが赤字経営を強いられ



| | | | |
|---|--|--|---|
| <p>ていることや、利用者数が季節や感染症の流行などにより変動が大きく、翌日予約や当日キャンセルが多いために経営が不安定であることなどがあげられます。</p> <p>また、都市部で既に実施されている送迎保育ステーションの主な事業内容は、①保護者から保育所入所児童を受け付け、郊外の空き保育所へバスで送迎を行う。②送迎先の保育所の閉所後の保育需要に対応するため、送迎保育ステーションにおいて、集合型延長保育を実施する。というもので、もともと本事業は、待機児童対策として開始されています。この他、広域的保育所等利用事業も実施されている自治体もあり、統計上の待機児童が無いとされる地方においても、子供を通勤途上で預けられることでの負担軽減や、保育所の稼働率を上げるといった観点でも効果を上げています。国の補助金の活用も含め、県が企業や市町に働きかけを行っていくことが求められます。</p> | | | |
| <p>②介護離職は、昨今の人手不足もあって、労働者のみならず企業にとっても切実な問題となっている。こうした中で、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、必要に応じて支援体制を強化すること。</p> <p>(介護と仕事の両立のための環境整備)</p> <p>介護離職者については、就業構造基本調査によると統計をとりはじめた2007年10月以降、2012年9月までの5年間で見ると、全国では48万7千人、山口県では6,100人となっており、その大半が女性です。総人口における離職者数の比率は全国が0.38%、山口県が0.44%と、0.06%しか上回っていない状況にあります。高齢化率(総人口における65歳以上の割合、14年10月1日時点)が全国26.0%に対し山口県31.3%と全国第4位であることからすると、総人口における離職者数の比率は直近高まっているのではないかと推測されます。</p> <p>就業構造基本調査によると、結婚のための離職が6,200人、出産・育児のための離職が12,300人との比較において、介護離職者が6,100人という実態は、地域の小規模企業では昨今の人手不足、あるいは女性の活躍促進といった観点からも、看過できない問題と捉えるべきです。</p> <p>また、介護離職者の防止に関する企業の取組み優先度は、7割以上の企業が「優先度が高い」、または「中長期的に解決すべき」課題と答えている調査</p> | <p>【商工労働部 労働政策課、健康福祉部 長寿社会課】</p> <p>県では、7つの県民局に配置している中小企業労働相談員の事業所訪問により、仕事と介護等の両立支援に関する様々な法制度や助成制度を周知するとともに、地域包括支援センターなどの具体的な相談窓口の紹介を行っている。</p> <p>また、平成28年9月に開設した「やまぐち働き方改革支援センター」に、社会保険労務士などの資格を有する専任アドバイザーを配置し、企業を直接訪問して、現場が抱えている課題等を聴き取り、その解決につながるような具体的な助言・提案を行っているところである。</p> <p><u>介護離職についても、県民局や働き方改革支援センターの事業所訪問を通じて、企業の実情把握や情報収集に努め、実態があれば速やかに情報が上がってくるようにするとともに、介護休業制度や国の助成金制度の周知、仕事と介護との両立に向けた職場環境づくりの助言・提案を行うなど、介護離職の防止や介護離職者の復職に向けたきめ細かな支援に努めてまいりたい。</u></p> | <p>主体的に介護離職の実態を把握し、必要な支援体制を強化する考えは示されなかったことから、今後は、県議会等を通じて働きかけを行う。</p>  | × |

結果もあり、多くの企業が介護離職は経営に大きな負の影響を与える重要課題と認識していることが明らかになっています。

こうしたなか、仕事と介護を両立していくためには、まずは介護に直面した際にスムーズな対応ができるように準備することが重要であり、企業は、各種の介護支援制度について従業員が理解を深められる場を提供し、教育・周知すると同時に様々な介護支援制度をどう活用していくべきかを伝え、従業員の意識を高めることが求められています。

しかしながら、こうした取り組みは小規模事業所では単独の取り組みが困難であり、行政の支援が必要です。

なお、介護サービスについては、市町との連携の下、「やまぐち高齢者プラン」において、年度毎の介護サービスの見込量を設定し、居宅サービスと施設・居住系サービスとのバランスに配慮したサービス提供体制の整備を図っているところである。

連合は、
「働くことを軸とする
安心社会」の実現に向けて、
政策実現に全力で
取り組めます。

