

金属労協

「地方における政策・制度課題2017」

**全日本金属産業労働組合協議会
(金属労協／JCM)**

目 次

はじめに	1
地方政策実現に向けた取り組みの進め方	2
統一的な取り組み項目	5
具体的な取り組み項目	7
1. ものづくりを中心とした地域経済の発展に向けた基盤づくり	7
2. 地域におけるものづくり産業の具体的強化策	12
3. 工業高校教育の強化	19
4. ものづくり教室の開催	28
5. ワークルール遵守に向けた仕組みづくり	29
6. 仕事と家庭の両立支援	31
7. 特定（産業別）最低賃金の取り組み強化	41
8. 外国人労働者の生活の安定の確保	43

<は じ め に>

イギリスのEU離脱問題、アメリカの新大統領就任、中東情勢の変化、為替相場の急激な変化など、経済の変動要因が相次ぎ、経済活動の不確実性がこれまで以上に増すところとなっています。グローバル経済の下では、世界のどの地域の変化も、ただちに他の地域に波及するため、世界経済の変動に耐えうる強固な日本経済を構築していくことが重要です。

「強固な日本経済」構築のためには、わが国の基幹産業として「強固な金属産業」が不可欠であり、「強固な金属産業」は「強固な現場」、そして「強固な地域」なしには成り立ちません。

かつて、超円高が国内のものづくり産業・金属産業に打撃を与え、生産拠点の海外移転のみならず、一部では本社機能や研究開発拠点の海外流出すら懸念される状況となっていました。その後、円高是正が進んだことにより、国内投資の回復、製造業の国内回帰も見られるようになってきました。しかしながら、地域におけるものづくり産業基盤が弱体化していれば、国内回帰の受け皿も失われることになります。

たとえば、ものづくり産業の人材を育成する工業高校は、多くが都道府県立となっていますが、地元企業の魅力が乏しく、卒業生の多くが都道府県外に流出するため、都道府県として工業高校に予算を投じる意欲が削がれているとともに、地元企業では人手不足が深刻化するという悪循環に陥っている場合があります。工業高校の教育力の低下は、地域のものづくり産業基盤の弱体化そのものですし、ひいては、日本全体のものづくり産業基盤の弱体化にもつながります。

工業高校に対する国の予算を拡充する必要がありますが、それだけでなく、地元のものづくり企業が競争力を強化し、魅力ある職場を提供していくことが、工業高校教育の強化にもつながるといえることになります。地元のものづくり企業の競争力強化と充実した工業高校教育は、国内投資を拡大させようとしている大手企業やその関連企業の進出にもつながります。

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。これらカイゼン活動は、大手ものづくり企業では当然のことではありますが、徹底されているのはティア2ぐらいまで、との指摘もあります。

長期にわたる経験によって蓄積された現場の従業員の技術・技能や知恵とノウハウ、判断力と創意工夫、それらを発揮することによる技術開発力、製品開発力、生産管理力といったわが国ものづくり産業の「現場力」を徹底的に高めていくため、地元産業界や経営者の努力を促していくとともに、各地域における地方自治体の政策展開を求めていくことが重要です。

＜地方政策実現に向けた取り組みの進め方＞

金属労協は従来から、

- * 民間産業に働く者の観点
- * グローバル産業であり、かつわが国の基幹産業であるものづくり産業に働く者の観点
- * なかでも、その中心たる金属産業に働く者の観点

から、政策・制度課題の解決に取り組んでおり、2016年4月には、「2016～2017年政策・制度要求」を策定しました。

- I. ものづくり産業を支えるマクロ経済政策
- II. ものづくり産業の強みをさらに強化する「攻め」の産業政策
- III. ものづくり産業における「良質な雇用」の確立
- IV. 革新的技術開発を促すエネルギー・環境政策

という4つの柱の下に考え方を整理し、課題解決に向け、強力な取り組みを推進しています。

地域では、地域ごとの事情を反映した産別としての政策・制度の活動がまず第一に重要ですが、それとともに、金属労協の掲げる政策・制度要求に関しても、金属労協の地方ブロックと地方連合会金属部門連絡会など都道府県の金属産業の労働組合組織とが連携を図り、地方連合会を通じてその実現を図るべく、活動を展開していくことが、大きな意義を持っています。

各地域において、政策議論を進める中で、この「地方における政策・制度課題2017」に盛り込まれた項目について検討し、連合内の他の労働組合との意見交換・情報交換、地元産業界やその他関連組織に対する理解促進活動を進めつつ、実現に向けた活動を積極的に展開していくこととします。

1. 地方政策実現のための経路

「民間・ものづくり・金属」の立場からの政策を実現するためには、たとえば以下のような方策があり、金属の労働組合として、積極的な対応を図ります。

- ① 地方連合会金属部門連絡会として、地方連合会の政策への盛り込みを図る。
- ② 地方連合会の政策策定の場において、金属の労働組合の参加者が産別の代表として積極的に発言し、地方連合会の政策への盛り込みを図る。
- ③ 金属の労働組合が地方自治体の首長、担当部局などと懇談する機会をとらえて、政策の考え方を伝える。
- ④ 支援する地方議会議員を通じて、政策の実現を図る。

2. 地方政策を要請する際のポイント

① 首長や担当部局、地方議会議員の「心を動かす」ことが重要

政策要請を行う場合、その中身により、次のような分類ができます。

- ① 基本的な方向性に関する政策
- ② 地方自治体がすでに進めようとしている政策
- ③ 具体的でかつ地方自治体として実施予定のない政策

①、②の政策であれば、前向きな見解を引き出すことは比較的容易です。しかしながら、③の政策を要請する場合、首長から100%否定的な見解が示されることは少ないものの、担当部局からは、さまざまな「できない理由」が示されるはずで

す。こうした場合、首長や担当部局、地方議会議員の「心を動かす」ことが決定的に重要となります。こうした人々に、「そうだったのか」「そのとおりだ」「それでいこう」と感じてもらえるよう、具体的なデータや写真を示し、現場の声を伝え、他の都道府県の実施状況と比較する、といったことが必要です。地方自治体が情報を持っていないようであれば、まずは調査からはじめるよう、求めていくことも有効です。

②「できない理由」にはパターンがある

担当部局から示される「できない理由」にはパターンがあるので、あらかじめ対応を準備しておくことが可能です。主なパターンとしては、

- ①似て非なる政策を指して、類似の政策がすでにある、その予算を増額したと言われる場合。
- ②国が実施すべき政策である、と言われる場合。
- ③都道府県から、市町村が実施すべき政策である、と言われる場合。
- ④予算がない、と言われる場合。
- ⑤やりとりが堂々巡りになってしまう場合。何を言っても、同じ回答しか出てこない場合。
- ⑥こちらの知っている情報を長い時間かけて説明し、時間切れとなってしまう場合。

などがあります。

政策要請に際しては、やはり事前の情報収集が重要です。「似て非なる政策」についても事前に検討し、なぜそれではだめなのか、要請する政策との違いは何か、を明確に説明できるようにしておく必要があります。

この「地方における政策・制度課題2017」に盛り込まれている政策課題に関しては、国の政策になり得るかどうかはともかく、少なくとも地方自治体で実施可能な政策です。他の地方自治体での実施事例などを紹介できるようにしておく、担当部局からの反論が困難になります。また、他の地方自治体の事例でも、とくにライバル自治体、近隣自治体の事例は効果的です。「予算がない」と言われた場合にも、たとえば「〇〇県に比べて、わが県は問題が深刻なのではないか」「〇〇県では実施しているのに、なぜわが県ではできないのか」といった主張が可能となります。

都道府県に要請したとしても、保育所や学童保育、介護施設などは市町村の責任である、と言われる場合があります。実施主体は市町村であるとしても、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、市町村の「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」を設置し、「都道府県計画」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、都道府県は市町村と同じ負担（12.5%）を負っており、都道府県の「基金事業計画」に基づき、「地域医療介護総合確保基金」を活用しています。いずれにしても、都道府県がまったく関与

しない、などということは考えられません。

なお、⑤や⑥の状態になった場合、地方自治体側からの反論の余地がなくなったということです。ですから、ディベートとしてはこちら側が勝っています。しかし、ディベートで勝っても実現しなければ意味がありませんので、その点で、やはり前述の「心を動かす」ことがきわめて重要となります。

③「行政事業レビューシート」の活用が重要

国では、各府省が実施している約5,000の事業すべてについて、目的や事業概要、予算額・執行額（使途・支出先）、成果目標・成果実績、単位あたりコスト、政策評価、点検・改善結果などを記載した「行政事業レビューシート」を作成し、ホームページで公表しています。都道府県、市町村でも、名称はさまざまですが、これに相当するシートを作成・公表している自治体は少なくありません。労働組合から要請しようとする政策に類似の政策がすでに存在するのかどうか、その政策は効果をあげているのかどうかをチェックするのにきわめて有効な仕組みです。

ただし、すべての事業ではなく、主要な事業についてだけ、シートの作成・公表を行っているところもあります。当然のことながら、無駄な事業、効果の少ない事業は、主要な事業の中には入っていないのが普通ですから、地方自治体に対し、すべての事業に関し、網羅的なシートの作成を促し、これを活用して、既存事業の費用対効果などをチェックし、ライバル自治体、近隣自治体を含む他の地方自治体との比較を行っていくことがきわめて有効です。

＜統一的な取り組み項目＞

金属労協では、各都道府県の金属産業の労働組合組織に対し、以下の項目について、すで実現している場合を除き、統一的に取り組むことを推奨いたします。

①工業高校教育の強化

- *労働組合として、地元の工業高校を見学し、教職員と情報交換・意見交換を行う。地元の工業高校見学が困難な場合には、金属労協の地方ブロックとしての見学、あるいは近隣都道府県の労働組合との合同での見学などを実施する。
- *専門高校に対する各都道府県の「産業教育設備予算」、とりわけ実験実習設備の購入費（新規・更新）、修繕費を確認する。「産業教育設備予算」が不十分と判断される場合には、都道府県に対し、専門高校が保有する実験実習設備をリストアップし、その更新計画、修繕計画を策定し、それに基づき、産業教育設備予算を拡充するよう要請する。
- *都道府県下の専門高校とりわけ工業高校が、文部科学省の推進する「スーパー・プロフェッショナル・ハイスクール」に積極的に応募し、指定が受けられるよう、都道府県に対し、十分なサポートを要請する。

②「カイゼンインストラクター養成スクール」の設置および利用促進

- *都道府県に対し、「カイゼンインストラクター養成スクール」の開設を要請する。必要な場合には、都道府県、地元経済団体、大学などと連携し、受け皿（実施組織）などについて検討を開始する。
- *すでに「カイゼンインストラクター養成スクール」が設置されている場合には、中小企業に対しカイゼンインストラクターの利用促進を行うよう、都道府県に要請する。金属の労働組合組織内においても、周知徹底を図る。
- *組合員、OBが「カイゼンインストラクター養成スクール」を受講、あるいは受講後、カイゼンインストラクターとして活動しようとする場合、労働組合としてこれを支援する。企業に対しても、支援を要請する。
- *「カイゼンインストラクター養成スクール」では、受講生が現場実習を行うことになっているが、受け入れ中小企業が不足する場合がありますので、労働組合のネットワークを活かして、受け入れ中小企業を紹介する。

③中小企業振興基本条例の制定

- *地方自治体に対し、地元のものづくり中小企業などの振興をめざす「中小企業振興基本条例」の制定を要請する。
- *「中小企業振興基本条例」では、「ものづくり産業」、「製造業」に関して、またその実践に向けた「労働組合の参画」について、必ず言及されるようにする。

④特定（産業別）最低賃金の取り組み強化

- * 特定（産業別）最低賃金について、全国の取り組みの好事例を参考にしながら、あらゆる手立てを尽くして、地域別最低賃金の引き上げ額以上の引き上げを実現する。地域別最低賃金引き上げ額以上の引き上げに向けた審議が難航する場合には、特定（産業別）最低賃金引き上げ額と地域別最低賃金引き上げ額との差を、前年よりも着実に縮小していく。
- * 地域別最低賃金引き上げ額以上の引き上げを図るため、公益側委員に対し、きめ細かなサポートに努める。
- * 都道府県内において、地方連合会と特定（産業別）最低賃金を有する産別地方組織、および産別地方組織間の連携を強化し、頻繁に情報交換・戦術調整を行い、共通主張・共通目標、効果的な日程配置などの設定を行っていく。近隣都道府県の特定（産業別）最低賃金を有する産別地方組織との連携も強化する。

＜具体的な取り組み項目＞

1. ものづくりを中心とした地域経済の発展に向けた基盤づくり

- ①地方自治体における「総合戦略」推進のための「産官学金労言士」の枠組みへの
労働組合の参加
地方自治体の「総合戦略」を推進するために都道府県、市町村が設置している「産官学金労言士」の枠組み（推進会議、有識者会議、検証会議など）に、労働組合の代表が参加していない場合、地方連合会や連合地域協議会と調整のうえ、金属産業の労働組合として積極的に参画する。（継続）
- ②中小企業振興基本条例の制定
地方自治体に対し、地元のものづくり中小企業などの振興をめざす「中小企業振興基本条例」の制定を要請する。
「中小企業振興基本条例」では、「ものづくり産業」、「製造業」に関して、またその実践に向けた「労働組合の参画」について、必ず言及されるようにする。（新規）
- ③奨学金の返済支援
市町村では、中小企業や人手不足分野、新しい成長分野に就職する者に対し、奨学金の返済支援を導入している場合があり、必要な場合には地方自治体に対し検討を要請する。（新規）
- ④地方自治体で実施している既存事業の検討
国の各府省が作成している「行政事業レビューシート」に相当するシートを、地方自治体が作成・公表しているかどうか、労働組合としてチェックし、作成・公表されていない場合には、地方自治体に対し、作成・公表を要請する。一部の事業について作成・公表されている場合、記載内容が他の自治体に比べて不十分な場合には、全事業に関して、詳細なシートを作成・公表するよう要請する。（継続）
- ⑤公契約における「労働条件審査」の導入
地方自治体に対し、民間委託など公契約締結の際の社会保険労務士による「労働条件審査」の導入を検討するよう要請する。（継続）

（産官学金労言士の枠組み）

地方自治体では、「総合戦略」を推進するため、推進会議、有識者会議、検証会議などといった「産官学金労言士」の代表により構成される会議を設置することになっています。「労」の代表には、当然労働組合の代表が参加しなくてはなりません。自治体によっては、社会保険労務士、ハローワークなどの代表が「労」の代表として参加し、労働組合の代表が加わっていない場合もあります。

そうした場合には、地方連合会や連合地域協議会と調整のうえ、金属産業の労働組合が参画できるよう、積極的に働きかけを行っていきます。

（中小企業振興基本条例）

中小企業振興基本条例は、中小企業が地域経済において果たす役割の重要性に鑑み、中小企業の健全な発展により、地域経済の活性化を図ることを目的として、地方自治体が、中小企業の振興に関する基本理念や施策の基本方針を定めるとともに、地方自治体、中小企業、経済団体、大企業、教育機関などの役割、住民の理解と協力などに関して記載した条例で、全国で1割超の地方自治体で制定されています。

地域経済活性化のカギは、やはりものづくり産業にあります。中小企業振興基本条例が、地元のものづくり中小企業の競争力強化に寄与するものとなるよう、労働組合として働きかけを強化していく必要があります。なお、過度な地元産品購入運動により、消費者利益や企業競争力、自治体財政に悪影響を与えることにならないよう、十分に注意する必要があります。

（行政事業レビューシート）

地方自治体に対し政策・制度要請を行う前提として、まず現時点で、どのような事業が行われているかを調べ、その内容、規模、成果などをチェックしていく必要があります。そうでなければ、政策・制度要請を行っても、地方自治体から、「こうした制度があります」「この予算を増やしました」「これを新しくやります」といった回答を得て終わってしまうことになりかねません。逆に、既存の制度の問題点を具体的に指摘できれば、労働組合の政策実現力は著しく高まります。

とくに既存の施策が、建前では、住民、勤労者、子ども、高齢者、中小企業、農家、芸術家、スポーツ選手などの支援のための制度、ということになっていても、実際には、周辺の関係者の利益になっているだけ、という場合があるので、十分な注意が必要です。

一般的に、地方自治体が実施する新しい施策、重点的に予算配分する施策については、ホームページなどで具体的な内容が紹介されますが、以前から継続して行われている施策は、事業の名称程度しか紹介されていない場合があります。これに対して国では、各府省が実施している約5,000の事業すべてについて、目的や事業概要、予算額・執行額（使途・支出先）、成果目標・成果実績、単位あたりコスト、政策評価、点検・改善結果などを記載した「行政事業レビューシート」を作成し、ホームページで公表しています。地方

資料1 国の「行政事業レビューシート」に相当するシートを作成・公表している都道府県の例

都道府県	「行政事業レビューシート」に相当するシートの名称
埼玉	予算見積調書
神奈川	歳入歳出当初予算見積書
富山	事業評価表
石川	事務事業シート
福井	事務事業カルテ
岐阜	予算要求資料、事業評価調書
静岡	事業シート
愛知	管理事業評価調書
京都	事業仕分け・評価調書
大阪	主要事業マネジメントシート、予算要求書
兵庫	事務事業評価資料
鳥取	各事業ごとの要求内容
島根	事務事業評価シート
岡山	施策評価シート
徳島	自己点検シート
愛媛	事務事業評価表
福岡	事務事業評価書
大分	事務事業評価

- (注)1.原則として、ひとつの事業につき、ひとつのシートが作成されているもの。
 2.対象事業数、記載内容はさまざまである。
 3.資料出所：各都道府県資料より金属労協政策企画局で作成。

自治体でも、多くの自治体で、「行政事業レビューシート」に相当するシートを作成し、公表しています。どの程度の事業を網羅しているか、記載内容の充実度合いなどは自治体によりさまざまですが、全事業に関して、詳細なシートが作成・公表されるよう要請していくとともに、それを積極的に活用し、ライバル自治体、近隣自治体などとの比較を行っていくことが重要です。(資料1)

(労働条件審査)

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」を提案しています。東京都では、板橋区が2008年に導入したのを皮切りに、千代田区、新宿区、北区、練馬区、江戸川区でも採用されています。(資料2)

資料2 「労働条件審査」の概要

民間委託における“課題”の所在

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、問題が顕在化し始めています。

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。

公契約に関する課題解決の動き

こうしたなかで、既に千葉県野田市や神奈川県川崎市・相模原市では公契約条例が制定されているほか、一部の地方自治体では落札者決定の要件について、金額以外の要素を含めた総合評価方式を採用するなどの措置を講じはじめています。

また、民間委託の現状と課題に関しては、法制定や関連団体の意見表明が行われており、全国的に問題意識が高まっているなか、国・地方自治体の責任ある対応が求められています。

国・地方自治体が直面する最大の“課題”

しかし、国・地方自治体が抱える実際の課題は、その先にあります。仮に公契約法・公契約条例を制定し、国・地方自治体から業務を受託しようとする民間事業者には、その雇用する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ないからです。

この問題に具体的にどう対応するかは、全国の自治体の担当者にとっての悩みになっています。自治体の担当者の多くは複雑な行政事務のスペシャリストではありますが、民間企業に適用される労働基準法や労働社会保険諸法令等に精通しているケースは稀であり、どのようにすれば民間事業者に雇用される労働者の労働条件が確保されているか否かを確認するノウハウを有していないのが一般的といえます。一方で、これを厚生労働省の出先機関である労働基準監督署の労働基準監督官に依頼するには、対応する人員面で現実的ではなく、ま

た、労働条件の確保は、労働基準法の遵守状況はさることながら、労働保険（労災保険、雇用保険）、社会保険（健康保険、年金、介護保険）を含む労働社会保険諸法令全般の遵守状況、更には労務管理の視点からも問題がないかを判断すべきものであり、実務的な問題が多々あります。

課題の解決に着手している地方自治体（東京都板橋区のケース）

他方、すでに動き出している地方自治体もあります。東京都板橋区では、平成20年8月に「指定管理者制度導入施設のモニタリング・評価に関する基本方針」を発表し、指定管理者制度導入施設について、効率的な運営やサービス水準の維持・向上、利用者の安全対策など、当初の導入目的ののっとり適切に運営されているかどうかをモニタリングし、客観的に評価・検証を行う取り組みを進めています。この板橋区の方針には、「財務状況及び労働条件の点検」の項目が掲げられ、モニタリングの評価を行う評価委員会を補完するため、財務状況及び労働条件の点検を外部専門家に委託することが盛り込まれています。具体的には、財務状況については公認会計士、税理士、中小企業診断士のいずれかの資格を有するものに、労働条件については社労士の資格を有するものに委託することが定められています。こうしたモニタリングは、その後、東京都の他の自治体（千代田区、北区、新宿区など）でも導入され、いずれのケースも社労士による労働条件の点検が採用されています。

社労士による“労働条件審査”のポイント

社労士が行う“労働条件審査”のポイントは、労務管理と労働社会保険諸法令に精通する国家資格者ならではの視点により行われていることです。社労士は日ごろから企業の労務管理コンサルティングをはじめ、労働社会保険に関する広範かつ複雑な手続きや、賃金計算、さらには近年増加している個別労働関係紛争の未然防止から解決に関するさまざまな業務を行っています。こうした知識・経験によって、顕在・潜在の別を問わず問題を指摘し、企業が自ら改善していくための解決策を提示する能力を有しています。

また社労士は、労務管理のコンサルティング業務の経験の蓄積により、企業経営の3要素の一つである「人」について、労働者がいきいきと働き、職場の生産性を高め、企業の業績を直接的に高めるための助言・指導を行う能力を有しています。これが公共サービスの質を向上させたい国・地方自治体のニーズを満たすことにつながると考えています。

“労働条件審査”の内容

“労働条件審査”の主な手法は、まず企業に雇用されている労働者の労働条件が適法であるかを確認するため、法令に基づき各企業の事業主が作成した規程類（就業規則、賃金規程等）の整備状況や内容の審査を行います。また、これらの規程類が実態として機能しているかどうかを確認するため、帳簿書類（賃金台帳、出勤簿等）の確認とあわせて労働者に対するヒアリングを実施します。これらの結果は審査報告書としてとりまとめ、ご報告します。

また、“労働条件審査”の実施目的として、公共サービスの質の向上に重点がおかれる場合には、たとえば労働者に対して調査票を用いた意識調査を行い、その調査結果を踏まえた所見と、従業員満足度の向上に向けた労務管理上の改善提案を記載した意見書としてとりまとめ、報告するケースもあれば、業務委託を決定する前の落札者決定要件として、もっと簡易な項目による、法令遵守の状況を確認するような“労働条件審査”を実施するケースもあります。

“労働条件審査”の流れ

STEP 1 打ち合わせによる“労働条件審査”の審査内容の決定

- ・ 審査の目的（なぜ審査を行うのか）
- ・ 審査の範囲、内容（どの項目をどの程度審査するか）
- ・ 報告書の要件（いつまでにどのような報告書が必要か）
- ・ 審査終了後の改善提案等のアフターフォローの必要性

審査過程において、企業に規程類の不備等が見られた場合の改善提案まで必要とするかどうか。

STEP 2 “労働条件審査”の実施

(1) 法令に基づく規程類の確認

企業に雇用されている労働者の労働条件が違法であるかを確認するため、法令に基づき事業主が作成した規

程類（就業規則、賃金規程等）の整備状況や内容の審査を行います。

(2) 規程類が実態として機能しているか、帳簿書類及び労働者へのヒアリングによる確認

規程類が実態として機能し、企業で働く労働者の労働条件が確保されているかを確認するための帳簿書類（賃金台帳、時間外労働に関する協定書、出勤簿、労働社会保険の適用届等）の内容の確認および労働者へのヒアリングによる審査を行います。

“労働条件審査”の目的が公共サービスの向上に重点を置いている場合等は、ご要望に応じて、企業で働く従業員の方々が満足して業務に取り組んでいるかどうかを確認するため、従業員の方々に対して追加のヒアリングや調査票によるアンケートを実施し、「意見書」として改善提案を行うケースもあります。

(3) 審査報告書の作成

(1)(2)の審査結果を、審査結果報告書として作成します。これにより業務委託先企業における労働社会保険に関する法令の遵守状況が明確に示されます。

STEP 3 審査結果報告書の提出

社労士が取りまとめた審査結果報告書を、契約に応じて国・地方自治体又は審査を受けられた企業へ提出します。なお、審査報告書で是正すべき、又は改善を行ったほうが良いと指摘した項目について、その是正、改善が実行されるまでのアフターフォローなどを希望される場合には、“労働条件審査”の窓口となりました都道府県社労士会へご連絡ください。

資料出所：全国社会保険労務士会連合会資料より金属労協政策企画局で抜粋。

2. 地域におけるものづくり産業の具体的強化策

①「カイゼンインストラクター養成スクール」の設置および利用促進

都道府県に対し、「カイゼンインストラクター養成スクール」の開設を要請する。必要な場合には、都道府県、地元経済団体、大学などと連携し、受け皿（実施組織）などについて検討を開始する。

すでに「カイゼンインストラクター養成スクール」が設置されている場合には、中小企業に対しカイゼンインストラクターの利用促進を行うよう、都道府県に要請する。金属の労働組合組織内においても、周知徹底を図る。

組合員、OBが「カイゼンインストラクター養成スクール」を受講、あるいは受講後、カイゼンインストラクターとして活動しようとする場合、労働組合としてこれを支援する。企業に対しても、支援を要請する。

なお、「カイゼンインストラクター養成スクール」では、受講生が現場実習を行うことになっているが、受け入れ中小企業が不足する場合がありますので、労働組合のネットワークを活かして、受け入れ中小企業を紹介する。（補強）

②生産性向上の成果を「人への投資」に

カイゼンインストラクターの活用などによる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、地方自治体やカイゼンインストラクター養成スクール実施組織などに主張していく。（新規）

③「ものづくりマイスター」の活用拡大

熟練技能者を「ものづくりマイスター」として認定し、工業高校や中小企業において実技指導を行う「若年技能者人材育成支援等事業」については、都道府県職業能力開発協会が作成する年間計画（若年技能者人材育成支援等事業推進計画）において、必ず工業高校、中小企業ごとに指導日数（人日）の数値目標が明記され、公開されるよう、都道府県労働局や都道府県職業能力開発協会に提案する。

「若年技能者人材育成支援等事業」に関わる連携会議などにおいて、ものづくり産業の労働組合の代表や工業高校の代表が参加していない場合には、メンバーとして加わることもできるよう、都道府県労働局や都道府県職業能力開発協会に働きかける。（補強）

④ビジネス実務講座の開設

法務、人事・総務、財務・経理、貿易、国際ビジネスなどのビジネス実務の概要を知るための短期の通学講座を、商工会議所が実施している場合がある。こうした講座が実施されていない地域では、地方自治体に対し、大学、専門学校、商業高校、公民館などと連携し、中小企業に働く若者が容易に受講でき、地域のニーズに即した基礎的・実践的なビジネス実務を学ぶ場が開設されるよう要請する。（継続）

⑤海外事業展開を図ろうとする地元企業支援

地方自治体に対し、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、とくに注意を呼びかけるよう要請する。（継続）

⑥地元企業の紹介

地方自治体に対し、地元産業界などと協力しつつ、地元企業の中で、世界最先端の研究開発を行っている企業、固有技術を有している企業、製品・技術が人々の幸福に多大な貢献をしている企業、従業員を大事にしている企業、社会的に優れた仕事をしている企業、弱者のために貢献している企業などを、「感動できる会社」「地元で大切にしたい会社」としてピックアップし、広く紹介していくよう要請する。

地方自治体が行っている海外市場開拓のためのイベントや海外向け広報資料などにおいても、こうした地元企業を紹介していく。（補強）

（カイゼンインストラクター養成スクール）

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」によるものと言えますが、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ことであっても、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。

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、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」の取り組みによって、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。（資料3、4、5、6）

資料3 一般社団法人ものづくり改善ネットワーク

「地域ものづくり改善インストラクター養成スクール設立をご検討中の皆様へ」

地域ものづくり改善インストラクター養成スクールとは…

地域の中堅企業から中小・零細企業まで、ものづくり改善能力を向上させ、生産性の高いものづくり地域としての再生を目指して全国各地でものづくりインストラクターの養成スクールが誕生し、修了生も既に数多く輩出しております。

東京大学ものづくり経営研究センターが中心となり、群馬県、滋賀県野洲市、新潟県長岡市、韓国で相次いで開校している他、独自に山形大学工学部中心の山形県米沢スクールをはじめ、自治体、大学、商工会などの運営するスクールも各地にみられます。

2015年は、経済産業省が「ものづくりカイゼン国民運動」としてバックアップいただいたこともあり、全国で10カ所以上の地域スクールが開校されることになりました。最近では、地元金融機関が開校を目指している例もございます。さらに今後は産・官・学・金の連携によるスクール開校、運営が望ましい姿であると考えます。

スクールでは、地元企業の現場リーダー並びに地元在住のものづくりOB（ものづくり企業で長い経験を持

つ定年退職者)に自社での経験だけでなく、異業種にも共通するものづくりの良い流れづくりを実習を含めて学んで頂き、修了後、現役の方は自社の現場改善、OBの方は自治体等より派遣され地元中小零細企業の現場改善コンサルタントとして、地域のものづくり能力を底辺から向上させるというスキームです。

どんなメリットがある？

地元企業にとっては、生産性向上による収支改善、従業員のやる気向上、自治体にとっては、工業団地やハコモノを作って企業誘致するより遙かに安価で地元の再生と雇用の維持に繋がり、さらに「ものづくり県(市)」として企業誘致の際にもプラスです。また、地元金融機関にとりましては取引先の収支改善、与信能力の向上と良いことづくめです。

難点としては、効果が現れるまで時間がかかる(少なくとも2～3年)ことと、担当者の手間と熱意が不可欠なことがあげられます。長期のプロジェクトとして地道な努力が求められます。

地域スクールを開校するには具体的にどうしたらよいか？

一つの方法として、東京大学ものづくり経営研究センター(MMRC)で毎年秋に開催する「ものづくりインストラクター(R)養成スクール」に、校長候補者を送り込み、修了後、MMRCの支援の下、開校する方法があります。群馬県、滋賀県野洲市、新潟県長岡市、韓国の各スクールはこの方法で開校しました。2015年度は茨城県、三重県、愛知県幸田町が昨年同スクールに校長候補を派遣し、2015年度に開校、さらに2016年度は東京都、和歌山県、福井県で新規に開校されました。2017年度は長野県が諏訪で開講の予定です。

また、2015年からは(一社)ものづくり改善ネットワークの主催する「ものづくりシニア塾」でも校長候補の受入と開校までのお手伝いをさせていただくこととなりました。2015年は静岡県、広島県が校長候補を派遣し、2014年受講された宮崎県延岡市とともに開校。他にも野洲市の事業を引き継いだ滋賀県も2015年度から開校しております。

校長候補者には、現場改善経験と知識を有する方が望ましく、自治体、金融機関等でこうした人材が内部にいない場合は、地元企業OBを再雇用し、委嘱することをお勧めしています。

独自にスクール開校することも可能です。その場合は地元ものづくり能力向上とスクール開校への熱意ある人材が自治体、地元大学、あるいは地元企業にすることが必須です。米沢では山形大学工学部が独自に開講しております。

詳しくは、2013年8月に発刊した『ものづくり成長戦略一産・金・官・学の地域連携が日本を変える』藤本隆宏・柴田孝共編著、光文社新書に詳しく事例を紹介してございます。

また、山形大学国際事業化研究センターが経済産業省の26年度委託を受けて調査された「ものづくり製造業の改善活動を促進するための調査」報告書もご一読をお勧めいたします。

資料出所：一般社団法人ものづくり改善ネットワーク

資料4 各地のカイゼンインストラクター養成スクール

開催場所	名 称	実施組織
山形県米沢市	山形大学ものづくりシニアインストラクター養成スクール	山形大学工学部
茨城県つくば市	いばらき生産性向上人材育成スクール	茨城県中小企業振興公社
群馬県太田市・高崎市・前橋市・伊勢崎市	群馬ものづくり改善インストラクタースクール	群馬県産業支援機構
東京都	東京都生産性革新スクール	東京都中小企業振興公社
東京都杉並区	JPCAものづくりアカデミー	日本電子回路工業会
新潟県長岡市	長岡ものづくり現場改善インストラクター養成スクール	NPO法人 長岡産業活性化協会NAZE
福井県福井市	福井ものづくり改善インストラクタースクール	ふくい産業支援センター
静岡県浜松市	静岡ものづくり革新インストラクター養成スクール	静岡県産業振興財団
愛知県幸田町	ものづくり改善インストラクター養成スクール	幸田ものづくり研究センター
三重県四日市市	三重ものづくり改善インストラクター養成スクール	三重県産業支援センター
滋賀県草津市	滋賀ものづくり経営改善インストラクター養成スクール	滋賀県産業支援プラザ
和歌山県和歌山市	和歌山ものづくり経営改善スクール	わかやま産業振興財団
広島県福山市	イノベーションインストラクター育成塾	ひろしま産業振興機構
宮崎県延岡市	改善インストラクタースクール延岡	宮崎県工業会

資料出所：各組織ホームページより金属労協政策企画局で作成。

資料5 「三重ものづくり改善インストラクター養成スクール」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2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イン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28年7月20日(水)～平成28年11月12日(土) 16日間(講義8日間、現場実習8日間)
- ◆**開催場所** (公財)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** 9名程度
- ◆**募集対象** ※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。下記のいずれかに該当される方
 ①製造現場の経験豊富なOB
 ②県内の製造業等に勤務し、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
- ◆**受講料** ③支援機関の職員等
 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)
 ※当該講習は受講料補助制度が適用となる場合がありますので、詳細はお問い合わせください。

受講者の候補として、企業の個人材と現役の企業担当者が挙げられます。企業の個人材は企業経営面での経験と進歩に培った現場改善や指導力を持っている方が多く、本スクールで保有する力をブラッシュアップし、県内企業の改善指導者になっていただきます。現役の企業担当者には、自社の改善活動における指導者になっていただきます。



申込締切 平成28年7月8日(金) 17:00必着

カリキュラム ※カリキュラムの構成等が一部変更になる可能性があります

実施日	9:00~12:00		13:00~17:00		開催場所
	7月	20日(水)	(開講式) ものづくりの基礎概念	競争力と企業パフォーマンス	
7月	27日(水)	コストと生産性	納期・工程・在庫管理		(公財)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 (四日市市)
	3日(水)	品質の管理と改善	原価低減 (VA/VE) とコストダウン		
	17日(水)	製品開発プロセス	フレキシビリティ	QC/QIP指導手順の定着	
	24日(水)	IEの基本	標準作業と標準時間	原価低減(作業改善)	
8月	31日(水)	目で見える管理	インストラクターの基本		現地
	14日(水)	QC7つ道具	現場改善の進め方	正味作業時間とVSM	
9月	22日(水)祝	5S	ものづくり管理会計		現地
	30日(金)	現場改善の進め方(事例紹介)	現場実習(現場観察・インタビュー・指導演習)		
10月	1日(土)	チームディスカッション			現地
	14日(金)	現場実習			現地
	15日(土)	チームディスカッション			現地
	28日(金)	現場実習			現地
11月	29日(土)	チームディスカッション			現地
	11日(金)	改善・改良案の施策検討	改善・改良案の施策検討	改善案の提案(実習先発表)	現地
11月	12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)	(公財)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 (四日市市)

注) 終了基準:出席時間が80%程度で、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上、平成28年7月8日(金)17:00必着で、申込書一式を当センターに郵送又は持参にてご提出下さい。

【必要書類】

・申込書 ・会社案内(現役社員の方のみ)

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 カイゼン・設備支援課
 担当 岡、松長
 〒514-0004 三重県津市栄町1丁目801(三重県合同ビル5F)
 TEL:059-253-6300(直通) FAX:059-228-3800
 URL:<http://www.miesc.or.jp/> E-mail:kaizen@miesc.or.jp

資料出所：三重県産業支援センター

資料6 群馬県におけるカイゼンインストラクター派遣事業(ぐんま改善チャレンジ)

GUNMA KAIZEN CHALLENGE GUIDEBOOK

利益を生む体質にしたい!

従業員の意識が向上しない...

現場改善の効果がでない...

生産性を向上させたい!

現場管理の人材を育成したい!

ものづくり現場の「お悩み」おまかせください

現場改善 + 人材育成 = 利益を生む現場

ぐんま改善チャレンジのご案内

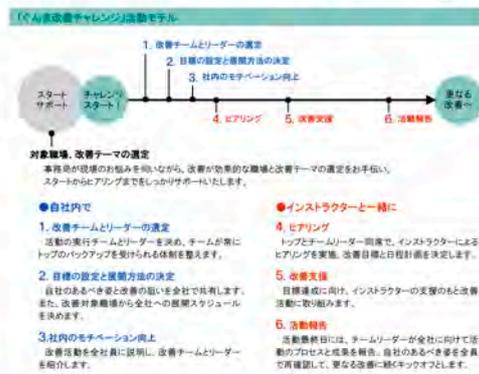
公益財団法人群馬県産業支援機構

平成28年度版

Let's Challenge! 現場改善に今すぐチャレンジ!

「ぐんま改善チャレンジ」は、現場改善を通して人材を育成し、改善を継続させるための支援事業です。やらされ感ではない、改善の成功体験をぜひ実感してください。

「現場改善はどこから取り組んでいいかわからない」「改善活動が定着しない、実効性が低い」というお悩みを抱える企業様に、「群馬ものづくり改善インストラクター」を派遣、改善のPDCAサイクルを回して、「自ら改善できる人材」を育成します!

事業概要

群馬県内中小製造業において群馬ものづくり改善インストラクターを派遣し、現場改善活動を支援します。類型および年度は、実施日のおよそ1箇月を標準期間として、改善を行うのに必要なQCDF(※)の基礎知識を学びます。(※...Quality, Cost, Delivery, Flexibility)

対 象	群馬県内に事業所を有し、インストラクターの派遣により改善効果が期待できる中小製造業。
費 用	インストラクター1人あたり1回20,000円、 総費用のうち1/2を群馬県産業支援機構が負担いたします。 例)20,000円×2人×5回=200,000円の場合、1/2の100,000円が企業側の負担分です。
要 求 期 間	随時募集します。但し、申し込み多数の場合、募集を終了することがあります。

「ぐんま改善チャレンジ」参加企業アンケート

特定の業種への偏りもなく、様々な業種の企業様にご活用いただいているほか、従業員数49人以下の企業様が3/4を占めており、改善活動の裾野が広がっています。また、「ムダ・ムラ・ムリ」発見のペースとして、多くの企業様が「5S」に取り組んでいます。

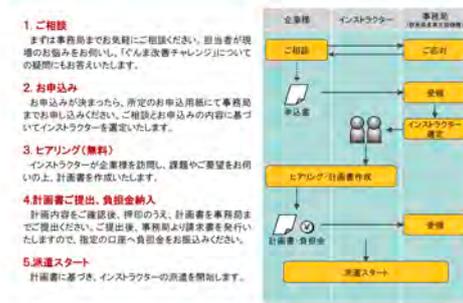


- 改善事例**
- A社(樹脂成形)** テーマ:不良削減
全体不良が50%減、年間金額換算で約750万円の利益増。
 - B社(加工・組立)** テーマ:サイクルタイム短縮
対象現場で25%以上、工場全体でも10%を超える短縮。
 - C社(精密検査)** テーマ:5Sの定着
5S評価が55%向上、工場を視察した新規大手顧客からの受注を獲得。
 - D社(切削)** テーマ:生産性向上
対象2工程で稼働時間が60%短縮、生産性も130%の向上。
- 企業様の声**
- 一方通行の「指導」だけでは、なかなか自主的に改善出来るようにはならないが、メンバーがやる気を出して取り組めるように支援していただき、職場を自分たちで良くできる、という自信が付き、社内の雰囲気が変わった。
 - 現場の若い社員に意見を傾け、自主性を尊重する指導をいただいた。おかげで個人の課題解決能力を高めるとともに、現場の意見が職場を支える実感を持てた。
 - 何事も決めつけ色々な角度から考えとみることや、まずは「やってみる」ことの重要性に気が付いた。新しくこれに挑戦しようという意気込みが出てきた。

「ぐんま改善チャレンジ」の改善支援は3タイプ、課題に合わせてお選びください。

タイプ	支援活動(上層回数)	派遣インストラクター人数	活動期間の目安
Ⅰ型	5回	2人	~3か月
Ⅱ型	10回	1人	~6か月
Ⅲ型	15回	3回計まで2人、4~15回計は1人	6~8か月

派遣スタートまでの流れ



戻りたいか質問

インストラクターとして派遣されるのはどんな人ですか?
群馬県では平成22年度より、東京大学ものづくり経営研究センターと連携して「群馬ものづくり改善インストラクタースクール」を開講し、修了生を「群馬ものづくり改善インストラクター」として認定しています。「ぐんま改善チャレンジ」では、この認定者であり、かつ大手製造業の現場にあるインストラクターを企業様へ派遣しています。

インストラクターはどのようにして選ばれるのですか?
お申込みにあたり企業様からお伺いした課題やご要望に基づいて、事務局がインストラクターを人選いたします。人選されたインストラクターは候補として企業様へ伺い、改めて課題などのヒアリングを行った上で「改善支援計画書」を作成いたします。この改善支援計画書への企業様のご同意をもってインストラクターを決定します。

対象とならない業種などはありますか?
「ぐんま改善チャレンジ」は中小製造業(非鉄鋼)向けの改善支援事業です。ものづくりに関する技術(※1)、固有技術(※2)、サービス業には対応していません。群馬県産業支援機構で「ぐんま改善チャレンジ」以外に各種改善事業を実施しておりますので、お気軽にお問い合わせください。
※1-海外産出、購買先や顧客の開拓等
※2-新技術開発、新製品開発等

複数回利用することはできますか?
同じ企業様が「ぐんま改善チャレンジ」を複数回利用することは可能ですが、以下の制限があります。
-Ⅱ型の後にⅠ型、Ⅲ型の後にⅠ・Ⅱ型を利用することはできません。
-同じ類型を複数回利用することはできません。(年度やテーマが異なっても利用できません。)

お問い合わせ 公益財団法人群馬県産業支援機構 〒371-0854 前橋市大渡町1-10-7 公社組合ビル2階 工業支援課 (担当:奈良・橋尾) E-mail: watanabe-y@q-gin.or.jp TEL: 027-255-6501

お申込書ダウンロード <http://www.g-gin.or.jp>(群馬県産業支援機構ホームページ)

(ものづくりマイスター)

資料7 若年技能者人材育成支援等事業推進計画において、ものづくりマイスターによる実技指導の数値目標が記載されている例(2017年度)

都道府県	数 値 目 標
神奈川	1,500人日
三重	中小企業及び団体130人日、工業高校等310人日
滋賀	中小企業1,800人日、工業高校等600人日
鳥取	中小企業6社34回3職種以上、業界団体14団体46回11職種、工業高校等学校3校30回4職種
福岡	受講者数2,240人日

- (注)1. 金属労協政策企画局で把握したものであり、各都道府県で確認する必要がある。
2. 資料出所：各都道府県職業能力開発協会資料より金属労協政策企画局で作成。

資料8 若年技能者人材育成支援等事業における連携会議への労働組合、工業高校の参加状況(2017年度)

組 織	参加状況	都 道 府 県
労働組合	参加	山形県、神奈川県、滋賀県、大阪府、兵庫県、鳥取県、愛媛県、佐賀県、熊本県
	未参加	岩手県、石川県、山梨県、三重県、山口県、香川県、高知県、福岡県、大分県
工業高校	参加	石川県、滋賀県、兵庫県、福岡県、佐賀県、大分県
	未参加	岩手県、山形県、神奈川県、山梨県、三重県、大阪府、鳥取県、山口県、香川県、愛媛県、高知県、熊本県

- (注)1. 金属労協政策企画局で把握したものであり、各都道府県で確認する必要がある。
2. 資料出所：各都道府県職業能力開発協会資料より金属労協政策企画局で作成。

(ビジネス実務)

東京商工会議所では、企業の人材育成に向け、法務、人事・総務、財務・経理、貿易・国際ビジネスなどに関し、1～2日間の通学の研修講座を開設し、受講者は年間約7,000名に達しており、OJTや専門的な学習に進むための第一歩としての役割を果たしているものと考えられます。各地域の商工会議所でも、それぞれこうした講座、セミナーが開催されていますが、その規模によって講座科目が限られてくることは否定できません。地元商工会議所の実施状況を見ながら、必要な場合には、行政の旗振りの下で、地域のニーズに即した基礎的・実践的なビジネス実務を学ぶ場を開設することが必要となっています。(資料9)

資料9 商工会議所で実施している通学講座(1～2日間)の実例

法 務	ビジネス法務入門、契約法務、労働法
人事・総務	社会保険、給与計算、総務スタッフ入門
財務・経理	経理担当者の基礎実務・レベルアップ、財務分析、経理部長の役割と実務
貿易・国際ビジネス	貿易実務、英文ビジネスEメールライティング

資料出所：東京商工会議所

(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。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、とく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。

（地元で大切にしたい会社）

「感動できる会社」「地元で大切にしたい会社」を積極的に発掘し、地元で顕彰するとともに、「日本でいちばん大切にしたい会社」大賞への応募の促進を図ることも検討します。（資料10）

資料10 「日本でいちばん大切にしたい会社」大賞第1～7回受賞企業の所在地（本社）

会社数	都 道 府 県
10社	東 京
7	神奈川
5	岐 阜、福 岡
4	福 島、新 潟、静 岡、大 阪
3	福 井、島 根
2	北海道、茨 城、栃 木、千 葉、石 川、愛 知、滋 賀、岡 山、愛 媛、高 知、鹿 児 島
1	群 馬、埼 玉、富 山、長 野、兵 庫、徳 島、香 川、大 分、宮 崎

資料出所：人を大切にする経営学会資料より金属労協政策企画局で作成。

3. 工業高校教育の強化

①工業高校の見学、教職員との情報交換・意見交換

労働組合として、地元の工業高校を見学し、教職員と情報交換・意見交換を行う。地元の工業高校見学が困難な場合には、金属労協の地方ブロックとしての見学、あるいは近隣都道府県の労働組合との合同での見学などを実施する。

○安全衛生の意識が校内で徹底しているか。

○女性をはじめ、さまざまな生徒が学びやすい環境となっているか。

○卒業生が、機械や工具の扱い方など基本的な知識・技能を習得しているか。地元の企業が求める技能や、ものづくりに取り組む姿勢を身につけているか。

○ジュニアマイスター顕彰制度などへの取り組み状況はどうか。

○小・中学校や地域と積極的な関係を築いているかどうか。

○就職支援活動はどうか。ものづくり産業への就職状況はどうか。就職先での定着はどうか。

○産業教育設備や工具などに不備はないか。実習材料は確保できているか。

などについて、教職員と情報交換・意見交換を行う。(補強)

②産業教育設備予算の拡充

専門高校に対する各都道府県の「産業教育設備予算」、とりわけ実験実習設備の購入費(新規・更新)、修繕費を確認する。「産業教育設備予算」が不十分と判断される場合には、都道府県に対し、専門高校が保有する実験実習設備をリストアップし、その更新計画、修繕計画を策定し、それに基づき、産業教育設備予算を拡充するよう要請する。

確認内容 ・産業教育設備予算額(コンピューター関係のリースを除く)

・うち実験実習設備の購入費(新規・更新)

・うち実験実習設備の修繕費

・専門高校からの実験実習設備の購入要望、修繕要望の状況

・うち工業高校分

なお、専門高校からの要望を都道府県が把握していない場合には、迅速な調査を求める。(補強)

③工具や実習材料の予算確保

都道府県に対し、工業高校において、生徒の技能検定受検に際し、訓練のために必要な器具が用意されているかどうかチェックを行い、不十分な場合には補充を行うよう要請する。

また、専門高校における実習材料費の公費負担を拡充するよう要請する。(継続)

④工業高校の魅力の発信

地域の実情に応じ、工業高校は就職実績が優れており、また、ものづくり産業は3年離職率が低水準となっているなど、工業高校が進学先として魅力を持っていることについて、積極的

に情報発信するよう、都道府県に要請する。

工業高校の3年離職率を公表するよう、要請する。

工業高校について安易な統廃合を行わず、男女ともに学びやすい環境整備に努めるよう要請する。卒業生に対する工業高校のカウンセリング体制を強化するよう要請する。(継続)

⑤「ジュニアマイスター顕彰制度」などの活用拡大

全国工業高等学校長協会が実施している「ジュニアマイスター顕彰制度」は、多くの工業高校生の目標になっているが、2016年度の1校あたり認定数は、長崎県の66.3件に対し和歌山は3.0件となっており、学校ごと、地域ごとに取り組みに大きな差がある。労働組合として、工業高校で子どもたちや地域にとって魅力ある学校づくりが行われているかどうか、状況を把握し、都道府県に対し、必要な要請を行っていく。(継続)

⑥「スーパー・プロフェッショナル・ハイスクール」の指定獲得

都道府県下の専門高校とりわけ工業高校が、文部科学省の推進する「スーパー・プロフェッショナル・ハイスクール」に積極的に応募し、指定が受けられるよう、都道府県に対し、十分なサポートを要請する。(新規)

⑦実習助手の待遇改善

工業高校などにおいて、教諭の職務を助け、準備や後片付けだけでなく、実習の指導、指導計画の作成、成績評価を行う「実習助手」については、名称とその職務とに乖離があり、教育現場で混雑が生じていることから、都道府県の判断で実習教諭、実習教師、実習講師などの名称を使用しているところもある。都道府県に対し、その役割の重要性を踏まえた以下の対応を要請する。

○実習助手に関し、職務内容を適正に表す名称（補職名または呼称）を用いる。

○実習助手の教員免許取得状況を調査し、教員免許を有している者については、「教育職2級」の給料表を適用する。有していない者に対しては、認定講習受講による免許取得を促進する。(補強)

(専門高校の産業教育設備)

工業高校の重要性はますます高まってくるものと思われませんが、一方で、その実験実習設備は老朽化が指摘されており、予算の制約により、更新や修繕が困難な状況にあります。工業高校の見学、教職員との情報交換・意見交換、都道府県の産業教育設備予算の確認などを行った上で、必要な予算の拡充を要請していくことが重要です。(資料11)

資料11 2016年度の産業教育設備予算の例(要求を含む)
(万円)

都道府県	事業費	うち購入	うち修繕
埼玉	10,739.8	9,719.9	869.9
神奈川	1,410.4	100.0	1,243.8
静岡	7,200.0		
岐阜	16,164.4	14,784.4	500.0
鳥取	4,770.1		
徳島	6,358.5		

資料出所：各県資料より金属労協政策企画局で作成。

(工業高校の魅力)

2017年3月高等学校卒業予定者の就職内定状況(2016年12月末時点)を見ると、人手不足を反映し、総じて好調となっていますが、工業科の就職内定率は96.6%に達しており、学科別で平均(90.9%)をはるかに凌駕し、1位となっています。(資料12)

また、高校卒業就職者の3年離職率(卒業後3年目までの離職率)を就職先の産業ごとに見ると、2013年3月卒の場合、産業計では40.9%、非製造業では48.2%に達していますが、製造業では28.7%、金属産業では24.0%と大幅に低くなっており、大学卒の産業計(31.9%)よりも低い状況にあります。(資料13)

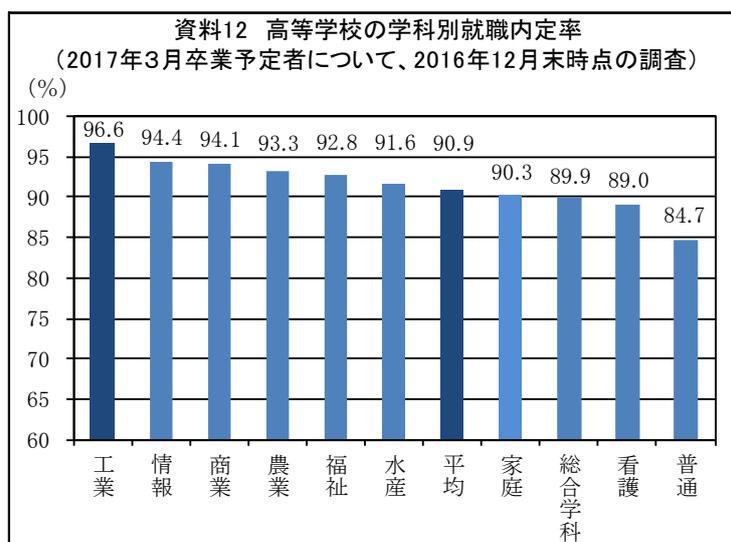
これらは、

*工業高校に対する労働力需要の高さ。

*相対的に見れば、他の産業に比べ、金属産業が良質な雇用を提供していること。

を示しているものと思われませんが、ものづくり産業の国内投資が見直される中で、人材が確保できないために国内投資が抑制されるという事態が生じれば、わが国の成長にとって著しい機会損失となってしまうし、働く者にとっても、良質な雇用の場の機会損失となります。

中学生に対して工業高校の魅力をより積極的に情報発信するとともに、ものづくり立国日本にとって、工業高校は「国の宝・地域の宝」であることが、より広く認識されるようにしていく必要があります。



資料出所：文部科学省

資料13 高校卒業就職者の産業別3年離職率
(2013年3月卒)

産 業	就職者数 (人)	3年目までの 離職者数(人)	離職率 (%)
産業計	170,538	69,689	40.9
製造業	63,951	18,342	28.7
金属産業計	35,742	8,590	24.0
鉄鋼業	2,931	555	18.9
非鉄金属製造業	1,031	258	25.0
金属製品製造業	5,922	2,052	34.7
機械関係	25,858	5,725	22.1
非製造業	106,587	51,347	48.2
大学卒(産業計)	412,636	131,763	31.9

資料出所：厚生労働省

(ジュニアマイスター顕彰制度)

工業高校生に対するジュニアマイスター顕彰制度の認定状況を都道府県別に1校あたりで見ると、2016年度では、最高の長崎(66.3件)に対し、最低は和歌山(3.0件)と大きな差が生じているところとなっています。また最近の動向を見ると、福島、茨城、埼玉、東京、愛知、岐阜、京都、広島では増加傾向となっているのに対し、宮城、群馬、富山、滋賀、奈良、鳥取、島根、山口、福岡、熊本、大分、宮崎、沖縄では減少が続いています。(資料14)

資料14 工業高校生に対するジュニアマイスター顕彰制度の認定状況
(2016年度実績)

都道府県	加盟校数 (工業高校)	認定数			1校あたり 認定数	同(2015 年度)	同(2014 年度)
		ゴールド	シルバー	合計			
北海道	19	146	229	375	19.7	19.5	19.8
青森	11	134	237	371	33.7	37.1	35.7
岩手	12	90	195	285	23.8	23.7	25.4
宮城	15	34	94	128	8.5	9.4	9.8
秋田	11	98	165	263	23.9	19.1	19.3
山形	11	67	134	201	18.3	20.0	19.9
福島	17	101	217	318	18.7	16.6	15.3
茨城	13	38	130	168	12.9	11.0	9.5
栃木	14	75	128	203	14.5	17.5	15.8
群馬	12	45	113	158	13.2	13.8	15.3
埼玉	17	38	119	157	9.2	8.2	7.9
千葉	8	24	32	56	7.0	8.4	4.5
東京	33	40	110	150	4.5	4.2	3.5
神奈川	13	25	35	60	4.6	3.7	4.5
山梨	6	42	61	103	17.2	12.3	13.9
新潟	12	55	114	169	14.1	15.7	14.1
長野	15	33	79	112	7.5	8.1	6.7
富山	8	51	126	177	22.1	22.5	25.1
石川	10	101	176	277	27.7	38.0	35.0
福井	7	58	81	139	19.9	21.5	19.5
静岡	17	45	92	137	8.1	8.1	5.3
愛知	29	240	476	716	24.7	24.0	23.9
岐阜	11	95	123	218	19.8	19.2	19.1
三重	10	80	128	208	20.8	20.9	19.7
滋賀	9	11	22	33	3.7	4.6	8.2
京都	8	32	75	107	13.4	12.4	10.3
大阪	29	63	90	153	5.3	5.7	5.4
兵庫	20	106	197	303	15.2	13.2	13.3
奈良	4	6	10	16	4.0	7.3	13.0
和歌山	6	5	13	18	3.0	2.5	3.9
鳥取	5	16	17	33	6.6	8.2	10.2
島根	4	12	34	46	11.5	14.8	17.0
岡山	18	111	230	341	18.9	18.7	23.9
広島	14	108	209	317	22.6	19.4	14.3
山口	19	104	175	279	14.7	16.6	19.4
徳島	4	21	88	109	27.3	32.5	16.8
香川	7	37	53	90	12.9	18.1	17.9
愛媛	10	75	144	219	21.9	20.2	23.0
高知	6	36	70	106	17.7	19.5	19.3
福岡	24	159	341	500	20.8	22.7	31.1
佐賀	8	43	109	152	19.0	18.8	20.1
長崎	9	189	408	597	66.3	60.2	76.1
熊本	14	252	403	655	46.8	55.4	56.6
大分	12	110	145	255	21.3	24.2	26.1
宮崎	11	92	157	249	22.6	24.1	30.2
鹿児島	19	229	314	543	28.6	32.9	32.3
沖縄	9	56	87	143	15.9	16.1	19.0
全国	600	3,628	6,785	10,413	17.4	17.9	18.6

(注)1. ジュニアマイスター顕彰制度は、全国工業高等学校長協会が実施するもので、工業高校生が取得した資格や合格した検定試験、コンクールなどの成績を得点に換算して顕彰する制度。

2. 加盟校数は、同協会加盟校数。

3. 資料出所：全国工業高等学校長協会資料より金属労協政策企画局で作成。

(スーパー・プロフェッショナル・ハイスクール)

文部科学省では、社会の変化や産業の動向等に対応した、高度な知識・技能を身に付け、社会の第一線で活躍できる専門的職業人を育成するため、先進的な卓越した取り組みを行う専門高校（専攻科を含む）を指定し、実践研究を行う「スーパー・プロフェッショナル・ハイスクール」事業を展開しています。2016年度時点で30校が指定（指定期間は3～5年）されていますが、総額1億6,400万円の予算が計上されており、実験実習設備購入に用いることもできます。多くの工業高校が指定を受けることにより、教育環境の充実が図られるよう、工業高校や都道府県の積極的な行動が重要となっています。（資料15、16、17）

資料15 スーパー・プロフェッショナル・ハイスクール実施要項

平成26年1月24日

文部科学大臣決定

1. 趣 旨

近年の科学技術の進展等に伴い産業界に必要な専門知識や技術は高度化し、従来の産業分類を超えた複合的な産業が発展している。

これに対応するため、高等学校（専攻科を含む）及び中等教育学校の後期課程の職業教育を主とする学科など（以下「専門高校等」という。）において、大学・研究機関・企業等との連携の強化等により、社会の変化や産業の動向等に対応した、高度な知識・技能を身に付け、社会の第一線で活躍できる専門的職業人の育成を図る。

2. 事業目的

専攻科を含めた5年一貫のカリキュラムの研究や大学・研究機関等との連携など先進的な卓越した取組を行う専門高校等をスーパー・プロフェッショナル・ハイスクールに指定し、実践研究を行うことで、上記趣旨の達成に必要な専門高校等に関する教育課程等の改善に資する実証的資料を得る。

3. 実施期間

スーパー・プロフェッショナル・ハイスクールの指定期間は、原則として3年（専攻科を含める場合は最長5年）とする。

4. 指定の手続

- (1) スーパー・プロフェッショナル・ハイスクールとしての指定を希望する専門高校等の管理機関（国立の学校にあっては当該学校を設置する国立大学法人、公立の学校にあっては当該学校を所管する教育委員会、私立の学校にあっては当該学校を設置する学校法人をいう。以下同じ。）は、文部科学省にスーパー・プロフェッショナル・ハイスクールの指定に係る申請書（以下「指定申請書」という。）を提出する。指定申請書には当該学校のスーパー・プロフェッショナル・ハイスクールとしての指定に関する同意書を添付するものとする。
- (2) 文部科学省は、指定申請書に記載された研究開発計画の内容を審査し、適切と認めるときは当該学校をスーパー・プロフェッショナル・ハイスクールに指定する。

5. 研究開発の実施

スーパー・プロフェッショナル・ハイスクールに指定された学校（以下「指定校」という。）においては、社会の変化や産業の動向等に対応した、高度な知識・技能を身に付け、社会の第一線で活躍できる専門的職業人を育成するため、先進的な卓越した取組を行う教育を重点的に実施する。

これに関する教育課程等の改善に資する実証的資料を得るため、現行教育課程の基準の下での教育課程等の改善に関する研究開発のほか、学校教育法施行規則第85条（同規則第108条第2項で準用する場合を含む。）に基づき、現行教育課程の基準によらない教育課程を編成・実施して研究開発を行うことができる。

6. 指定校の運営

管理機関は、指定校の運営に関し、専門的見地から指導、助言、評価に当たる運営指導委員会を設けるものとする。運営指導委員会は、学校教育に専門的知識を有する者、学識経験者、企業等の技術・技能者、関係行政機関の職員等によって組織するものとする。

7. 実績の報告

管理機関は、指定校における研究開発の成果・実績を毎年度文部科学省に報告するものとする。

8. 経費等

- (1) 文部科学省は、事業計画の規模・内容等を勘案し、予算の範囲内で、本事業の実施に当たり適切と認められる経費を委託費として支出する。

(2) 文部科学省は、指定校における研究開発の実施状況及び経理処理状況について、管理機関及び指定校に対し聴取及び実地に調査することができる。

9. スーパー・プロフェッショナル・ハイスクール企画評価会議

本事業での専門的職業人を育成する研究開発の推進に係る企画、指定校に係る審査及び研究開発の評価等を行うため、文部科学省にスーパー・プロフェッショナル・ハイスクール企画評価会議を置く。企画評価会議は、学校教育に専門的知識を有する者、学識経験者、企業等の技術・技能者、関係行政機関の職員等をもって構成する。

10. 文部科学大臣の是正措置

文部科学大臣は、指定校における研究開発の内容が、指定の趣旨に反すると認めるときは、企画評価会議の意見を聴いて、必要な是正措置を講ずる。

11. その他

この要項に定める事項のほか、本研究開発に係る関係書類の様式、事務処理の細目等、本研究開発の実施に当たり必要な事項については、別途定める。

資料16 スーパー・プロフェッショナル・ハイスクール指定校（2014～2016年度）

都道府県	農業	工業	商業	水産	家庭	看護	情報	福祉
宮城	宮城県農業高							
秋田	県立大曲農業							
山形				県立加茂水産			県立酒田光陵	
栃木		県立宇都宮工業						
群馬	県立勢多農林							
埼玉						県立常盤		
千葉		県立千葉工業						
石川		石川県立工業						
福井	県立若狭東							
長野			県諏訪実業		県諏訪実業			
岐阜		県立岐阜工業	県立岐阜商業		県立大垣桜			
静岡				県立焼津水産				
愛知		県立豊田工業	市立名古屋商業	県立三谷水産				
京都							府立京都すばる	
大阪								大阪市立淀商業
兵庫			県立神戸商業		県立西脇			県立龍野北
広島	県立庄原実業							
徳島			県立徳島商業					
愛媛		県立今治工業						
福岡	県立福岡農業				県立香椎			
熊本	県立南陵							
大分						昭和学園		

資料出所：文部科学省

資料17 愛媛県立今治工業高校機械造船科のスーパー・プロフェッショナル・ハイスクール構想図



資料出所：愛媛県立今治工業高校

(工業高校における実習助手)

工業高校では、機械科、電気科などの専門学科ごとに、教諭5人に対し実習助手2人が配置され、「機械実習」「電気実習」「製図」など、実習を伴う授業の指導を行っています。準備や後片付けだけでなく、指導計画の作成や成績評価も行うなど、実質的に技術・技能教育の最前線で生徒の指導にあたっており、多くの実習助手は校務分掌を分担し、部活動の指導を行っているにもかかわらず、待遇が恵まれていなかったり、出張ができないなど活動が制限される状況となっています。実習助手の半数は教員免許を取得しており、取得していない場合でも、認定講習によって教員免許を取得することができます。工業高校の教育の根幹は言うまでもなく実習であり、「実習助手」については、職務を適正に反映する名称・待遇・活動を確立する必要があります。(資料18)

資料18 「実習助手」以外の名称を用いている例(高度な職務にあたる者を区分している場合を含む)

都道府県	管理規則上の補職名、または呼称	管理規則上の職務内容
北海道	指導実習助手	実験又は実習に関する専門的な事項について教諭の職務を助ける。
青森	(呼称)実習教諭又は実習講師	
岩手		
宮城	実習教諭	実験又は実習についての高度な専門的な事項について、教諭の職務を助け、あわせて実験又は実習に関する教育計画についての連絡調整並びに実習講師及び実習助手の実務の指導に当たる。
	実習講師	実験又は実習について、教諭の職務を助け、あわせて実習助手の実務の指導に当たる。
秋田		
山形	実習教諭	実験又は実習について、教諭の職務を助ける業務を担当する。
	実習講師	実験又は実習について、教諭の職務を助ける業務に従事する。
福島	実習教諭、主任実習講師	学校に、必要に応じ、実習教諭、主任実習講師及び実習講師を置く。 実習教諭及び主任実習講師は、校長の監督を受け、実験又は実習に関する指導業務を処理する。
	実習講師	校長の監督を受け、実験又は実習に関する指導業務に従事する。
東京	専修実習助手	困難度の高い職務を果たす上位の職。
神奈川	(呼称)実習指導員	
埼玉	主任実習助手	校長の監督を受け、実習助手の職務で相当困難なものに従事する。
千葉	職員(教員)職(実習助手)	
	実習教諭	校長の監督を受け、特に困難な実験又は実習に関する指導業務を処理する。
	実習講師	校長の監督を受け、困難な実験又は実習に関する指導業務に従事する。
茨城		
栃木	主任実習助手	
群馬		
山梨	実習教諭	農業・工業又は商業に関する学科の実習助手で、別に定める資格を有するものをもって充て、実験又は実習について、必要があるときは、教諭の職務をつかさどることができる。
	実習講師	実習助手をもって充て、実験又は実習について、教諭の職務を助け、学校運営上必要があるときは、教諭に代わって実験又は実習をつかさどることができる。
新潟	(呼称)実習教諭又は実習教員	実習助手については、委員会が別に定めるところにより、実習教諭又は実習教員と称することができる。
長野	実習担任教諭	実験又は実習のうち専門的な事項をつかさどり、かつ、実験又は実習について教諭の職務を助ける。
富山	実習教諭	実験又は実習について教諭の職務を助け、担当業務を処理する。
石川		
福井		
愛知	実習教師	校長の監督を受け、実験又は実習に関する専門的な事項について教諭の職務を助ける。
岐阜	実習教諭	実験又は実習について教諭の職務を助け、かつ、主として実験又は実習のうち専門的な事項に従事する。
静岡		
三重	教諭兼実習助手	実習に関する高度の専門的な事項をつかさどり、かつ、実習教育に従事する。
大阪	統括実習助手	
兵庫		
京都	主任実習助手	上司の命を受けて分担する校務を処理する。
滋賀	実習教諭	実験または実習の指導にあたる。
奈良		
和歌山		
鳥取	実習教諭	上司の命を受け、実験又は実習について、教諭の職務を助け、生徒の指導に当たる。
島根	実習主任	実習主任は、高度の技術又は経験に基づき、実験又は実習について、教諭の職務を助ける。
岡山	実習教諭	上司の命を受け、実験又は実習について生徒の指導に当たる。
	主任実習助手	上司の命を受け、実習助手の間の連絡調整に当たる。
広島	主任実習助手(呼称)実習教諭	上司の命を受け、所定の業務に従事する。(実習教諭又は図書教諭と称することができる)
山口	主任助手(理科等)	困難な実験又は実習について、教諭の職務を助ける。
徳島	実習主任	教諭を助け実習をつかさどる。
香川	実習指導員(呼称)実習教諭	実験又は実習について、実習助手を指導し、教諭の職務を助ける。
愛媛	実習助教諭	上司の命を受け、担任職務に従事する。
高知	主任実習助手	校長の監督を受け、高度の専門的な業務に従事し、実習助手の指導に当たる。
福岡	主任実習助手	実験又は実習に関する専門的な事項について教諭の職務を助ける。
佐賀	実習教諭	実験又は実習に関する高度の専門的な事項について、教諭の職務を助ける。
	実習教師	実験又は実習に関する専門的な事項について、教諭の職務を助ける。
長崎	主任実習助手	(職務規定無し)
熊本		
大分	実習教諭	実験又は実習に関する専門的な事項について、教諭の職務を助ける。
宮崎	実習教師	上司の命を受け高度な実験又は実習について、教諭の職務を助ける。
鹿児島	(呼称)実習教師	実習助手のうち、実習を担当する教諭の普通免許状を有し、又は別に教育長が定める資格認定要件を満たし、かつ、実験又は実習の指導を行う能力が十分であると認められる者を、実習教師と称せしめることができる。
沖縄	実習教諭	

資料出所：日教組、東京都教育庁資料より金属労協政策企画局で作成。

4. ものづくり教室の開催

①ものづくり教室の開催

労働組合として、地方連合会金属部門連絡会などを中心に、組合員・OBの参画を募り、小学生などを対象とする「ものづくり教室」を開催する。(継続)

ひところ若者の理工系離れが指摘されていましたが、地方自治体や専門家が開催する工作教室、実験教室は活況を呈しており、ものづくりや科学に対する子どもたちの興味が薄れているわけではないことがわかります。ものづくりの魅力を子どもたちに伝えるために、金属労協が2003年に開始した小学生などに対する「ものづくり教室」は、いまや全国40近い都道府県の金属の労働組合で毎年開催されるところとなっています。一般的に、地方自治体などが開催するものづくり教室は、木工などが多く、金属を使用したもの、機械の組み立てなどは多くないことから、金属の地方組織を中心とした「ものづくり教室」を全国で展開していくことが重要です。

なお、ものづくり教室で何を作るかが悩ましいところですが、金属労協のホームページでは、各組織がこれまでに使用した工作キットなどを紹介しています。

5. ワークルール遵守に向けた仕組みづくり

① 地方自治体による労働講座の開設、ワークルール検定の推奨

いわゆる「ブラック企業」が生まれないよう、地方自治体に対し、勤労者や経営者に労働法の周知徹底を図るための労働講座の開設を要請する。すでに開設されている場合には、講座の内容が勤労者の保護と賃金・労働諸条件の向上に資するものとなっているかどうか、活用度合いなどをチェックし、必要な改善策を要請する。

2020年の「ワークルール検定」全都道府県実施に向けて、労働組合として、地元産業界や経営者の理解促進を図るなど、環境整備に努める。

「ワークルール検定」が実施されている地域では、労働組合として、組合員・役員の受検を推進するとともに、都道府県や都道府県労働局、地元産業界や経営者に対し、管理職を含む従業員、経営者、高校生、大学生などの受検を推奨するよう要請する。(補強)

② 地方連合会と都道府県社会保険労務士会との意見交換・情報交換

地方連合会に対し、都道府県社会保険労務士会との意見交換・情報交換の場を定期的で開催するよう提案する。意見交換・情報交換の場では、地域における労働法令遵守の状況などに関し、積極的に情報交換を行うとともに、賃金・労働諸条件の向上、労災の撲滅などに向けた、社会保険労務士会の一層の取り組み強化を求めていく。(新規)

「良質な雇用」は、地域における最重要課題のひとつです。人手不足の中で、人材確保のためにも、長時間労働の解消をはじめとする、「良質な雇用」を確立していく必要があります。そのための第一歩としては、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、大前提となります。多くの地方自治体で、労働法講座が開設されているものと思われませんが、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。(資料19)

■試験日時
2017年6月11日(日)

■申込受付期間
3月13日(月)～5月13日(土)
※先着順。定員になり次第締め切ります。

■初級検定
AM10:00～12:00
(受付開始 9:20)
講習 60分 & 検定 45分
検定料:2,900円(税込)
検定会場

北海道	札幌市・かでの2.7
	北見市・北見市民会館
	留萌市・留萌地域消費生活センター
山形	山形市・大手町ハルス
群馬	高崎市・ピエント高崎エクセルホール
東京	千代田区・連合会館
島根	松江市・島根県労働者福祉センター(労働会館)
佐賀	佐賀市・自治会館
和歌山	和歌山市・和歌山県JAビル

■中級検定 ※プレ検定または初級検定の合格者対象
PM14:00～15:20
(受付開始 13:20)
検定 80分
検定料:4,900円(税込)
検定会場

北海道	札幌市・かでの2.7
東京	千代田区・連合会館
愛知	名古屋市・ワークライフプラザれある
大阪	大阪市・近畿労働金庫後橋ビル
福岡	福岡市・福岡朝日ビル

*希望者を対象とする中級講習を5月20日(土)に北海道・東京・愛知・大阪・福岡の5会場で開催します。詳細は公式ウェブサイトでご確認ください。

後援 厚生労働省、日本生産性本部

主催・お問い合わせ先
一般社団法人 日本ワークルール検定協会
電話番号: 03-3254-0545
(受付対応時間: 平日10:00～17:00)
E-mail: jimukyoku@workrule-kentei.jp

ワークルール 検定

2017春

自分や仲間を守る、
部下を守る、
コンプライアンス
～法令を守る!



公式テキストブック

正社員はもちろん、パート、アルバイト、学生、派遣社員、そして管理職の方々まで、
どなたでも職場で役立つ法律知識を身につけられます!

WR検 詳しくは、ワークルール検定協会公式ウェブサイトまで
<http://workrule-kentei.jp/>

©2017 日本ワークルール検定協会。ワークルール検定は登録商標です。*登録商標00544118号。

資料出所：日本ワークルール検定協会

6. 仕事と家庭の両立支援

①企業主導型保育事業の活用

労働組合として、「企業主導型保育事業助成金」を活用し、企業単独、グループ企業共同で、もしくは工業団地や地域の事業所が共同して保育所を設置するよう、地元産業界、企業に提案していく。(継続)

②余裕教室の活用による保育所設置

地方自治体に対し、「子ども・子育て支援新制度」で謳われている「余裕教室の徹底活用」について、放課後児童クラブだけでなく、校庭と給食調理場の要件を満たす小学校・中学校における保育所、地域型保育事業の設置を促進するよう要請する。(継続)

③学童保育の拡充

地方自治体に対し、学童保育の未設置の校区における設置促進を要請する。また学童保育の質の改善に向け、運営主体は公立公営、社会福祉協議会、学校法人、社会福祉法人、民間企業を基本とし、地域運営委員会や父母会・保護者会によるものは、可能な限り移行させていくよう要請する。(補強)

④看護・介護離職の防止

労働組合として、労働組合への相談を経ることなく、従業員が看護・介護離職に追い込まれることのないよう、相談体制の充実を図る。地方自治体に対しても、地域の看護・介護離職の実態について把握し、看護・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。(補強)

⑤特別養護老人ホームの増設促進

地方自治体に対し、特別養護老人ホームをはじめとする施設介護について、待機状況を把握し、積極的な増設促進を行っていくよう要請する。(継続)

⑥保育士、学童保育指導員（放課後児童支援員）の賃金・労働諸条件改善

地方自治体に対し、保育士、放課後児童支援員の賃金・労働諸条件がその重責に即したものとなるよう、改善を要請する。(継続)

(企業主導型保育事業助成金)

資料20 「企業主導型保育事業助成金」の概要

事業の類型：・子ども・子育て拠出金を負担している事業主が、自ら事業所内保育を設置し、事業を実施する場合（新規に事業を開始するか新たに定員を増やす場合に限り）
・保育事業実施者が設置した認可外保育施設を、子ども・子育て拠出金を負担している事業主が活用する場合（保育事業実施者と利用契約を締結して実施）（新規に事業を開始するか新たに

定員を増やす場合に限りです)

- ・既存の事業所内保育施設の空き定員を、設置者以外の子ども・子育て拠出金を負担している事業主等が活用する場合

利用定員：保育を必要とする児童が対象となります。また、利用定員は以下に区分けします。

従業員枠：・事業実施者の従業員の児童

- ・事業実施者と利用枠契約を締結した子ども・子育て拠出金を負担している事業主の従業員の児童

地域枠：上記以外の児童（子ども・子育て支援法における保育認定を受けた者の児童等）

職員配置数：保育従事者 ・乳児・・・おおむね3人につき1人

・満1歳以上満3歳に満たない幼児・・・おおむね6人につき1人

・満3歳以上満4歳に満たない児童・・・おおむね20人につき1人

・満4歳以上の児童・・・おおむね30人につき1人

※上記の区分に応じた数の合計に「1」を加えた数以上の保育従事者を配置することが必要です。
(最低2人配置)

嘱託医・調理員

職員資格：・保育従事者の半数以上は保育士資格を有していること

- ・その他の保育従事者にあつては、地方自治体が実施する「子育て支援員研修」を受講しているか、児童育成協会等が実施する研修等を受講する予定であること

主な設備基準：1. 乳児又は満2歳に満たない幼児を入所させる場合（利用定員20名以上）

・乳児室又はほふく室、医務室、調理室及び便所の設置

2. 満2歳以上の幼児を入所させる場合（利用定員20名以上）

・保育室又は遊戯室、屋外遊技場、調理室及び便所の設置

0-1歳児 乳児室1.65m²/人 又は ほふく室3.3m²/人

2歳児以上 保育室又は遊戯室1.98m²/人

2歳児以上 屋外遊技場3.3m²/人

3. 乳児又は満2歳に満たない幼児を入所させる場合（利用定員20名未満）

・乳児室又はほふく室、調理設備及び便所の設置

4. 満2歳以上の幼児を入所させる場合（利用定員20名未満）

・保育室又は遊戯室、屋外遊技場、調理設備及び便所の設置

0-1歳児 乳児室又はほふく室3.3m²/人

2歳児以上 保育室又は遊戯室1.98m²/人

2歳児以上 屋外遊技場3.3m²/人

5. 保育室を2階以上に設ける場合については、建築基準法第2条第9号の2に規程する耐火建築物又は第2条9号の3に規定する準耐火建築物であること等の防火上の必要な措置が必要

6. 上記に定めるもののほか、「認可外保育施設指導監督基準」を遵守

助成金額（運営費）

地域区分（8区分）、定員区分、年齢区分（4区分）、開所時間区分（2区分）、保育士比率区分（100%、75%、50%）の5つの区分における基準額を基礎として定員数等により算出します。

東京都特別区で定員40人 (乳児10人、1歳児10人、2歳児10人、3歳児10人、保育士比率50%、 1日11時間開所、週7日未満開所の場合)	
乳児： 209,390円×10人＝	2,093,900円
1歳児： 145,880円×10人＝	1,458,800円
2歳児： 145,880円×10人＝	1,458,800円
3歳児： 98,420円×10人＝	984,200円
計(月額)	4,536,900円
年額	54,442,800円
利用者負担分	△11,760,000円
	44,141,600円

【その他の加算額】

延長保育加算：11時間（13時間）の開所時間の前後の時間において、さらに30分以上の延長保育を実施した場合に実施時間に応じて加算がつきます。

夜間保育加算：開所時間は11時間及び13時間とし、午後10時まで開所し、仮眠のための設備及びその他夜間保育に必要な設備、備品を備えている場合に加算がつきます。

非正規労働者受入推進加算：非正規労働者の子供を、優先的に入所させるための定員を別に設けている場合に加算がつきます。

病児保育加算：病にかかっている乳児、幼児又は児童に対し保育を行った場合等に加算がつきます。

預かりサービス加算：乳児、幼児又は児童に対し一時的に預かり保育を行った場合に加算がつきます。

賃借料加算：保育を実施する建物が賃貸物件であり、賃借料が発生している場合に加算がつきます。

連携推進加算：企業間のマッチングや地域枠の募集等の事務手続き等を行うために、必要となる保育従事者数に加え、別途職員を配置した場合に加算がつきます。

助成金額（整備費）

地域区分（4区分、標準／都市部）、定員区分の2つの区分における基準額を基礎として基本単価を算出し、実際にかかった工事費用に3／4を乗じた額と比較し低い方の額を助成します。

※建物本体及び本体と一体的に整備する設備が対象

参考例 山梨県(A地区)で定員30人の施設を新設する場合		
基本単価	定員30名(都市部)	82,400千円
地域交流・一時預かりスペース加算		2,600千円
病児保育スペース加算		20,400千円
設計料加算		4,120千円(基本単価の5%)
計		109,520千円

【その他の加算額】

環境改善加算：既存建物等を活用する場合等、児童の安全性を考慮する等、建物の入口周辺等を児童向けの環境に整備する場合に加算がつきます。

特殊付帯工事加算：建物に固定して一体的に整備する下記に掲げる工事を行なった場合に加算がつきます。

1. 水の循環・再利用の整備
2. 生ごみ等処理の整備
3. ソーラーの整備
4. 消融雪設備整備
5. その他資源の有効活用及び環境保全のために必要と認められるもの

土地借料加算：新たに土地を賃借して建物を整備する場合に加算がつきます。

地域交流・一時預かりスペース加算：一時預かりや地域に密着した独自事業を実施する場合で、専用スペースを整備した場合に加算がつきます。

病児保育スペース加算：病児保育を実施する場合で、専用スペースを整備した場合に加算がつきます。

資料出所：公益財団法人児童育成協会

（余裕教室の活用による保育所の設置）

文部科学省では2015年11月、「学校施設の在り方に関する調査研究協力者会議」において、報告書「学習環境の向上に資する学校施設の複合化の在り方について」がとりまとめられました。2014年5月時点で、保育所と複合化した小・中学校は112件、うち既存の学校施設を活用して複合化したところは73件に止まっています。

報告書で打ち出された考え方、紹介されている取り組み事例などを参考にし、国の支援策の動向などを注視しながら、余裕教室を活用した小学校・中学校への保育所の併設を促進していくことが

重要です。(資料21)

資料21 学校施設と複合化した公共施設 (2014年5月時点・延べ数)

(件)

学校	文教施設		放課後児童クラブ		保育所		児童館等		老人福祉施設		障害者支援施設等		その他の社会福祉施設		その他施設		計	
	うち既存施設活用		うち既存施設活用		うち既存施設活用		うち既存施設活用		うち既存施設活用		うち既存施設活用		うち既存施設活用		うち既存施設活用		うち既存施設活用	
小学校	498	244	6,294	5,076	97	65	354	299	98	83	10	6	11	2	4,191	3,234	11,553	9,009
中学校	154	44	39	23	15	8	7	4	15	10	1	1	3	3	1,607	1,301	1,841	1,394
計	652	288	6,333	5,099	112	73	361	303	113	93	11	7	14	5	5,798	4,535	13,394	10,403

(注)1. その他施設のほとんどは、地域防災用備蓄倉庫である。

2. 資料出所：学校施設の在り方に関する調査研究協力者会議「学校環境の向上に資する学校施設の複合化の在り方について」

(学童保育)

学童保育待機児童数は、2010年代に入ってから2.5倍以上に増大しており、とりわけ都道府県によって激増しているところも見られます。公立小学校の校区の中で未設置校区の比率は、全体では16.8%となっていますが、都道府県によっては、3割以上になっているところもあります。地域の状況を確認の上、必要な場合には強力な取り組みが必要となります。

なお運営主体については、地域運営委員会や父母会・保護者会によるものは比率が低下してきていますが、行政からの要請に基づき、父母会・保護者会がNPO法人を取得した事例が多いものと見られています。公立公営、社会福祉協議会、学校法人、社会福祉法人、民間企業などへの転換を促していくことが必要です。(資料22、23)

資料22 学童保育待機児童、未設置校区の状況

(人・校区・%)

都道府県	待機児童数			未設置校区(2016年)			都道府県	待機児童数			未設置校区(2016年)		
	2010年	2016年	増加数	公立小学校数	未設置校区	未設置比率		2010年	2016年	増加数	公立小学校数	未設置校区	未設置比率
北海道	126	264	138	1,061	286	27.0	滋賀	118	126	8	225	26	11.6
青森	27	2	-25	292	55	18.8	京都	106	49	-57	382	44	11.5
岩手	29	22	-7	331	96	29.0	大阪	768	516	-252	991	159	16.0
宮城	172	314	142	384	57	14.8	兵庫	222	728	506	757	70	9.2
秋田	30	103	73	200	39	19.5	奈良	26	65	39	207	11	5.3
山形	2	15	13	253	55	21.7	和歌山	0	68	68	253	87	34.4
福島	122	361	239	452	128	28.3	鳥取	0	72	72	129	14	10.9
茨城	111	258	147	501	53	10.6	島根	95	48	-47	203	42	20.7
栃木	6	13	7	372	61	16.4	岡山	100	224	124	392	56	14.3
群馬	62	88	26	309	20	6.5	広島	18	132	114	480	39	8.1
埼玉	459	1,933	1,474	813	37	4.6	山口	99	512	413	310	41	13.2
千葉	313	1,379	1,066	802	65	8.1	徳島	2	58	56	201	51	25.4
東京	1,245	3,365	2,120	1,280	174	13.6	香川	90	24	-66	163	14	8.6
神奈川	200	614	414	852	186	21.8	愛媛	17	127	110	290	85	29.3
新潟	11		-11	479	99	20.7	高知	6	77	71	230	98	42.6
富山	5	51	46	191	15	7.9	福岡	140	382	242	735	54	7.3
石川	2	108	106	207	18	8.7	佐賀	7	176	169	161	9	5.6
福井	0	6	6	198	27	13.6	長崎	10	21	11	330	111	33.6
山梨	37	56	19	175	13	7.4	熊本	28	88	60	366	45	12.3
長野	23	33	10	362	45	12.4	大分	46	202	156	276	33	12.0
岐阜	76	115	39	370	62	16.8	宮崎	282	395	113	236	65	27.5
静岡	344	1,085	741	503	70	13.9	鹿児島	109	421	312	525	200	38.1
愛知	364	635	271	966	149	15.4	沖縄	118	468	350	265	94	35.5
三重	35	40	5	382	82	21.5	全国	6,208	15,839	9,631	19,842	3,340	16.8

資料出所：全国学童保育連絡協議会資料より金属労協政策企画局で作成。

資料23 学童保育の運営主体

(カ所・%)

運営主体	2010年		2016年		増加数
		同比率		同比率	
公立公営	8,155	41.3	9,902	35.8	1,747
社会福祉協議会	2,165	11.0	3,179	11.5	1,014
地域運営委員会	3,654	18.5	4,523	16.4	869
父母会・保護者会	1,478	7.5	1,538	5.6	60
法人等	4,292	21.7	8,496	30.7	4,204
NPO法人			2,222	8.0	
民間企業			1,207	4.4	
その他法人等			5,067	18.3	
合計	19,744	100.0	27,638	100.0	7,894

資料出所：全国学童保育連絡協議会

(看護・介護離職)

オリックス・リビング株式会社が2016年10月、40代以上の男女1,238人に行った意識調査によれば、

*「介護離職」が介護職員の離職だと思っている人が24.0%。

*介護休業制度について、知らない人が28.8%、内容まではわからない人が53.7%。

などとなっています。労働組合や地方自治体に相談に赴けば、介護離職を回避できる人が少なくない可能性があります。少なくとも、労働組合への相談を経ることなく、介護離職に追い込まれることのないよう、相談体制を強化する必要があります。電機連合では、相談窓口の設置・周知をはじめとする「介護支援ガイドライン」を策定し、個人向け、組合役員向けに詳細な手引きを示しています。(資料24)

資料24 電機連合「介護支援ガイドライン」

労使で仕事と介護の両立を支援するために（組合役員編）抜粋

仕事と介護の両立を支援するために、労働組合として、そして労使で協力をしてどんなサポートができるのか、どんな取り組みを行えばよいかなどについて紹介します。

1. 両立支援の心構え

介護は定年までにはほぼ全員が直面する課題だといわれています。介護に直面すると、仕事と介護の両立のために働き方を変える必要も生じてくるでしょう。そのためには、企業だけではなく、労働組合も協力して介護に対する準備をし、対応することが重要です。

介護の事情や状況はさまざまですが、経済的なことやこれからの人生のためにも、仕事を続けることが望ましいといえます。

労働組合は、「組合員が仕事と介護を両立し、安心して働き続けることのできる環境をつくる」という心構えで、介護に直面する前やいざ直面した時に、一人ひとりの組合員のサポートをする体制を整えることが大切です。

2. 両立支援の取り組みについて

両立支援は、実態やニーズの把握から始め、介護に直面する前や実際に介護をしている組合員への支援、柔軟な働き方の制度構築など、下記のような流れでPDCAを展開することが大切です。

(1) ニーズの把握

職場において仕事と介護の両立について実効性のある支援を行うためには、まず組合員、従業員の現状やニーズ把握が重要です。特に仕事と介護の両立は、個性が高いためさまざまなニーズがあり、可能な範囲できめ細やかな対応が求められます。

企業側からみても、企業の人事担当者が重要と考える仕事と介護の両立支援で最も多かったものは、「従業員の仕事と介護の両立に関する実態・ニーズ把握」（43.4%）となっています（三菱UFJリサーチ&コンサルティング「仕事と介護の両立に関する企業調査」2012年）。組合員や従業員の介護に関するニーズや実態把握は、労使で協力して行うことが大切です。なお、介護に関する支援ニーズは表面化が難しい側面もあるため、ニーズを把握する際は工夫をし、また、個人情報やプライバシーにも配慮する必要があります。

○実態把握について

① 全体的なニーズの把握

全体的なニーズ把握には、内外部の調査も利用することができます。下記にあげている調査は、すでに実施した調査であり、一般の調査と比較して母集団の性格が似ていることや一定のサンプル数が集まっていることなどから、大まかな傾向をつかむには適していると考えます。（略）

② 個別事情の把握

一方、内部でニーズ把握を行うときは、企業や組合の特色を活かした調査を行うことが大切です。例えば、労使で協力して行うことによって管理者も含めた調査を行うことや個別の事例について、より深掘りした設定をすることなども有用な調査となるでしょう。

(2) 両立支援制度や環境の整備

ここで、電機連合の介護支援に関する取り組み内容を紹介します。電機連合では、法定以上の支援制度の導入や拡充を推進する取り組みを続けています。

加盟組織においても、ニーズや実態把握を行い、組合員の不安や必要としていること、困っていることに対応し、制度を設計したり等、既存制度の見直しを行いましょう。

加盟組織の介護支援制度の導入状況をみると、介護休職制度は、最も多いのが1年で約6割、法定の通算93日間は約3割となっており、なかには3年や事由消滅までなど、電機連合の取り組み指針以上の制度を導入している組合企業もあります。介護短時間勤務制度については、1年が29%、ついで法定の93日間は26%、そして3年や事由消滅まで等と法定を上回る制度が約7割を占めており、3分の2以上の加盟組織が制度の拡充を図っています。

一方、加盟組織の介護支援制度の取得実態をみると、2013年度の介護休職の取得者は全体で135人と非常に

低い状況です。比較対象は異なるものの、育児休職の取得者数は、3,403人（女性3,161人、男性242人）となっています。また、介護休暇においては、すべての日数において男性の取得者数が多く、とくに1日～3日の取得率は7割以上となっています。介護短時間勤務に関しては、利用者数が非常に少なく、2013年度は2012年度より8人減少で利用者数は28人となっており、女性が7割弱を占めています。このように、介護の支援制度が整備されていても、取得状況が非常に低いのが実態となっています。（略）

現在仕事をしながら介護をしている人も介護のために離職した人も、ほぼ半数の人が「制度を利用していない」と回答しています。多く利用されている制度は、有給休暇が最も多く3割前後を占めており、その他は半日単位や時間単位等の休暇制度が2割弱となっています。一方、介護休業や介護休暇制度の利用率は、就労者で5～6%、離職者で約1割と低い状況です。各種の支援制度が必要な時に利用できるようになっているか、フレックスや在宅勤務、短時間勤務等、介護状況に応じた柔軟な制度を整備するとともに、制度に対する理解を深めながら職場全体における働き方を改革し、安心して働けるような仕組みを作ることが重要なポイントです。

(3) 介護に直面する前の支援

介護は突然訪れることもあります。何からどう対応すればよいかわからない場合は、本人にとっても負担になりかねず、そうした状況はできる限り避けたいものです。そのためには、介護に直面する前からしっかりと事前の支援を行い、組合員に安心してもらうことが重要です。

<職場内の理解と風土の醸成など>

電機連合の調査でも介護をしながら安心して働き続けるために必要なことのトップは、「介護をしている人への職場の理解や配慮」で6割を超えています。しかし、介護は育児と異なり、本人が相談しない限り、なかなか実情が見えてきません。介護について相談しやすい職場風土を醸成し、仕事と介護の両立に関し上司や周りの理解を深め、働きやすい環境をつくることが重要です。また、組合も、組合員が相談しやすいオープンな環境を構築することが大切です。

<支援制度や相談窓口の周知>

介護についての不安や悩みについて、組合員が相談しやすい体制を整え、組合や会社の相談窓口、会社の介護支援制度、育児・介護休業法や介護保険法などの関連法について周知を徹底しましょう。突然介護に直面する前に、どのような支援制度があるのか、まずどこに相談すればよいのか等をあらかじめ周知しておけば、組合員の安心感も得られます。

また、実際に介護に直面した場合は、一人で不安や問題を抱える時間を長くおらずに、相談窓口にすぐに相談することを事前に伝えておくことも重要な点です。

電機連合では、福祉共済センターにおいて「介護相談サービス」を設けています。家族の介護や健康問題など、高齢化社会での悩み事を24時間無料で電話相談できます。本手引きもあわせてぜひご活用ください。

<教育・研修の実施>

介護に関する正しい情報や知識を得ることはとても重要です。まず、相談を受ける側として、管理者や組合役員向けの教育や研修を行い、相談機能を高めることが大切です。

一方、介護をする側の本人向けの研修も計画的に実施し、正しい情報や知識を提供することで不安の軽減を図りましょう。本人向けの研修等は、介護保険加入の対象となる40歳の節目などを利用し、実施するのもよいでしょう。

介護による離職を防止するために、「介護に直面をしても仕事を続ける」という意識を持ってもらうよう、組合は会社や組合員に働きかけることがポイントです。例えば研修を労使共催で行うことは、会社としての取り組みを促し、職場全体として介護を支援する姿勢を伝えることにもなると考えます。

(4) 介護に直面した時の支援

それでは、実際に介護に直面した組合員への支援について触れていきましょう。

<相談窓口への誘導・対応>

組合員が介護に直面した場合、まずは、あらかじめ周知した組合や会社など内部の「相談窓口」へ誘導し、対応しましょう。相談窓口では、仕事と介護を実際に両立するうえで、何が必要で何が課題となるのかを本人

と一緒に話し、整理をすることが重要です。会社で対応できるもの、組合でサポートできるもの、親族で話し合う方がよいと思われるもの、「地域の相談窓口」（地域包括支援センター）や専門家の相談への誘導、などそれぞれ整理し、何からどう対応すればよいのかを本人と一緒に道筋を立てることで、本人も次のアクションを起こしやすくなるでしょう。

<職場内の理解と風土の醸成など>

事前に職場内の理解と風土を醸成することも重要ですが、実際に介護に直面した場合は、具体的に対応することが重要な鍵となります。組合は、職場のサポート体制を確認し、もし課題があるような場合は、会社側に上司や同僚のサポート体制の整備を働きかけましょう。

介護状況によっては、働き方を調整する必要も出てくるかもしれません。組合や会社は、働き方について柔軟に対応できるよう、本人の状況や希望などを聞き、ニーズに応じて働く時間や場所など、多様な選択ができるように対応する必要があります。また、その働き方について周囲に見える化を図ることにより、みんなで協力体制を構築できるようにすることが重要です。

<両立支援制度の利用支援>

仕事と介護の両立支援制度について手続きや利用方法など、具体的な話を進めましょう。特に、介護休職に関しては、「自分で介護をするための休職」ではなく、「仕事と介護を両立するための準備期間」として活用するように伝えることが重要なポイントとなります。離職者ほど介護休職中に「排せつや入浴などの身体介護」「定期的な声かけ（見守り）」など、自らが介護をしていることに対し、就労者は「入退院等の手続き」「手助け・介護の役割分担やサービス利用等による調整、手続き」など、仕事と介護を両立するための準備等に利用しています。

育児と異なり、介護はいつまで続くかわからず、状況もさまざまです。介護休職で自らが介護を担うと精神的にも経済的にも大きな負担となり、離職に繋がる場合もあるため、介護休職など両立支援制度の適切な活用方法を十分にアドバイスすることが重要です。

<地域サービスの周知・利用支援>

仕事と介護を両立させるためには、地域の介護サービスなどを利用することが重要なポイントとなります。介護サービスについては、個人編で触れていますが、遠距離介護の場合など、状況によって利用可能なサービス等が異なる場合もあります。組合や会社は、まず要介護者等が住んでいる地域の「地域包括支援センター」の存在を伝え、情報を提供し、相談へ促すことが有効です。

<メンタル面での支援>

仕事を続けながら介護をすることは、実際に経験してみないとわからないことがあります。また、介護をしている組合員の心身の状態も、状況によって変化するものです。

上司や人事、組合役員は、継続的に介護者の心身の状況を見守り、変化等がみられる場合は、声かけをするなどし、両立が難しい状況になっていないかなどを把握しましょう。

また、介護によるストレスを軽減し、介護うつを未然に防ぐためにも、継続的なメンタル面での支援が求められます。そのため、労使で職場におけるメンタルヘルスケアの体制づくりに取り組みましょう。

電機連合は、こころの相談窓口「ハートフルセンター」と「介護相談サービス」を設置しています。ぜひご活用ください。

(5) 制度利用状況の把握・評価

ニーズや実態、制度の利用状況などを把握・評価し、実態に沿った制度の見直しや設計などを定期的に行うにあたっては、実効性のある支援制度となるようにPDCAを展開しましょう。労務構成の変化等に伴い、求められるものが変わってくることも想定されます。組合員や従業員が利用しやすい制度づくりをめざし、継続的な改善を行うサイクルを定着させましょう。

資料出所：電機連合

(特別養護老人ホーム)

特別養護老人ホームの待機状況に関しては、国の調査は4年に一度となっていますが、地方自治体では、詳細な実態把握を行っていることから、そうした情報を活用し、必要な政策要請を行っていくことが必要です。たとえば、埼玉県における施設定員に対する入所待ち数の比率を見ると、全体では75%程度ですが、定員の半分程度の入所待ち数の地域がある一方、1.5倍以上に達している地域もあることがわかります。(資料25、26)

資料25 特別養護老人ホームにおける待機状況(2013年)

都道府県	施設数	定員①	入所申込者数②	比率 (②÷①) (人・%)
北海道	290	20,346	27,547	135.4
青森	87	5,146	6,322	122.9
岩手	96	6,194	6,576	106.2
宮城	131	7,783	38,885	499.6
秋田	95	5,811	5,339	91.9
山形	83	6,798	8,358	122.9
福島	116	8,218	12,495	152.0
茨城	167	11,134	9,869	88.6
栃木	108	6,197	9,253	149.3
群馬	126	7,956	8,651	108.7
埼玉	277	23,076	16,937	73.4
千葉	257	17,557	18,593	105.9
東京	403	37,075	43,384	117.0
神奈川	310	27,366	28,536	104.3
新潟	168	12,378	19,369	156.5
富山	62	4,943	2,135	43.2
石川	65	5,595	3,742	66.9
福井	61	4,379	3,721	85.0
山梨	46	2,840	8,255	290.7
長野	136	9,206	4,936	53.6
岐阜	105	8,098	16,794	207.4
静岡	186	14,148	14,258	100.8
愛知	202	17,948	11,261	62.7
三重	119	7,653	10,240	133.8
滋賀	62	4,286	8,277	193.1
京都	137	9,646	6,541	67.8
大阪	328	25,671	12,269	47.8
兵庫	268	19,025	28,044	147.4
奈良	75	5,513	6,975	126.5
和歌山	76	4,836	7,008	144.9
鳥取	35	2,680	2,975	111.0
島根	78	4,611	6,068	131.6
岡山	119	8,506	6,952	81.7
広島	160	9,948	20,683	207.9
山口	83	5,860	8,398	143.3
徳島	53	2,947	1,986	67.4
香川	75	4,409	7,814	177.2
愛媛	89	5,420	2,589	47.8
高知	51	3,500	3,121	89.2
福岡	230	16,250	18,255	112.3
佐賀	50	3,076	4,304	139.9
長崎	101	5,738	5,284	92.1
熊本	113	7,321	7,440	101.6
大分	68	4,489	6,227	138.7
宮崎	80	5,005	3,983	79.6
鹿児島	135	8,573	7,782	90.8
沖縄	50	3,855	5,153	133.7
全 国	6,212	449,010	523,584	116.6
うち要介護3以上			345,000	76.8

(注)1. 入所申込者数は10月1日時点。

2. 資料出所：厚生労働省資料より金属労協政策企画局で作成。

資料26 埼玉県における特別養護老人ホーム待機状況
(2017年2月20日時点)

(人・%)

地 域	施設定員①	入所待ち数②	うち要介護4以上	比率(②÷①)
南部	2,301	1,545	777	67.1
南西部	1,872	1,565	767	83.6
東部	2,468	2,536	1,119	102.8
さいたま	4,479	2,228	1,022	49.7
県央	2,527	1,188	550	47.0
川越比企	2,689	2,822	1,482	104.9
西部	1,971	2,975	1,399	150.9
利根	2,693	1,318	545	48.9
北部	2,146	1,242	591	57.9
秩父	857	533	259	62.2
合 計	24,003	17,952	8,511	74.8

(注)1. 入所待ち数を発表している施設のみ。

2. 資料出所：埼玉県資料より金属労協政策企画局で作成。

7. 特定（産業別）最低賃金の取り組み強化

①地域別最低賃金引き上げ額以上の引き上げ

特定（産業別）最低賃金について、全国の取り組みの好事例を参考にしながら、あらゆる手立てを尽くして、地域別最低賃金の引き上げ額以上の引き上げを実現する。

地域別最低賃金引き上げ額以上の引き上げに向けた審議が難航する場合には、特定（産業別）最低賃金引き上げ額と地域別最低賃金引き上げ額との差を、前年よりも着実に縮小していく。（補強）

②公益側委員に対するサポート

地域別最低賃金引き上げ額以上の引き上げを図るため、公益側委員に対し、きめ細かなサポートに努める。（新規）

③特定（産業別）最低賃金を有する産別地方組織間の連携強化

都道府県内において、地方連合会と特定（産業別）最低賃金を有する産別地方組織、および産別地方組織間の連携を強化し、頻繁に情報交換・戦術調整を行い、共通主張・共通目標、効果的な日程配置などの設定を行っていく。近隣都道府県の特定（産業別）最低賃金を有する産別地方組織との連携も強化する。（新規）

④審議に必要なデータの要求

審議に必要な客観的データを都道府県労働局に要請し、得られない場合には、迅速に産別本部ないし金属労協本部に連絡する。（新規）

⑤介護職員を対象とする特定最低賃金の創設

介護人材の確保に向け、労働組合として、介護職員を対象とする特定最低賃金の創設を図る。組織内に介護職員が在籍しない場合においても、金属産業における特定最低賃金の取り組みノウハウを共有化できるよう、関係組織との連携を行う。（補強）

特定（産業別）最低賃金に関しては、金属労協が2017年1月に策定した「2017年度特定（産業別）最低賃金の取り組み方針」に基づき、取り組みを進めていくこととします。当面、特定最賃を持続させていくためには、「地域別最低賃金の引き上げ額以上」の引き上げ額を確保することが最低限必要ですが、2016年度には、全特定（産業別）最低賃金のうち29件、金属産業では21件で、地賃以上の引き上げ額を確保しています。そうした好事例を参考にしていくことがきわめて重要です。（資料27）

資料27 2016年度特定(産業別)最低賃金決定状況(都道府県別)

都道府県	産業	地賃(時間額)①	特定最賃(時間額)②	地賃引き上げ額③	特定最賃引き上げ額④	水準差②-①	引き上げ額の差④-③	都道府県	産業	地賃(時間額)①	特定最賃(時間額)②	地賃引き上げ額③	特定最賃引き上げ額④	水準差②-①	引き上げ額の差④-③
北海道	食品	786	830	22	17	44	-5	三重	ガラス	795	844	24	15	49	-9
	鉄鋼	786	900	22	24	114	2		電線・ケーブル	795	864	24	16	69	-8
	電気機械	786	821	22	17	35	-5		電気機械	795	850	24	16	55	-8
	輸送機械(船)	786	825	22	15	39	-7		輸送機械	795	885	24	16	90	-8
青森	鉄鋼	716	835	21	19	119	-2	滋賀	百貨店・スーパー	795		24			
	電気機械	716	765	21	15	49	-6		繊維	788	789	24	17	1	-7
	各種商品小売	716	758	21	15	42	-6		窯業	788	874	24	14	86	-10
	自動車小売	716	798	21	16	82	-5		一般機械	788	875	24	15	87	-9
岩手	鉄鋼・金属製品	716	790	21	18	74	-3	京都	電気機械・精密	788	859	24	16	71	-8
	精密機械	716	774	21	16	58	-5		輸送機械(車)	788	880	24	15	92	-9
	電気機械	716	756	21	16	40	-5		各種商品小売	788	803	24	15	15	-9
	各種商品小売	716	767	21	15	51	-6		金属製品	831	885	24	17	54	-7
宮城	自動車小売	716	800	21	19	84	-2	大阪	電気機械	831	883	24	16	52	-8
	鉄鋼	748	847	22	20	99	-7		輸送機械	831	889	24	16	58	-8
	電気機械	748	798	22	15	50	-2		各種商品小売	831	837	24	19	6	-5
	自動車小売	748	815	22	20	67	-2		自動車小売(新車)	831	835	24	26	4	2
秋田	非鉄金属	716	834	21	16	118	-5	奈良	塗料	883	912	25	18	29	-7
	電気機械	716	766	21	15	50	-6		鉄鋼	883	908	25	18	25	-7
	輸送機械(車)	716	805	21	15	89	-6		非鉄・電線	883	885	25	25	2	0
	自動車小売	716	794	21	13	78	-8		一般機械	883	894	25	17	11	-8
山形	一般機械	717	798	21	15	81	-6	兵庫	電気機械	883	885	25	25	2	0
	電気機械	717	782	21	15	65	-6		輸送機械(車)	883	892	25	17	9	-8
	輸送機械(車)	717	797	21	15	80	-6		自動車小売	883	884	25	19	1	-6
	自動車整備	717	801	21	15	84	-6		和歌山	塗料	819	918	25	12	99
非鉄金属	726	831	21	15	105	-6	鉄鋼	819		906	25	16	87	-9	
精密機械	726	816	21	15	90	-6	一般機械	819		886	25	14	67	-11	
電気機械	726	782	21	15	56	-6	精密機械	819		842	25	10	23	-15	
福島	輸送機械	726	818	21	15	92	-6	奈良	電気機械	819	840	25	10	21	-15
	自動車小売	726	815	21	15	89	-6		輸送機械	819	919	25	15	100	-10
	鉄鋼	771	871	24	20	100	-4		自動車小売	819	850	25	10	31	-15
	一般機械	771	841	24	16	70	-8		鳥取	一般機械	762	846	22	13	84
電気機械・精密	771	837	24	16	66	-8	電気機械	762		837	22	10	75	-12	
各種商品小売	771	811	24	16	40	-8	自動車小売	762		840	22	10	78	-12	
塗料	775	904	24	16	129	-8	島根	鉄鋼		753	871	22	22	118	0
一般機械	775	851	24	16	76	-8		百貨店	753	799	22	19	46	-3	
精密機械	775	851	24	16	76	-8		電気機械	715	764	22	11	49	-11	
電気機械	775	851	24	15	76	-9		各種商品小売	715	718	22	8	3	-14	
栃木	輸送機械(車)	775	856	24	16	81	-8	岡山	鉄鋼	718	836	22	23	118	1
	各種商品小売	775	817	24	17	42	-7		一般機械	718	820	22	22	102	0
	鉄鋼	759	857	22	16	98	-6		電気機械	718	756	22	21	38	-1
	一般機械	759	846	22	16	87	-6		輸送機械(車)	718	812	22	21	94	-1
群馬	電気機械	759	845	22	16	86	-6	広島	百貨店	718	748	22	19	30	-3
	輸送機械	759	846	22	16	87	-6		自動車小売(新車)	718	790	22	22	72	0
	非鉄金属	845	884	25	15	39	-10		窯業	757	880	22	22	123	0
	精密機械	845	897	25	14	52	-11		鉄鋼	757	896	22	22	139	0
埼玉	電気機械	845	889	25	15	44	-10	山口	一般機械	757	873	22	22	116	0
	輸送機械	845	898	25	15	53	-10		電気機械	757	809	22	22	52	0
	各種商品小売	845	849	25	15	4	-10		輸送機械(車)	757	858	22	19	101	-3
	自動車小売	845	897	25	15	52	-10		輸送機械(船)	757	890	22	21	133	-1
千葉	食品	842	868	25	16	26	-9	徳島	各種商品小売	757	816	22	22	59	0
	鉄鋼	842	915	25	22	73	-3		鉄鋼	793	901	24	19	108	-5
	一般機械	842	884	25	15	42	-10		金属製品	793	863	24	19	70	-5
	精密機械	842	869	25	15	27	-10		一般機械	793	870	24	18	77	-6
東京	電気機械	842	887	25	15	45	-10	香川	電気機械	793	831	24	18	38	-6
	各種商品小売	842	848	25	16	6	-9		輸送機械(車)	793	850	24	17	57	-7
	自動車小売(新車)	842	880	25	15	38	-10		輸送機械(船)	793	893	24	18	100	-6
	鉄鋼	932		25					各種商品小売	793	821	24	16	28	-8
神奈川	一般機械	932		25				高知	自動車小売	793	848	24	18	55	-6
	電気機械	932		25					鉄鋼・非鉄	753	890	22	23	137	1
	輸送機械	932		25					電気機械	753	815	22	22	62	0
	塗料	930		25					輸送機械	753	858	22	20	105	-2
新潟	鉄鋼	930		25				徳島	百貨店	753	779	22	22	26	0
	電線・ケーブル	930		25					木材	716	824	21	14	108	-7
	一般機械	930		25					一般機械	716	857	21	17	141	-4
	電気機械	930		25					電気機械	716	822	21	17	106	-4
富山	自動車製造	930		25				愛媛	食品	742	752	23	2	10	-21
	自動車小売(新車)	930		25					一般機械	742	869	23	19	127	-4
	電気機械	753	852	22	14	99	-8		電気機械	742	822	23	17	80	-6
	各種商品小売	753	800	22	11	47	-11		輸送機械(船)	742	860	23	21	118	-2
石川	自動車小売	753	859	22	16	106	-6	福岡	製紙	717	847	21	21	130	0
	輸送機械(車)・一般機械	770	846	24	13	76	-11		一般機械	717	856	21	21	139	0
	電気機械	770	786	24	14	16	-10		電気機械	717	829	21	21	112	0
	百貨店	770	810	24	10	40	-14		輸送機械(船)	717	867	21	21	150	0
福井	繊維	757	758	22	13	1	-9	佐賀	各種商品小売	717	758	21	19	41	-2
	一般機械	757	863	22	14	106	-8		電気機械	715	766	22	10	51	-12
	電気機械	757	810	22	15	53	-7		一般貨物	715		22			
	輸送機械(車)	757	863	22	14	106	-8		鉄鋼	765	903	22	22	138	0
山梨	百貨店	757	811	22	11	54	-11	長崎	電気機械	765	857	22	20	92	-2
	繊維	754	756	22	16	2	-6		輸送機械	765	880	22	20	115	-2
	一般機械	754	829	22	8	75	-14		百貨店	765	824	22	22	59	0
	電気機械	754	806	22	16	52	-6		自動車小売(新車)	765	870	22	20	105	-2
長野	百貨店	754	799	22	8	45	-14	熊本	陶磁器	715	716	21	21	1	0
	電気機械	759	851	22	17	92	-5		一般機械	715	810	21	15	95	-6
	輸送機械(車)	759	857	22	14	98	-8		電気機械	715	774	21	14	59	-7
	印刷	770	781	24	34	11	10		一般機械	715	829	21	16	114	-5
岐阜	一般機械・輸送用機械	770	848	24	14	78	-10	大分	電気機械	715	765	21	17	50	-4
	電気機械・精密	770	837	24	14	67	-10		輸送機械(船)	715	832	21	11	117	-10
	各種商品小売	770	800	24	14	30	-10		電気機械	715	759	21	21	44	0
	電気機械	776	829	22	14	53	-8		輸送機械	715	808	21	21	93	0
静岡	輸送機械(車)	776	872	22	16	96	-6	宮崎	百貨店	715		21			
	輸送機械(船)	776	917	22	15	141	-7		鉄鋼	715	861	21	25	146	4
	ゴム	807	847	24	14	40	-10		非鉄金属	715	846	21	21	131	0
	鉄鋼・非鉄金属	807	882	24	15	75	-9		電気機械	715	764	21	15	49	-6
愛知	輸送機械・一般機械	807	894	24	15	87	-9	鹿児島	輸送機械	715	813	21	15	98	-6
	電気機械	807	866	24	15	59	-9		各種商品小売	715	716	21	2	1	-19
	各種商品小売	807	836	24											

8. 外国人労働者の生活の安定の確保

①外国人技能実習生の死亡・失踪、受け入れ機関による不正行為の根絶

技能実習法の成立（2016年11月）により、外国人技能実習生が激増することが想定されるが、地方自治体、地元産業界、JITCO（国際研修協力機構）、外国人技能実習機構（2017年1月設立）、労働基準監督署に対し、外国人技能実習制度の下での地域における実習生の死亡・失踪、受け入れ機関による不正行為の状況を確認し、その根絶に向けた対応強化、および発展途上国や新興国への技能の移転という本来の趣旨に沿った適正な運用の促進について、要請する。（補強）

（外国人技能実習生の死亡・失踪、受け入れ機関による不正行為）

厚生労働省の発表によれば、2016年10月末時点の外国人労働者数は1,083,769人、うち外国人技能実習生の数は、211,108人に達しています。都道府県別に見ると、愛知県23,539人、広島県11,787人、大阪府9,972人、茨城県9,924人、岐阜県9,634人、東京都9,022人などとなっています。（資料28）

外国人技能実習制度については、2010年の大幅な制度改定により、実習生の受け入れ機関（監理団体や実習実施機関）による不正行為や、行方不明者などは、いったんは改善しましたが、その後、再び悪化の一途をたどっています。

外国人技能実習制度において、不正行為を行った受け入れ機関の数は、2010年に163機関だったのが、2015年には273機関に達しています。2015年における不正行為の類型別件数は、370件中、「悪質な人権侵害行為等」が158件に達しています。そのほか、「偽変造文書等の行使・提供」が62件、「技能実習計画との齟齬」すなわち修得するはずの技能とは関係ない業務に従事させられている事例が39件、「労働関係法令違反」の35件、「名義貸し」の33件などが目立つところとなっています。

団体監理型の実習実施機関における不正行為を業種別に見ると、2015年の238機関中、「繊維・衣服関係」が94機関、「農業・漁業関係」が67機関と大きな比率を占めています。「機械・金属関係」も10機関見られます。

死亡者数は、2012年度は19名に減少していましたが、2014年度には34名に激増し、制度発足以来、2番目に多い水準となっています。とりわけ海岸、河川での死亡（漁業以外）が目立つところとなっています。

外国人技能実習生の失踪者は、これまでは2号（2～3年目）のみ発表されていましたが、実習生全体について公表されるようになり、2015年には5,803人となっています。実習生の実に3.4%が失踪していることとなります。（資料29）

2016年11月に技能実習法が成立し、2017年内より、技能実習生の受け入れ期間の延長（現行最長3年間→5年間）および、受け入れ人数枠の拡大（現行の2倍程度）が行われることとなりますが、こうした死亡・失踪、不正行為が激増することのないよう、労働組合としても注視していかなくてはなりません。

資料28 在留資格別外国人労働者数（2016年10月末）

(人)

都道府県	全在留資格計	うち技能実習	都道府県	全在留資格計	うち技能実習	都道府県	全在留資格計	うち技能実習
全国計	1,083,769	211,108	富山	8,836	3,775	島根	3,198	1,405
北海道	15,081	6,749	石川	7,020	3,270	岡山	11,281	5,457
青森	2,141	1,339	福井	6,460	3,018	広島	24,593	11,787
岩手	3,418	1,982	山梨	5,178	1,001	山口	6,184	2,471
宮城	7,804	2,234	長野	14,145	4,604	徳島	3,630	2,336
秋田	1,549	699	岐阜	25,054	9,634	香川	6,687	3,950
山形	2,798	1,281	静岡	46,574	8,293	愛媛	7,248	4,820
福島	5,833	2,229	愛知	110,765	23,539	高知	2,100	1,143
茨城	27,624	9,924	三重	20,995	6,629	福岡	31,541	5,592
栃木	18,366	4,077	滋賀	13,687	2,979	佐賀	4,003	1,659
群馬	24,906	5,560	京都	12,198	2,447	長崎	5,410	2,476
埼玉	44,008	8,089	大阪	59,008	9,972	熊本	6,422	3,456
千葉	39,842	7,823	兵庫	23,683	6,021	大分	4,689	2,326
東京	333,141	9,022	奈良	2,910	1,327	宮崎	2,602	1,704
神奈川	60,148	5,960	和歌山	1,998	680	鹿児島	4,386	2,444
新潟	6,545	2,162	鳥取	2,109	1,236	沖縄	5,971	527

資料出所：厚生労働省

資料29 外国人技能実習制度における死亡・失踪・不正行為

項目	期間	単位	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
死亡者	年度	人	35	27	24	20	19	27	34	
うち脳・心疾患			16	9	3	6	2	8	6	
失踪	年	機関				1,534	2,005	3,566	4,847	5,803
不正行為機関数			452	360	163	184	197	230	241	273
企業単独型			7	2	3	2	0	0	0	3
団体監理型			445	358	160	182	197	230	241	270

資料出所：JITCO（国際研修協力機構）、法務省