

# 金属労協

## 「地方における政策・制度課題2018」

2018年3月策定

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
I. 地方政策実現に向けた取り組みの進め方	2
II. 具体的な取り組み項目	4
III. 背景説明	11

具体的な取  
り組み項目      背景説明

### 1. ものづくりを中心とした地域経済発展の基盤づくり

#### <地方自治体や国の出先機関への要請項目>

①中小企業振興基本条例の制定・改訂	4	11
②奨学金返還支援制度の拡充	4	12
③行政事業レビューシートの作成・充実	4	12
④行革甲子園への参加・活用の推奨	4	14
⑤公契約における下請ガイドライン、自主行動計画 などに準拠した適正取引	4	15
⑥公契約における労働条件審査の導入	4	16

### 2. 地域におけるものづくり産業の具体的強化策

#### <地方自治体や国の出先機関への要請項目>

①カイゼンインストラクター養成スクールの開設	5	19
②ものづくりマイスターの活用拡大	5	23
③ものづくりマイスターの活用などに際しての 労働組合などの参画	5	23
④事業引継ぎ支援センターの広報体制の強化	5	23
⑤中小企業で働く若者の技能五輪への挑戦支援	5	25
⑥海外事業展開を図ろうとする地元企業支援	5	25
⑦地域活性化に向けたふるさと納税の返礼品としての 地元産品の活用促進	5	26
⑧地元企業の紹介	6	26

#### <労働組合としての取り組み項目>

⑨カイゼンインストラクター養成スクールの現場実習 受け入れ企業の紹介	9	19
⑩ものづくり教室の開催	9	27

### 3. 工業高校教育の強化

#### <地方自治体や国の出先機関への要請項目>

①産業教育設備予算の拡充	6	28
②工業高校の魅力の発信	6	28
③「ジュニアマイスター顕彰制度」などの活用拡大	6	29
④「スーパー・プロフェッショナル・ハイスクール」 の指定獲得	6	30

⑤実習助手の待遇改善	6	33
<労働組合としての取り組み項目>		
⑥工業高校の見学	9	—
<b>4. ワークルール遵守に向けた仕組みづくり</b>		
<地方自治体や国の出先機関への要請項目>		
①ワークルール検定の活用拡大	7	35
②地方自治体による労働講座の開設	7	36
<労働組合としての取り組み項目>		
③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	9	37
<b>5. 仕事と家庭の両立支援</b>		
<地方自治体や国の出先機関への要請項目>		
①事業所内保育施設の支援	7	39
②余裕教室の活用による保育所設置	7	40
③学童保育の拡充	7	41
④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	7	42
⑤病児・病後児・体調不良児の保育の拡充	7	42
⑥特別養護老人ホームの増設促進	8	43
<労働組合としての取り組み項目>		
⑦企業主導型保育事業の活用	10	39
⑧看護・介護、私傷病治療などによる退職の防止	10	44
<b>6. 特定最低賃金の取り組み強化</b>		
<地方自治体や国の出先機関への要請項目>		
①当該産業労使の十分な検討による特定最低賃金の決定	8	48
<労働組合としての取り組み項目>		
②地域別最低賃金引き上げ額以上の引き上げ	10	48
③公益側委員に対するサポート	10	48
④特定最低賃金を有する産別地方組織間の連携強化	10	48
⑤介護職員などを対象とする特定最低賃金の創設	10	48
<b>7. 外国人技能実習制度の適正な運用</b>		
<地方自治体や国の出先機関への要請項目>		
①外国人技能実習生の死亡・失踪、監理団体や 実習実施者による不正行為の根絶	8	51
②新しい技能実習法で強化された「日本人が従事する 場合の報酬の額と同等以上」の実効的な確保	8	52

## ＜は じ め に＞

景気回復はすでに6年目に入り、実質GDP成長率は2%近くで推移しています。回復の遅れていた個人消費も、2017年年初より増加傾向が顕著となっています。

世界経済は緩やかな成長を続けているものの、保護主義的傾向の高まりや北朝鮮情勢、株価や為替レートの不安定な動きなど、経済の変動要因が山積し、不確実性は一層高まっています。わが国経済が安定的かつ持続的な成長を遂げていくためには、国内外のさまざまな変動要因に耐える「強固な日本経済」を構築していくことが不可欠となっています。「強固な日本経済」は「強固な地方」なしにありえず、「強固な地方」は「強固な現場」なしにはありえません。国の政策はもちろん、地方自治体においても、「強固な地方」「強固な現場」を構築するための政策推進が不可欠です。

一方、金属産業は、

\* 長期的な観点に立った経営が必要であること。

\* 人材（人的資産）が決定的に重要であり、チームワークで成果をあげる仕事であること。

\* グローバル経済を生き抜いていくための独創性が不可欠であること。

\* バリューチェーン全体として強みを発揮する産業であること。

といった特徴があります。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、生産管理能力などの「現場力」が日本のものづくり産業の「強み」となっています。第4次産業革命が急速に進展していますが、ICT、IoTやAI、ロボットなどによるデジタル化・インテリジェント化も、それを導入しただけで競争力に結び付くわけではありません。システム全体をどのように活用し、どのようにカイゼンを重ねていくかが競争力の源泉であり、引き続き「現場力」が決定的に重要な要素となります。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きました。2018年4月には、「2018年政策・制度要求」を策定すべく、作業を進めていますが、上記の基本的な考え方に立って、

**I. 「強固な日本経済」の構築をめざすマクロ経済政策**

**II. ものづくり産業の潜在成長力を強化する「攻め」の産業政策**

**III. ものづくり産業の技術を活かす環境・エネルギー政策**

**IV. 働き方の見直しと両立支援による「良質な雇用」の確立**

という4つの柱の下に政策・制度要求を整理しています。

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。

各地域で政策議論を進める中、この「地方における政策・制度課題2018」に盛り込まれた項目についても検討し、連合内の他組織との意見交換・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。

## I. 地方政策実現に向けた取り組みの進め方

「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手順が想定され、金属の労働組合として、積極的な対応を図ります。

### ①手始めにすべきこと

\*まずは、この「地方における政策・制度課題2018」を地方連合会事務局に提出する。

### ②地方連合会の政策への盛り込みに向けて

\*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。

\*金属部門連絡会としての意見表明が困難な場合、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実現に向けたその他の行動

\*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。

\*支援する地方議会議員を通じて、政策の実現を図る。

### 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

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「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、内訳、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、支出先などを記載した「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

るところもあります。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。

### ③PDCAサイクルを機能させる

地方自治体に対する要請項目が、一回の要請活動で実現することはまずありません。担当部局として本来は賛成なのだが、予算などの関係で否定的な公式見解を示さざるを得ない場合もあります。否定的な見解にひるむことなく、次の機会に備えることが重要です。首長や担当部局から示された見解を精査し、金属労協本部とも相談しながら、これを打ち破るためのロジックを組み立て、データを揃え、次の機会により強力な主張が展開できるようにしていきます。

## 担当部局の反応とそれに対する対策

担当部局の反応	対 策
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。	政策要請に際しては、事前の情報収集が重要。「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。
②予算がない、と言われる場合。	他の地方自治体、とくにライバル自治体、近隣自治体の状況や実施事例などを紹介できるようにしておく、「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、担当部局からの反論が困難になる。
③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。	あらかじめ、こちらの知っている情報について担当部局に伝え、その部分に関しては、認識に誤りのない限り、説明不要であることを伝えておく。
④国が実施すべき政策である、と言われる場合。	「地方における政策・制度課題2018」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ある。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る。また、とくにライバル自治体、近隣自治体の事例は効果的。
⑤都道府県から、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。	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」を策定している。介護保険も市町村単位ではあるが、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」を活用している。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ない。
⑥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くなり、最後には沈黙してしまう場合。	担当部局からの反論の余地がなくなったということになる。この場合、たとえ担当部局としては賛成であったとしても、 ①財政当局の理解が得られない。 ②労働組合とは立場や利害関係の異なる人々に対する配慮により、政策として採用できない。 ことなどが考えられるので、首長や地方議会を説得することが不可欠となる。

## Ⅱ. 具体的な取り組み項目

### ＜地方自治体や国の出先機関への要請項目＞

#### 1. ものづくりを中心とした地域経済発展の基盤づくり

##### ①中小企業振興基本条例の制定・改訂（自治体）

中小企業振興基本条例を制定・改訂し、国の「中小企業憲章」に則ったものにしていくとともに、ものづくり産業、製造業の中小企業の振興、および労働組合の参画に関して、必ず記載されるようにすること。（補強）・・・背景説明P. 11

##### ②奨学金返還支援制度の拡充（自治体）

地方自治体で設置している奨学金返還支援制度を拡充し、活用拡大を図ること。  
支援対象者の要件は地方自治体ごとに決定するため、金属産業、ものづくり産業をはじめ、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て適用されるようにすること。（補強）・・・背景説明P. 12

##### ③行政事業レビューシートの作成・充実（自治体）

地方自治体が実施しているすべての事業について、個別に、事業概要、予算額・執行額、目標・実績、コスト、評価などをまとめたシートの作成・充実を図ること。（継続）・・・背景説明P. 12

##### ④行革甲子園への参加・活用の推奨（自治体）

愛媛県が全国の市区町村を対象に実施している「行革甲子園」に市区町村が積極的に参加し、また、紹介された取り組み事例を活用していくよう、都道府県から推奨すること。  
都道府県版「行革甲子園」を開催するよう、提案すること。（新規）・・・背景説明P. 14

##### ⑤公契約における下請ガイドライン、自主行動計画などに準拠した適正取引（自治体）

地方自治体が民間企業に発注を行う際、「情報サービス・ソフトウェア産業における下請適正取引等の推進のためのガイドライン」や「情報サービス・ソフトウェア産業における適正取引の推進のための自主行動計画」など、経済産業省の策定している下請ガイドライン、業界団体の作成する自主行動計画に準拠し、また経団連、日本商工会議所、経済同友会、全国中小企業団体中央会および61の業界団体、47の地方別経済団体が共同でとりまとめた「長時間労働につながる商慣行の是正に向けた共同宣言」を遵守した取引を行うこと。（新規）・・・背景説明P. 15

##### ⑥公契約における労働条件審査の導入（自治体）

民間委託などの公契約を締結する際、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」を導入すること。（継続）・・・背景説明P. 16



## 2. 地域におけるものづくり産業の具体的強化策

### 統一取り組み項目

#### ①カイゼンインストラクター養成スクールの開設（自治体・経産局）

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」を開設すること。（継続）…背景説明P. 19

#### ②ものづくりマイスターの活用拡大（自治体・労働局）

「ものづくりマイスター」による工業高校・中小企業での実技指導（受講者延べ人数）は、全国で119,210人日（2016年度）となっているが、地域での実績が相対的に少ない場合、その活用拡大を図ること。（補強）…背景説明P. 23

#### ③ものづくりマイスターの活用などに際しての労働組合などの参画（労働局）

「ものづくりマイスター」の活用などを行う「若年技能者人材育成支援等事業」において設置される連携会議には、ものづくり産業の労働組合の代表や工業高校の代表をメンバーとして加えること。（継続）…背景説明P. 23

#### ④事業引継ぎ支援センターの広報体制の強化（経産局）

中小企業の事業承継支援のため各都道府県に設置されている「事業引継ぎ支援センター」の周知徹底を図ること。地域の状況により必要な場合には、相談窓口を増設すること。（補強）…背景説明P. 23

#### ⑤中小企業で働く若者の技能五輪への挑戦支援（自治体）

中小企業で働く若者が積極的に技能五輪全国大会、国際大会に挑戦できるよう、支援体制を拡充すること。（新規）…背景説明P. 25

#### ⑥海外事業展開を図ろうとする地元企業支援（自治体）

海外事業展開を図ろうとする地元企業に対し、海外での中核的労働基準（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）遵守の重要性について、周知徹底すること。（継続）…背景説明P. 25

#### ⑦地域活性化に向けたふるさと納税の返礼品としての地元産品の活用促進（自治体）

ふるさと納税において、農産物、工業製品を問わず、地元産品を返礼品に用いることは、持続的な地域活性化効果をもたらす可能性があることから、返礼品としての地元産品の活用を促進していくこと。（新規）…背景説明P. 26

## ⑧地元企業の紹介（自治体）

製品・技術・サービスなどが人々の幸福に多大な貢献をしている企業、従業員や弱者を大事にしている企業など地元の「感動できる会社」「地元で大切にしたい会社」をピックアップし、広く紹介していくこと。（継続）・・・背景説明P. 26

### 3. 工業高校教育の強化

#### 統一取り組み項目

## ①産業教育設備予算の拡充（自治体）

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）や修繕費を大幅に拡充すること。工具や実習材料の予算も拡大を図ること。（継続）・・・背景説明P. 28

## ②工業高校の魅力の発信（自治体）

工業高校の就職実績、3年離職率の低さなど、工業高校の魅力の情報発信に努めること。（継続）・・・背景説明P. 28

## ③「ジュニアマイスター顕彰制度」などの活用拡大（自治体）

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」の認定件数は地域ごとに大きな差があるため、少ない地域では、工業高校に対しその拡大を促すこと。（継続）・・・背景説明P. 29

## ④「スーパー・プロフェッショナル・ハイスクール」の指定獲得（自治体）

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」に積極的に応募するよう、サポートを強化すること。（継続）・・・背景説明P. 30

## ⑤実習助手の待遇改善（自治体）

「実習助手」について、実習の指導、指導計画の作成、成績評価といった職務内容を適正に表す名称を用いるとともに、教員免許を有する者は、「教育職2級」の給料表を適用すること。（継続）・・・背景説明P. 33

## **4. ワークルール遵守に向けた仕組みづくり**

### **①ワークルール検定の活用拡大（自治体・労働局）**

全国各地で開催されるワークルール検定について、高校生、大学生、新入社員、人事・労務担当者、経営者などの受検を推奨していくこと。（補強）・・・背景説明P. 35

### **②地方自治体による労働講座の開設**

いわゆる「ブラック企業」が生まれないう、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を開設すること。

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、活用度合いなどもチェックし、必要な改善を行うこと。（継続）・・・背景説明P. 36

## **5. 仕事と家庭の両立支援**

### **①事業所内保育施設の支援（自治体）**

「企業主導型保育事業助成金」の給付を受けられない事業所内保育施設に対して、地方自治体として独自の支援を行っていくこと。（新規）・・・背景説明P. 39

### **②余裕教室の活用による保育所設置（自治体）**

校庭と給食調理場の要件を満たす小学校・中学校において、保育所、地域型保育事業の設置を進めていくこと。（継続）・・・背景説明P. 40

### **③学童保育の拡充（自治体）**

学童保育未設置校区の学童保育設置を進めていくこと。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、民間企業を基本とすること。（継続）・・・背景説明P. 41

### **④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（自治体）**

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、改善を進めていくこと。（継続）・・・背景説明P. 42

### **⑤病児・病後児・体調不良児の保育の拡充（自治体）**

市町村に対して、保育所や学童保育の利用児童数・待機児童数と比べ、病児・病後児・体調不良児のための保育施設が適正数確保されているかをチェックし、必要な拡充を行うよう、都道府県として働きかけを行っていくこと。（新規）・・・背景説明P. 42

## ⑥特別養護老人ホームの増設促進（自治体）

特別養護老人ホームをはじめとする施設介護について、待機状況を掌握し、積極的な増設促進を図っていくこと。（継続）・・・背景説明P. 43

## 6. 特定最低賃金の取り組み強化

### 統一取り組み項目

#### ①当該産業労使の十分な検討による特定最低賃金の決定（労働局）

特定最低賃金の金額改正・新設に関わる必要性審議・金額審議は、当該産業労使による検討の上、決定されるようにすること。労働局は、日程優先ではなく、ていねいな議論が行われるようにすること。（新規）・・・背景説明P. 48

## 7. 外国人技能実習制度の適正な運用

#### ①外国人技能実習生の死亡・失踪、監理団体や実習実施者による不正行為の根絶（自治体・監督署・実習機構）

技能実習生の死亡・失踪、監理団体や実習実施者による不正行為について、その根絶に向け、迅速に情報の掌握を図ること。（新規）・・・背景説明P. 51

#### ②新しい技能実習法で強化された「日本人が従事する場合の報酬の額と同等以上」の実効的な確保（自治体・監督署・実習機構）

実習実施者から技能実習機構に提出された「技能実習生の報酬に関する説明書」について、形式的な要件のチェックに止まらず、賃金規程がある場合にそれに基づいているかどうか、地域の一般的な水準に比べて適正な賃金水準が確保されているかどうか、個別具体的に判断していくこと。（新規）・・・背景説明P. 52

## ＜労働組合としての取り組み項目＞

### (1. ものづくりを中心とした地域経済発展の基盤づくり)

#### 2. 地域におけるものづくり産業の具体的強化策

##### ⑨カイゼンインストラクター養成スクールの現場実習受け入れ企業の紹介

労働組合のネットワークを通じて、カイゼンインストラクター養成スクールの受講生の現場実習を受け入れる企業を募り、スクールに紹介する。(継続) …背景説明P. 19

#### 統一取り組み項目

##### ⑩ものづくり教室の開催

地方連合会金属部門連絡会など金属産業の労働組合組織を中心に、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) …背景説明P. 27

### 3. 工業高校教育の強化

#### 統一取り組み項目

##### ⑥工業高校の見学

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。地元の見学が困難な場合には、金属労協の地方ブロックとして、あるいは近隣都道府県の労働組合と合同で見学を行う。(継続)

### 4. ワークルール遵守に向けた仕組みづくり

##### ③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 (継続)

地方連合会として、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。都道府県下の社会保険労務士の活動が、社会保険労務士法の目的とする「労働及び社会保険に関する法令の円滑な実施に寄与するとともに、事業の健全な発達と労働者等の福祉の向上に資する」に則ったものとなっているかどうか、また、全国社会保険労務士会連合会の掲げる「国民一人ひとりが安心して働き暮らすことができる『人を大切にする企業』づくりの支援と、『人を大切にする社会』の実現」に即したものとなっているかどうか、具体的な事例に即して情報交換・意見交換を深める。首切りや賃金・労働諸条件引き下げにつながるようなコンサルタントやホームページなどでの不適切な情報発信が行われないよう、必要な対応を求めるとともに、雇用の安定、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。(補強) …背景説明P. 37

## **5. 仕事と家庭の両立支援**

### **⑦企業主導型保育事業の活用**

「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) ……背景説明P. 39

### **⑧看護・介護、私傷病治療などによる退職の防止**

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、私傷病治療などによる退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。(補強) ……背景説明P. 44

## **6. 特定最低賃金の取り組み強化**

### **②地域別最低賃金引き上げ額以上の引き上げ**

少なくとも地域別最低賃金引き上げ額以上の特定最低賃金の引き上げを確保する。地賃引き上げ額以上に向けた審議が難航する場合には、地賃引き上げ額との差を、引き続き着実に縮小する。(継続) ……背景説明P. 48

### **③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。(継続) ……背景説明P. 48

### **④特定最低賃金を有する産別地方組織間の連携強化**

都道府県内および近隣の特定最賃を有する産別地方組織間の連携を強化する。産別地方組織は、地方連合会や審議会・専門部会の労働者側委員と頻りに情報交換・戦術調整を行う。(継続) ……背景説明P. 48

### **⑤介護職員などを対象とする特定最低賃金の創設**

介護職員など、賃金水準の引き上げがとくに社会的な課題となっている産業・職業について、これを対象とする特定最賃の創設を図る。組織内に介護職員が在籍しない場合も、関係組織と連携し、金属産業における特定最賃の取り組みノウハウを共有化する。(補強) ……背景説明P. 48

## **(7. 外国人技能実習制度の適正な運用)**

### Ⅲ. 背景説明

#### 1. ものづくりを中心とした地域経済発展の基盤づくり

##### ①中小企業振興基本条例の制定・改訂

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方針や施策の大綱を定めるとともに、自治体の責務、中小企業者の努力、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るものと思われます。(資料1)

2010年6月に閣議決定された「中小企業憲章」では、「中小企業は、経済を牽引する力であり、社会の主役である」と記載されています。優れた技術や技能で日本のものづくりを下支えているのは中小企業であり、地域雇用の重要な受け皿となっています。「中小企業憲章」で掲げられている「中小企業の持つ個性や可能性を存分に伸ばし、自立する中小企業を励まし、困っている中小企業を支え、そして、どんな問題も中小企業の立場で考えていく」という姿勢が、自治体の中小企業振興基本条例でも貫かれていなければならない、そうした観点からのチェックが必要です。(資料2)

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。

資料1 中小企業振興基本条例制定の地方自治体数(2017年2月時点)

都道府県	総数		都道府県	総数		都道府県	総数	
	都道府県	市区町村		都道府県	市区町村		都道府県	市区町村
全国計	242	199	富山	2	1	島根	4	3
北海道	23	22	石川	3	2	岡山	2	1
青森	3	2	福井	3	2	広島	1	1
岩手	3	2	山梨	6	5	山口	7	6
宮城	4	3	長野	4	3	徳島	3	2
秋田	4	3	岐阜	5	4	香川	6	5
山形	4	3	静岡	8	7	愛媛	3	2
福島	3	2	愛知	11	10	高知	1	1
茨城	1	1	三重	1	1	福岡	5	4
栃木	4	3	滋賀	2	1	佐賀	1	1
群馬	3	2	京都	3	2	長崎	4	3
埼玉	7	6	大阪	15	14	熊本	10	9
千葉	7	6	兵庫	5	4	大分	5	4
東京	24	24	奈良	1	1	宮崎	2	1
神奈川	5	4	和歌山	2	1	鹿児島	2	1
新潟	8	7	鳥取	3	2	沖縄	9	8

資料出所：JAM

#### 資料2 中小企業憲章(前文)

平成22年6月18日閣議決定

中小企業は、経済を牽引する力であり、社会の主役である。常に時代の先駆けとして積極果敢に挑戦を続け、多くの難局に遭っても、これを乗り越えてきた。戦後復興期には、生活必需品への旺盛な内需を捉え、輸出で新市場を開拓した。オイルショック時には、省エネを進め、国全体の石油依存度低下にも寄与した。急激な円高に翻弄されても、産地で連携して新分野に挑み、バブル崩壊後もインターネットの活用などで活路

を見出した。

我が国は、現在、世界的な不況、環境・エネルギー制約、少子高齢化などによる停滞に直面している。中小企業はその力と才能を発揮することが、疲弊する地方経済を活気づけ、同時にアジアなどの新興国の成長も取り込み日本の新しい未来を切り拓く上で不可欠である。

政府が中核となり、国の総力を挙げて、中小企業の持つ個性や可能性を存分に伸ばし、自立する中小企業を励まし、困っている中小企業を支え、そして、どんな問題も中小企業の立場で考えていく。これにより、中小企業が光り輝き、もって、安定的で活力ある経済と豊かな国民生活が実現されるよう、ここに中小企業憲章を定める。

## ②奨学金返還支援制度の拡充

地方自治体では、地方創生の一環として、国の特別交付税などの資金を活用して基金を設置し、自治体と地元産業界が協力し、地元企業に就業した人の奨学金返還に対する支援制度が設けられています。2018年3月現在、(独)日本学生支援機構のホームページには20県、19市が登録されていますが、2017年度の実績は、日本学生支援機構の奨学金に関しては、7県、83名に止まっています。設置状況・活用状況を確認し、ICT産業を含め、金属産業、ものづくり産業に就職する人による活用が拡大するよう、働きかけていくことが重要です。

## ③行政事業レビューシートの作成・充実

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、ものづくり産業、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、内訳、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、支出先などを記載した「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。多くの自治体でも、「シート」「調書」「評価書」など名称はさまざまですが、「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かなり異なっているため、一部の事業についてのみ公表されている場合や、1事業1ページ以上の「シート」の形式になっておらず、複数の事業がまとめて一覧表の形になっている場合には、①全事業に関して、②1事業1シート以上の詳細なものが作成・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。



なお、国の行政事業レビューシートは、「〇〇省 平成〇年度行政事業レビュー」で検索すると、たどり着くことができます。

都道府県では、鳥取県の「各事業ごとの要求内容」が充実しており、かつ2,500近い事業について、作成されています。(資料3)

### 資料3 充実したシートの例

#### ①鳥取県「各事業ごとの要求内容」

現在の位置: 予算編成過程の公開 → 平成30年度予算 → 教育委員会 → 教育実習設備整備費(高等学校)					
<b>平成30年度予算</b>					
当初予算 一般事業(公共事業以外)		一般事業要求		支出科目 款:教育費 項:高等	
学校費 目:施設設備整備費					
事業名: <b>教育実習設備整備費(高等学校)</b>					
〇もどる (この事業に対するご質問・ご意見はこちらにお寄せください) 教育委員会 教育環境課 教育情報化・学校整備担当 電話番号:0857-26-7913 E-mail:kyozuikukankyosu@pref.tottori.jp					
事業費(A)		人件費(B)		トータルコスト	
				正職員 非常勤職員 臨時任用職員	
30年度当初予算要求額	56,952千円	795千円	57,747千円	0.1人	0.0人
29年度当初予算額	0千円	0千円	0千円	0.0人	0.0人

<b>事業費</b>
要求額:56,952千円 (前年度予算額0千円) 財源:県県

#### 事業内容

##### 1 事業概要

県立高等学校において、普通教科の授業等で必要となる実習設備及び管理的実習設備について新規整備及び更新を行う。

なお、「技術スペシャリスト育成環境整備事業」では、専門科目の授業等で必要となる特殊な実習設備の整備を行う。

##### 2 整備の考え方

- 〇教育内容の見直しなどで必要となるものを整備する。
- 〇老朽化や故障等により、修繕では対応できない設備は更新する。
- 〇生徒数や授業数等も考慮し、必要数の設備を整備する。

##### 3 事業実績(平成27～29年度)

〇平成27年度			
学校名	設備名称	整備数	実績額(千円)
鳥取東高校	調理台用ガスコンロ・ガスオープン	9	1,728
	【修繕】調理台流し給水管・水栓	11	1,167
鳥取湖陵高校	フラワーショーケース	1	1,042
智頭農林高校	冷凍庫	1	427
	食器消毒保管庫	1	378
倉吉西高校	化学教室実験台(教師用)	1	9,407
	化学教室実験台(生徒用)	12	
倉吉農業高校	プレハブ冷凍庫	1	849
	【修繕】ユニック付3.25tトラック	1	1,784
	冷凍庫	1	242
米子高校	調理台(生徒用)	3	2,761
	調理台用ガスコンロ・ガスオープン	6	
	オートリバース混合機	1	
日野高校	フラワーキーパー(花用冷凍庫)	1	648
合計			20,679

〇平成28年度			
学校名	設備名称	整備数	実績額(千円)
倉吉農業高校	冷凍冷凍庫	1	208
	冷凍庫	1	271
米子南高校	ホットワゴン	1	345
	食器洗浄機	1	2,020
境港総合技術高校	包丁まな板殺菌庫	1	376
	公用車(軽トラック)	1	815
合計			4,033

〇平成29年度 実績なし

#### 4 要求内容

学校名	設備名称	整備数	要求額(千円)
鳥取東高校	壁面収納	1	467
鳥取西高校	冷蔵庫	1	202
鳥取商業高校	教師用実験台(化学)	1	895
	生徒用実験台(化学)	6	4,005
	教師用実験台(生徒)	1	949
鳥取湖陵高校	運搬車(トッパカー)	1	695
	運搬車(トッパカー)	1	695
	アレンジフラワーショーケース	1	1,242
青谷高校	化学室等実験台及びドラフトチャンバー 他	11	9,171
	生物室等実験台	11	5,713
	物理室等実験台	12	6,430
智頭農林高校	冷凍庫(プレハブ型)	1	3,165
倉吉東高校	生徒用実験台(固定式)	6	5,569
	生徒用実験台(仕様変更:固定式→移動式6台)	6	
	教師用実験台	1	
倉吉農業高校	調理台(教師用)	1	9,774
	調理台(生徒用)	8	
	小型四輪貨物自動車	1	
	監視カメラ	1	
米子西高校	生物室実験台天板取替	1	1,860
米子南高校	製氷機	1	445
	冷凍庫	1	231
合計			56,952

#### これまでの取組と成果

##### これまでの取組状況

- ・高等学校の実習に必要な設備整備を行っている。
- ・H23年度に本事業と「技術スペシャリスト育成環境整備事業」との間で事業間振り分けを行った。

##### これまでの取組に対する評価

- ・整備により、学校における実習が円滑に進められている。

#### 要求額の財源内訳 (単位:千円)

区分	事業費	財源内訳							
		国庫支出金	使用料・手数料	寄附金	分租金・負担金	起債	財産収入	その他	一般財源
前年度予算	0	0	0	0	0	0	0	0	0
要求額	56,952	0	0	0	0	0	0	0	56,952

②大分県「事務事業評価調査」

事務事業評価調査 (事業実施年度：平成28年度)  
(評価実施年度：平成29年度) 別紙2-4

事業名	地域産業を担うものづくり人材育成事業	事業期間	平成28年度～平成30年度	収束区分	空回にわたる乃々更新を目的に「更新済大分」の編成	
総合評価	A	継続・見直し	事業実施(画)名	高校教育課	実施区分	子どもの力と意欲を伸ばす学校教育の推進
1. 現状・課題・目的		現状		課題		
現状		県内企業が求める人材と生徒の資格保有状況のミスマッチにより、生徒が県内企業に就職できずに県外企業に就職している現状があることから、県内企業のニーズ(高度な技術・技能を身に付けた人材)に即した、専門的職業人材の育成が求められている。		課題		
目的		企業との連携により生徒の県内企業への理解を深めるとともに、地元企業のニーズに即した多様な経験を習得させ、専門的知識や技術・技能を身につけたものづくり人材を育成することにより、県内就職率の増加を図る。				
2. 事業内容 (単位：千円)						
活動名及び活動内容						
① 幅広い生徒をターゲットにした資格取得のための技術指導						
② 中級者(技術士等)な資格取得等の促進(ジュニアマスター取得者の増加)						
③ 企業内での実践的な研修(産学連携)習得のための研究会(実習)を実施						
④ 県内企業の理解と高度な技術・技能を体験・習得するための企業訪問を実施						
⑤ ものづくりコンテストの実施						
⑥ 工業部会・県内企業・大学・行徳との連携により実施						
番号	主な活動のナレッジ	コスト	27年度(実績)	28年度(決算)	29年度(予算)	
①		8,813		17,249	17,576	
②		1,830	事業費	9,249	9,576	
③		933	(うち一般財源)	9,249	9,576	
④			人件費	8,000	8,000	
⑤						
⑥		9,070	職員旅(人)	0.80	0.80	
3. 事業の成果						
活動指標						
指標名(単位)	達成度	27年度	28年度	29年度	最終達成率(30年度)	評価割合
ジュニアマスター取得者数(人)	目標値	260	280	300	71%	
	実績値	255				
	達成率	98.1%				
企業が実施する4日以上のインターンシップに参加した生徒の割合(%)	目標値	31	33	35	19%	
	実績値	28				
	達成率	90.3%				
4. 今後の課題と方向性						
今後の課題			今後の方向性			
<ul style="list-style-type: none"> <li>工業科生等の県内就職率の向上</li> <li>ジュニアマスター取得者数の増加</li> <li>県内企業の理解を深めるための関係の充実</li> </ul>			終了 <input checked="" type="checkbox"/> 継続 <input type="checkbox"/> 見直し <input type="checkbox"/>			
			今後の事業方針 ・ジュニアマスター取得者数を増やすため、関係機関との連携を強化 ・県内ものづくり企業の理解を深めるため、仮中実における企業訪問の実施			

資料出所：鳥取県、大分県ホームページ

④行革甲子園への参加・活用の推奨

愛媛県では、全国の市区町村を対象に、市区町村が取り組んできた行政改革の取り組み事例を発表し、表彰する「行革甲子園」を開催しています。地方自治体がお互いにアイデアやノウハウを共有し、自らの取り組みに活用していくことで、行政改革のさらなる推進を図ることを目的としています。創意工夫あふれる取り組み事例が紹介され、全国の地方自治体によるプラスの力を生み出す政策立案に役立つものと位置づけられています。市区町村が積極的に「行革甲子園」に参加するとともに、参加していない市区町村も、紹介された取り組み事例を活用していくよう、都道府県から推奨していくことが重要です。(資料4、5)

資料4 行革甲子園2016 ～プラスの力を生み出す政策コンテスト～

愛媛県では、県内市町と連携し、行政改革の取組事例を発表・表彰する「行革甲子園」を、平成24年度と26年度に開催しました。その2回の大会では、県内の全20市町から、計110に及ぶ行革事例の応募があり、県内市町間でノウハウを共有したところ、発表事例を中心に他の市町でも取組が広がるなど、優良事例の波及効果が認められています。

そこで、平成28年度は、更なる効果の拡大を目指し、全国の市区町村に参加を呼びかけ、「行革甲子園2016～プラスの力を生み出す政策コンテスト～」を開催しました。

目的：

\* 県内はもとより全国の市町村が行政改革の先進事例を共有し、自らの取組に活用することで、行政改革のより一層の推進を図る。

\* 自治体間で刺激し合い、高め合うことで、より良い地域づくりへつなげていく。

事例募集：全国の市区町村から、次により行政改革の取組事例を募集しました。

募集期間：平成28年6月～8月

応募対象：全国の市区町村

対象事例：

市区町村が取り組んだ「行政改革事例」。ここでの「行政改革事例」とは、行政運営や事業実施における「効率化事例」や「効果拡大事例」、「新しい手法の導入事例」等とし、例えば、次のような事例を対象としました。

- \*他の自治体との連携による効率化・相乗効果の拡大事例
- \*公共施設等の有効活用・効果的なマネジメント事例
- \*民間の知恵・ノウハウ・資金・パワー等の有効活用事例
- \*ICTの活用による効率化・業務改革事例
- \*業務の標準化・見える化による改善事例
- \*歳入増加につながる取組事例

審査を希望しない区分を設定し、多様な事例収集を図りました。

資料出所：愛媛県ホームページ

**資料5 行革甲子園2016における応募状況**

都道府県	件数	都道府県	件数	都道府県	件数	都道府県	件数
北海道	3	群馬	2	静岡	2	愛媛	37
岩手	2	千葉	2	愛知	2	熊本	2
宮城	2	東京	3	大阪	2	鹿児島	2
福島	2	神奈川	4	奈良	2	47都道府県計	104
茨城	2	富山	2	山口	2		

(注)1.他の府県は、すべて1件ずつ。

2.資料出所：愛媛県

**⑤公契約における下請ガイドライン、自主行動計画などに準拠した適正取引**

公契約、とりわけ情報サービスやソフトウェアを発注する取引においては、予算執行時期の関係などから、短納期発注が行われやすい状況があります。経済産業省では、親事業者と下請事業者の取引の公正と、これを通じた下請事業者の正当な利益を確保するため、「情報サービス・ソフトウェア産業における下請適正取引等の推進のためのガイドライン」をはじめ、17業種について下請ガイドラインを策定しており、業界でも、「情報サービス・ソフトウェア産業における適正取引の推進のための自主行動計画」など、8業種21団体が自主行動計画を発表しています。また、経団連、日本商工会議所、経済同友会、全国中小企業団体中央会および61の業界団体、47の地方別経済団体は共同で、「長時間労働につながる商慣行の是正に向けた共同宣言」をとりまとめています。地方自治体が発注する公契約においても、下請ガイドラインや自主行動計画に準拠し、共同宣言を遵守した適正取引が行われるよう、体制整備と意識改革を進めていく必要があります。(資料6)

**資料6 自主行動計画を発表している主な業界団体**

自動車：一般社団法人日本自動車工業会、一般社団法人日本自動車部品工業会  
 素形材：一般財団法人素形材センター等 計9団体連名  
 建設機械：一般社団法人日本建設機械工業会  
 繊維：日本繊維産業連盟／繊維産業流通構造改革推進協議会 2団体連名  
 電機・情報通信機器：一般社団法人電子情報技術産業協会  
     一般社団法人ビジネス機械・情報システム産業協会  
     一般社団法人情報通信ネットワーク産業協会  
     一般社団法人日本電機工業会  
 情報サービス・ソフトウェア：一般社団法人情報サービス産業協会  
 トラック運送：公益社団法人全日本トラック協会  
 建設業：一般社団法人日本建設業連合会

資料出所：中小企業庁

## ⑥公契約における労働条件審査の導入

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7）

### 資料7 「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、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、応募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」を公表し、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全国47都道府県にある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開設

### ⑨カイゼンインストラクター養成スクールの現場実習受け入れ企業の紹介

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8、9、10、11）

#### 資料8 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、愛知県幸田町が同スクールに校長候補を派遣し、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します。

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。

2017年には、地域ものづくりスクールのテキスト、ティーチングマニュアルとして、藤本隆宏監修「ものづくり改善入門」(中央経済社)を発刊しました。カリキュラム、講義内容はこちらに準拠したものをお勧めしております。

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9 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	山形大学国際事業化研究センター
茨城県水戸市	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・前橋市	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
東京都千代田区	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
長野県諏訪市	信州ものづくり革新スクール	NPO法人諏訪圏ものづくり推進機構
静岡県三島市	静岡ものづくり革新インストラクタースクール	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
広島県広島市・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

(注)1. 開催場所は直近に開催された会場。

2. 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。

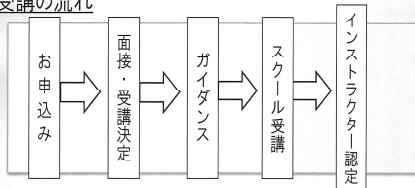


## 資料10 「信州ものづくり革新スクール」の募集要項

### 第1期受講生 募集要項

開講期間	2017年9月27日(水)～11月30日(木)毎週水・木曜日 延べ19日間
募集期間	2017年6月 1日(木)～ 7月31日(月)
場 所	座 学 10日間 諏訪市商工会館など 実 習 9日間 県内(諏訪圏域)実習先企業
募集定員	12名程度
募集対象	企業OB ・大手、中堅製造業の工場などで現場の経験豊富な方 ・スクール終了後、インストラクターとして県内企業への派遣支援活動が可能の方 企業現役 ・県内の製造業等の現場責任者、または幹部候補の方
申込方法	所定の申込用紙に職務経歴書を添付して、NPO諏訪圏ものづくり推進機構まで郵送、持参または電子メールでご提出ください
受講料	企業OB 10万円 企業現役 25万円
修了要件	出席率が概ね全体の8割に満たない場合、修了の認定を行わないことがあります(ただし現場実習には、9割以上の出席が必要です)

### 申込・受講の流れ



全カリキュラムを履修し、一定の基準に達したものは「長野県ものづくり革新インストラクター」として認定します

#### 現場改善実習の受け入れ企業を募集しています

カリキュラム後半の現場実習(10月26日～11月15日の間の4日)に、自社現場を開放いただける企業は、「現場実習受入連絡書」をご提出ください。受講生申込の有無とは別に、現場実習受入の希望も受け付けています。

### カリキュラム概要

概論 2日間	ものづくりの基礎概念	ものづくりインストラクターとしての基本姿勢と、『ものづくりは設計情報の創造・転写である』という基礎概念を理解します。
	競争力と企業パフォーマンス	現場での、ものづくり組織能力の大切さと収益力、パフォーマンスの計り方を理解します。
	コストと生産性	原価企画と原価管理の仕組み、ムダと生産性向上の概念、コスト削減策を理解します。
	納期・工程・在庫管理	納期と再発にある生産数量・生産期間、それらの管理について基礎的な概念を理解します。
	フレキシビリティと製品開発プロセス	フレキシビリティとは何か、その必要性、要素を学びます。開発における生産性、開発期間の短縮について理解します。
	IoTの基礎概念	IoTの基礎をわかりやすく学び、IoT等のツールを活用したもののづくり現場の生産性向上を図るための理解を深めます。
	手法 7日間	IE・標準作業と標準時間設定
5S・3定 効率生産 TPM		企業体質の改善に有効である5S・3定について学びます。効率的なものづくりについて学び、そのための設備管理技術を理解します。
VA・VE 不良削減とポカヨケ		現場で現物をベースにコスト削減する方法を学びます。不良削減の価値を知り、問題を正しく捉えて後戻りしない策を理解します。
コミュニケーションの基本		お互いの信頼関係の上に、相手の立場を理解し自分の考え方を伝えるポイントを理解します。
インストラクターの基本		現場の従業員と協力しながら、効果を上げるための進め方を理解します。
モノと情報の流れ図(VSM)		モノと情報の流れを、VSM図に落とし込み、見えにくいものを見えるようにする手法について理解します。
からり講座		作業や設備に密着して「からり改善」の事例を通して、定義や基本構造を理解します。
問題解決		問題解決手法とその手順を、講座と演習によって理解します。
品質管理・QC7つ道具		「ものづくり」で取り上げる品質の範囲と定義、品質管理のアプローチ、現場での兆候の発見方法などを理解します。
現場実習 9日間		現場実習
	チームディスカッション 改善・改良案の提案検討	チームによるディスカッションで、現場分析から改善策までの検討を行います。
	改善案の提案(実習先)	チームごとに現場実習先の企業に改善案を提案します。
	改善案の提案(チーム発表)	現場実習先の改善案をチーム間で発表します。
成果発表 1日間	定石発表(個人案の提案)	受講生が経験した課題に対する、定石的改善策を発表します。

資料出所：長野県産業労働部・NPO法人諏訪圏ものづくり推進機構

# 資料11 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!

中小製造業者の皆様へ

## 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29年度版

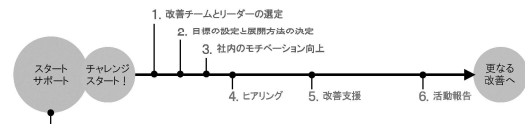
## Let's Challenge! 現場改善に今すぐチャレンジ!

「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、発展性がない...」に悩まれている企業様に、「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!

### 「ぐんま改善チャレンジ」活動モデル



#### 対象職場、改善チームの選定

事務局が現場のお悩みを伺いながら、改善が効果的な職場と改善チームの選定をお手伝い。スタートからヒアリングまでしっかりサポートいたします。

#### ●自社内で

- 1. 改善チームとリーダーの選定**  
活動の実行のムリがないように、チームが常にトップのバックアップを受けられる体制を整えます。
- 2. 目標の設定と展開方法の決定**  
自社のあるべき姿と改善の強みを全て共有します。また、改善対象職場から全社への展開スケジュールを決めます。
- 3. 社内でのモチベーション向上**  
改善活動を全社員に説明し、改善チームとリーダーを紹介します。

#### ●インストラクターと一緒に

- 4. ヒアリング**  
1つ1つ、ムリなく、向声で、インストラクターによるヒアリングを実施。改善目標と日程計画を決定します。
- 5. 改善支援**  
目標達成に向け、インストラクターの支援のもと改善活動に取り組みます。
- 6. 活動報告**  
活動最終日には、チームリーダーが全社に向けて活動のプロセスと成果を報告。自社のあるべき姿を全員で再確認して、更なる改善に続くキックオフとします。

### 事業概要

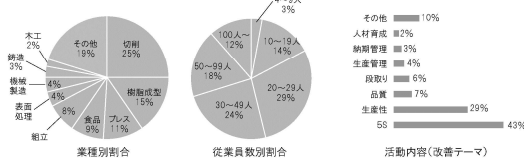
群馬県内中小製造業に向けて群馬ものづくり改善インストラクターを派遣し、現場改善活動を支援します。  
\* 類型Ⅱでは、支援日のうち1日を基礎学習に充て、改善を行うのに必要なQODF(※)の基礎知識を学びます。  
(※: Quality, Cost, Delivery, Flexibility)

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者。
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円が企業様のご負担分です。
募集期間	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」実施企業データ

平成22年度～平成28年度(計104社)

特定の業種への偏り無く、様々な業種の企業様に活用いただいているほか、従業員数49人以下の企業様が7割も占めており、改善活動の裾野が広がっています。  
また、「ムダ・ムリ・ムラ」発見のベースとして、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80%減、年間の金額換算で約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  
対象工程で25%以上、工場全体でも10%を超える短縮。
- C社(精密板金)** テーマ:5Sの定着  
5S評価が95%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工程で段取り時間が60%短縮、生産性も130%の向上。

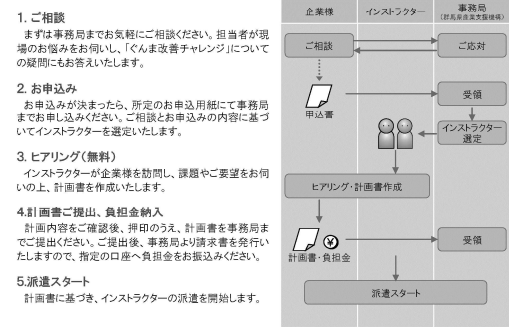
### 企業様の声

- 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ならなければ、現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。
- 現場の若い社員の意見に耳を傾け、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変える実感を持てた。
- 何事も決めつけず色々な角度から考えてみることで、まずは「やってみる」ことの重要性に気が付いた。新しいこと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2タイプ、詳細に合わせてお選びください。

	支援活動上回回数	派遣インストラクター人数	活動期間の目安
<b>I型</b> スタートタイプ。テーマを絞り込んだ集中的な活動に、改善のPDCAサイクルを体験し、継続的な改善を行うための「きっかけ作り」を行います。	5回	2人	～3か月
<b>II型</b> ステップアップタイプ。複数テーマへの取り組みや、改善活動の水平展開に、改善サイクルを繰り返して改善レベルをさらに高め、生産性・品質等の競争力引き上げを目指します。	10回	3回目まで2人、4～10回目1人	～6か月

### 派遣スタートまでの流れ



### 良くいただく質問

- 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、かつ事業製造業のQODFにおけるインストラクターを企業様へ派遣しています。
- 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」は中小製造業者様向けの改善支援事業です。ものづくり以外の管理技術(※1)、回生技術(※2)、リソースには対応していません。群馬県産業支援機構では「ぐんま改善チャレンジ」以外にも各種支援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: 海外進出、購買先や販路の開拓等  
※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?**  
I型の後にII型を利用する場合のみ、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ができます。II型の後にI型を利用することや、同じ類型を複数回利用することはできませんのでご注意ください。(年度やテーマが異なっても利用できません。)

お問合せ 公益財団法人群馬県産業支援機構 〒379-2147 前橋市亀里町884-1 群馬県産業技術センター内 工業支援課 (担当: 渡邊) TEL: 027-265-5015  
お申込書ダウンロード <http://www.g-inf.or.jp> (群馬県産業支援機構ホームページ)

資料出所: 群馬県産業支援機構

## ②ものづくりマイスターの活用拡大

ものづくりマイスターによる実技指導実績を見ると、都道府県ごとにかなりのばらつきがあることがわかります。都道府県の規模に比べて少ない場合には、その拡大を求めていく必要があります。また、あらかじめ実技指導に関する数値目標が、明らかにされていることが重要です。(資料12、13)

資料12 ものづくりマイスターの実技指導実績 (2016年度)

(人日)

都道府県	受講者延べ人数				都道府県	受講者延べ人数				都道府県	受講者延べ人数			
	企業及び業界団体	高校以上の学校	その他			企業及び業界団体	高校以上の学校	その他			企業及び業界団体	高校以上の学校	その他	
全国計	119,210	32,375	86,664	171	富山	1,933	965	968		島根	1,642	862	780	
北海道	3,982	837	3,145		石川	2,984	908	2,076		岡山	2,499	1,022	1,477	
青森	725	28	697		福井	1,248	156	1,092		広島	4,378	2,231	2,147	
岩手	558	350	208		山梨	1,556	362	1,194		山口	3,075	605	2,321	149
宮城	1,900	121	1,779		長野	4,346	2,914	1,432		徳島	1,731	43	1,688	
秋田	1,909	72	1,837		岐阜	4,133	904	3,229		香川	657	205	452	
山形	1,701	382	1,319		静岡	2,139	469	1,670		愛媛	1,844	198	1,646	
福島	1,140	90	1,050		愛知	3,732	1,405	2,327		高知	662	206	456	
茨城	4,980	669	4,311		三重	3,545	852	2,693		福岡	2,880	555	2,325	
栃木	1,818	461	1,357		滋賀	3,061	2,140	921		佐賀	3,966	1,057	2,909	
群馬	7,286	433	6,853		京都	417	207	210		長崎	648	98	550	
埼玉	4,220	498	3,722		大阪	3,704	1,660	2,044		熊本	5,197	427	4,770	
千葉	2,491	1,176	1,315		兵庫	4,166	681	3,485		大分	1,049	666	383	
東京	5,021	1,217	3,804		奈良	1,021	382	639		宮崎	2,253	118	2,135	
神奈川	1,529	871	658		和歌山	3,716	601	3,115		鹿児島	1,293	465	828	
新潟	1,980	818	1,162		鳥取	931	653	278		沖縄	1,564	335	1,207	22

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13 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

都道府県	数 値 目 標
愛知	2018年度 活動数(受講者数) 3,300人
三重	2017年度 中小企業及び団体130人日、工業高校等310人日
滋賀	2017年度 中小企業1,800人日、工業高校等600人日
鳥取	2017年度 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、工業高等学校3校30回4職種
福岡	2017年度 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。

## ③ものづくりマイスターの活用などに際しての労働組合などの参画

資料14 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(2018年度)

組 織	参加状況	都 道 府 県
労働組合	参 加	東京都、神奈川県、新潟県、静岡県、大阪府、鳥取県、佐賀県
	未参加	青森県、岩手県、富山県、石川県、奈良県、島根県、山口県、香川県、大分県
工業高校	参 加	青森県、石川県、静岡県、島根県、佐賀県、大分県
	未参加	岩手県、富山県、大阪府、奈良県、鳥取県、山口県、香川県

(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。

## ④事業引継ぎ支援センターの広報体制の強化

事業引継ぎ支援センターは、中小企業の事業承継に関して無料で相談に応じ、引き継ぎ候補企業を紹介し、専門家(弁護士、税理士など)によるサポートを規定の費用で受けることので

きる機関です。(資料15)

中小企業では、費用面で、通常のM&A支援会社の利用が困難な場合がありますが、事業引継ぎ支援センターでは、サポートをした企業（譲渡側）の98%が従業員100名以下、64%が10名以下となっています。サポートの67%が第三者承継、21%が従業員承継となっており、経営者の親族に承継できない場合のノウハウが蓄積されています。(資料16)

事業引継ぎ支援センターは経済産業省「中小企業再生支援・事業引継ぎ支援事業」で実施されていますが、2016年度実績で予算執行率が85%に止まっています。「実際に行った事業引継ぎの件数」が当初見込みをやや下回る程度なのに対し、相談件数は当初見込みの4割となっていることから、広報体制の抜本的強化、相談窓口の増設が必要と思われます。

### 資料15 事業引継ぎ支援センターの概要

#### 事業引継ぎのことなら何でも無料で相談に対応

事業引継ぎにまつわる、あらゆる相談をお受けしています。民間機関を活用してM&Aを実行する際のセカンドオピニオンとしても活用いただけます

#### 譲る相手は見つかったが進め方がわからない。…アドバイス&サポート

ご自身で譲渡先を見つけているケースでは、譲渡までの一連の手続きや契約書の作成等をサポート。事業引継ぎ支援センターと専門家（弁護士、司法書士、公認会計士、税理士、中小企業診断士等）が連携してトラブルのない成約をバックアップします。

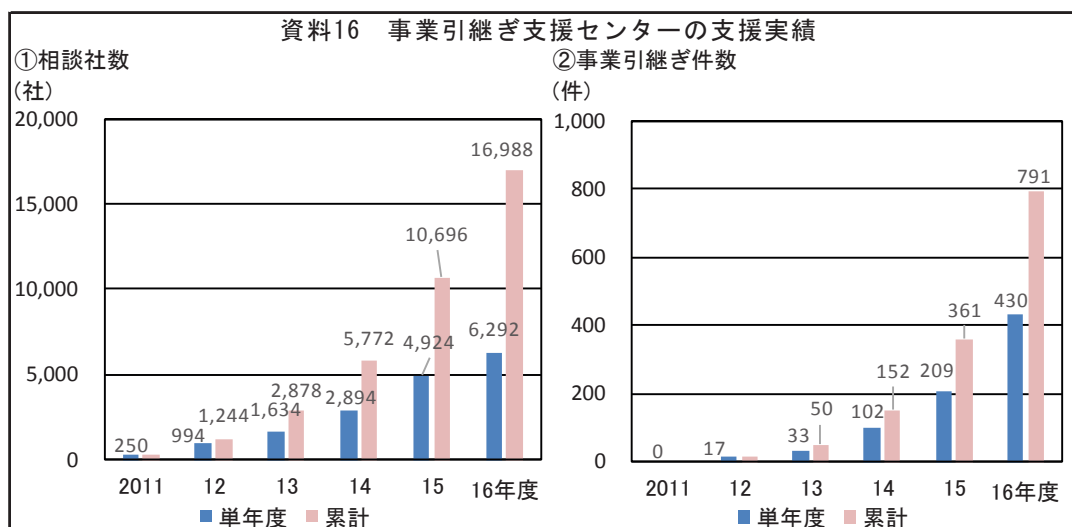
※各専門家に実際の実務を依頼される場合（契約書作成、株価計算、税務上のアドバイスなど）には一定の費用が掛ります。

#### 譲受先企業を全国から探す。…譲受候補企業のご紹介

「事業引継ぎ支援センター」に寄せられる譲受ニーズの中から、マッチングを行い引継ぎ候補先をご紹介します。民間のM&A支援会社では取組みにくいケースでも、弁護士、税理士等の専門家と連携して成約に向けた継続支援を行ないます。また、全国47都道府県の支援センターとの情報共有も図っており、遠隔地間のマッチングにも対応可能です。

※実際のM&Aサポート業務（株価算定、条件交渉、契約書の作成等）をご依頼になる場合には各専門家規定の手数料が必要になります。

資料出所：中小企業基盤整備機構



資料出所：中小企業基盤整備機構

## ⑤中小企業で働く若者の技能五輪への挑戦支援

技能五輪の国内大会である技能五輪全国大会の参加者数を都道府県ごとに見ると、200人の愛知県から、参加者なしの高知県まで、地域差が著しい状況にあります。都道府県には当然それぞれの特色がありますが、そうした地域差を超えた取り組みの格差があるように思われます。ものづくり産業を中心とする「強固な地方」「強固な現場」を構築するため、中小企業に働く若者が技能五輪全国大会、技能五輪国際大会に積極的に挑戦できるよう、技能五輪参加者に対してはもちろん、育成の段階から、支援を拡充していく必要があります。(資料17)

資料17 第54回技能五輪全国大会参加者数(2016年10月・山形)

都道府県	参加者	都道府県	参加者	都道府県	参加者	都道府県	参加者
全国計	1,318	千葉県	15	三重県	6	徳島県	4
北海道	23	東京都	59	滋賀県	10	香川県	8
青森県	9	神奈川県	64	京都府	12	愛媛県	7
岩手県	33	新潟県	35	大阪府	49	高知県	0
宮城県	16	富山県	18	兵庫県	30	福岡県	22
秋田県	12	石川県	2	奈良県	8	佐賀県	7
山形県	113	福井県	5	和歌山県	3	長崎県	11
福島県	10	山梨県	6	鳥取県	2	熊本県	24
茨城県	104	長野県	49	島根県	9	大分県	3
栃木県	50	岐阜県	19	岡山県	8	宮崎県	12
群馬県	39	静岡県	44	広島県	41	鹿児島県	9
埼玉県	50	愛知県	200	山口県	29	沖縄県	29

資料出所：中央職業能力開発協会

## ⑥海外事業展開を図ろうとする地元企業支援

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、経団連「企業行動憲章実行の手引き」では、「法またはその施行によって人権が適切に保護されていない状況では、国際的に求められている人権を尊重するための措置をとり、このような状況を悪用しない」と規定されています。具体的には、国連の「グローバル・コンパクト」では、「政府が人権(職場での権利を含め)の尊重を認めていないか、労使関係と団体交渉について適切な法的・制度的枠組みを提供していない国においては、労働組合とその指導者の秘密性を保護すること」としていますし、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。

## ⑦地域活性化に向けたふるさと納税の返礼品としての地元産品の活用促進

ふるさと納税において、農産物、工業製品を問わず、地元産品を返礼品に用いることは、

\*継続的な納税や、追加的な地元産品の購入につながりやすい。

\*生産拡大による雇用の維持・創出、住民や地元企業からの税収増が見込まれる。

\*地元生産者にとっても、より競争力のある産品を生産しようとするモチベーションが高まる。

などの点で、持続的な地域活性化効果をもたらす可能性があります。

2017年4月に総務省から発表された「ふるさと納税の返礼品に関する有識者の意見の概要」

でも、返礼品は、

\*地方の特産品事業者等の創意工夫（アントレプレナーシップ）を喚起し、企業力の向上に繋がっている。

\*地方の特産品事業者は、返礼品の提供を通じて、マーケティング能力を磨くとともに、デザインや商品説明の工夫を行うなど、商品力の向上に努めている。返礼品の提供は功罪あるが、間接的に地方における中小地場産業の育成に繋がっている面も重要。

\*返礼品は、地域で頑張っている農家、漁師の方一人一人が直接、消費者と向き合う契機となっている。そこから意識改革とやる気生まれ、地場産業の発展に寄与している。また、そうした農家の方々などをとりまとめる地域商社的な取組生まれ、ネットワーク化が進んでいる。

\*人の循環を促すような返礼品は、地域の魅力を再発見し、移住定住の足掛かりになるため、金銭類似性を排除する考慮の上、自治体のアイデア次第で進めてもよい。

\*返礼品がなければ、制度がここまで定着し、活用されることは無かったと思われ、また地方の特産品のPRや振興に資している効果も無視すべきではない。一方で、派生したポータルサイトは、ふるさと納税を実質的に通販化しており、またポイント制度は経済的利益化を引き起こしている。ただし、ポータルサイトは、災害時等におけるふるさと納税のインフラとしても機能していることには留意が必要。

\*返礼品を通じて、ブランド化されていない特産品を知るきっかけとなるとともに、地域や生産者とのつながりを実感できる効果がある。ただし、特産品生産者は、ふるさと納税はきっかけでしかないことをよく認識し、返礼品に頼るのではなく、販路拡大等に取組む姿勢が重要。

などといった指摘があります。

## ⑧地元企業の紹介

「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18）

資料18 「日本でいちばん大切にしたい会社」大賞第1～8回受賞企業の所在地(本社)

会社数	都 道 府 県
15社	東京
8	神奈川
5	福島、岐阜、静岡、大阪、福岡
4	新潟、福井
3	愛知、島根、岡山、愛媛
2	北海道、茨城、栃木、千葉、石川、長野、滋賀、高知、鹿児島
1	群馬、埼玉、富山、兵庫、徳島、香川、大分、宮崎、沖縄

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。

## ⑩ものづくり教室の開催

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を対象とする「ものづくり教室」は、いまやほとんどの都道府県の金属の労働組合で毎年開催されるようになってきました。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」を継続的に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。

### 3. 工業高校教育の強化

#### ①産業教育設備予算の拡充

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19)

資料19 都道府県における2017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	うち修繕	都道府県	事業費	うち修繕
山形	4,542.2		愛知	29,524.8	
群馬	5,000.0		鳥取	7,484.1	
埼玉	10,639.6	737.5	島根	1,260.0	
神奈川	1,273.5	1,174.4	岡山	11,581.3	
石川	12,300.0		愛媛	2,947.2	
岐阜	25,164.4	500.0	高知	7,631.6	
静岡	7,300.0		徳島	10,842.7	
滋賀	5,535.1		熊本	4,480.0	
大阪	730.7		大分	1,032.0	

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。

#### ②工業高校の魅力の発信

2018年3月高等学校卒業予定者の就職内定状況(2017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96.9%に達しており、学科別での平均(91.5%)をはるかに凌駕し、1位となっています。(資料20)

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、2014年3月卒の場合、産業計では40.8%、非製造業では47.7%に達していますが、製造業では28.9%、金属産業では24.2%と大幅に低くなっており、大学卒の産業計(32.2%)よりも低い状況にあります。(資料21)

これらは、

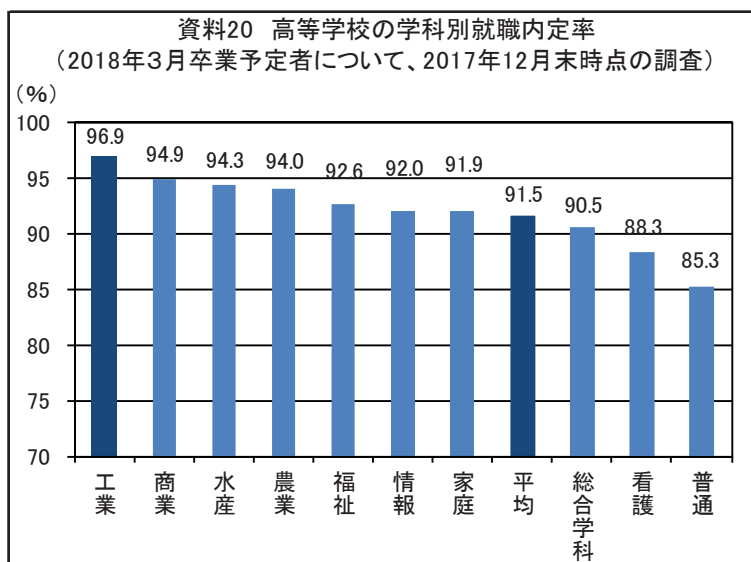
\*工業高校に対する労働力需要の高さ。

\*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いますし、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21 高校卒業就職者の産業別3年離職率  
(2014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	170,591	69,588	40.8
製造業	62,490	18,065	28.9
金属産業計	34,482	8,334	24.2
鉄鋼業	2,872	591	20.6
非鉄金属製造業	1,060	255	24.1
金属製品製造業	5,763	1,990	34.5
機械関係	24,787	5,498	22.2
非製造業	108,101	51,523	47.7
大学卒(産業計)	427,932	137,962	32.2

資料出所：厚生労働省

### ③「ジュニアマイスター顕彰制度」などの活用拡大

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、2017年度では、最高の長崎(81.6件)に対し、最低は和歌山(4.2件)と大きな差が生じているところとなっています。最近の動向を見ると、2015、2016年度にやや落ち込んでいたのが、2017年度には回復しています。岩手、福島、茨城、東京、山梨、長野、福井、京都、兵庫、高知、佐賀、長崎では増加傾向となっているのに対し、三重、島根、香川、大分、沖縄では減少傾向となっています。(資料22)

資料22 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  
(2017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(2016 年度)	同(2015 年度)	同(2014 年度)
		ゴールド	シルバー	合計				
北海道	19	168	213	381	20.1	19.7	19.5	19.8
青森	11	156	248	404	36.7	33.7	37.1	35.7
岩手	12	178	183	361	30.1	23.8	23.7	25.4
宮城	15	58	104	162	10.8	8.5	9.4	9.8
秋田	11	78	142	220	20.0	23.9	19.1	19.3
山形	11	69	137	206	18.7	18.3	20.0	19.9
福島	17	95	244	339	19.9	18.7	16.6	15.3
茨城	13	57	115	172	13.2	12.9	11.0	9.5
栃木	14	75	147	222	15.9	14.5	17.5	15.8
群馬	12	51	111	162	13.5	13.2	13.8	15.3
埼玉	16	26	120	146	9.1	9.2	8.2	7.9
千葉	8	26	27	53	6.6	7.0	8.4	4.5
東京	33	35	146	181	5.5	4.5	4.2	3.5
神奈川	12	23	36	59	4.9	4.6	3.7	4.5
山梨	6	48	68	116	19.3	17.2	12.3	13.9
新潟	12	65	115	180	15.0	14.1	15.7	14.1
長野	14	40	77	117	8.4	7.5	8.1	6.7
富山	8	83	118	201	25.1	22.1	22.5	25.1
石川	8	102	191	293	36.6	27.7	38.0	35.0
福井	7	90	89	179	25.6	19.9	21.5	19.5
静岡	18	37	64	101	5.6	8.1	8.1	5.3
愛知	30	257	433	690	23.0	24.7	24.0	23.9
岐阜	11	80	133	213	19.4	19.8	19.2	19.1
三重	10	62	87	149	14.9	20.8	20.9	19.7
滋賀	8	15	30	45	5.6	3.7	4.6	8.2
京都	8	45	88	133	16.6	13.4	12.4	10.3
大阪	29	44	125	169	5.8	5.3	5.7	5.4
兵庫	20	125	197	322	16.1	15.2	13.2	13.3
奈良	4	9	16	25	6.3	4.0	7.3	13.0
和歌山	6	12	13	25	4.2	3.0	2.5	3.9
鳥取	5	16	29	45	9.0	6.6	8.2	10.2
島根	4	12	21	33	8.3	11.5	14.8	17.0
岡山	19	124	254	378	19.9	18.9	18.7	23.9
広島	14	93	216	309	22.1	22.6	19.4	14.3
山口	19	116	198	314	16.5	14.7	16.6	19.4
徳島	4	22	54	76	19.0	27.3	32.5	16.8
香川	7	36	53	89	12.7	12.9	18.1	17.9
愛媛	10	97	125	222	22.2	21.9	20.2	23.0
高知	6	47	83	130	21.7	17.7	19.5	19.3
福岡	24	196	390	586	24.4	20.8	22.7	31.1
佐賀	8	51	144	195	24.4	19.0	18.8	20.1
長崎	9	253	481	734	81.6	66.3	60.2	76.1
熊本	14	268	456	724	51.7	46.8	55.4	56.6
大分	12	126	130	256	21.3	21.3	24.2	26.1
宮崎	11	98	219	317	28.8	22.6	24.1	30.2
鹿児島	19	230	331	561	29.5	28.6	32.9	32.3
沖縄	9	54	60	114	12.7	15.9	16.1	19.0
全 国	597	4,048	7,061	11,109	18.6	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。

#### ④「スーパー・プロフェッショナル・ハイスクール」の指定獲得

文部科学省では、社会の変化や産業の動向などに対応した、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。これまで41校が指定（指定期間は3～5年）されてきましたが、2018年度に総額1億4,900万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23、24、25)

## 資料23 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24 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

資料25 スーパー・プロフェッショナル・ハイスクール指定校（2014～2017年度）

都道府県	農業	工業	商業	水産	家庭	看護	情報	福祉
北海道			北海道札幌啓北					
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	
福島		県立小高産業技術						
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						
東京							都立新宿山吹	
新潟		県立新潟工業	県立加茂農林					
石川		石川県立工業						
福井	県立若狭東							
山梨		県立甲府工業						
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				
三重					県立相可			
滋賀			県立八幡商業					
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		県立宇和島水産				
福岡	県立福岡農業				県立香椎			
熊本	県立南陵							
大分							昭和学习園	
宮崎	県立高鍋農業							

資料出所：文部科学省

## ⑤実習助手の待遇改善

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26）

資料26 「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)	
茨城	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。
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。
	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。
岡山	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。
	実習教諭	実験又は実習に関する高度の専門的事項について、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. ワークルール遵守に向けた仕組みづくり

### ①ワークルール検定の活用拡大

#### 資料27 ワークルール検定（初級）受検案内

検定内容	初級は、職場で問題になりやすいワークルールに関する初歩の知識の習得を目標とします。
受検資格	初級の受検資格は特にありません。どなたでも受検出来ます。
検定科目等	出題内容は、以下のとおりです。 【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。 初級検定のレベル設定及び検定範囲は、『ワークルール検定 初級テキスト』（旬報社、定価＝本体1200円＋税、2015年3月刊行）におおむね準拠しています。過去の検定問題と解答については『ワークルール検定 問題集2018年版』（旬報社、定価＝本体1400円＋税、2018年3月末刊行予定）を参考にしてください。
検定形式	筆記試験（マークシート方式）
問題数	20問
制限時間	45分間
検定問題冊子	持ち帰り可 検定に先立ち、60分間の労働法の基礎的仕組みを解説する「ワークルール講習」を実施します。本検定の受検・合格には、この「ワークルール講習」の受講が必須条件となります。
合格基準	合格基準は、70%以上（14問正解）です。
実施要項	日時 2018年6月10日（日）10：00～12：00（9：20 受付開始） （10：00～11：00＝講習 11：15～12：00＝検定）
検定会場・定員	以下の10会場で一斉開催します。お近くの会場で受検してください。 北海道 【札幌】かでの2・7 820研修室（札幌市中央区北2条西7丁目）72名 【江差】江差町文化会館「小ホール」（江差町字茂尻町71）30名 【新ひだか町】新ひだか町公民館（新ひだか町静内古川町1丁目1-2）30名 福 島 ホテル福島グリーンパレス 瑞光（東）（福島市太田町13-53）100名 埼 玉 さいたま共済会館501・502（さいたま市浦和区岸町7-5-14）100名 東 京 連合会館・2階大会議室（千代田区神田駿河台3-2-11）200名 静 岡 レイアップ御幸町ビル6 F 6-D（静岡市葵区御幸町11-8）100名 和歌山 和歌山県JAビル2階 和ホールB（和歌山市美園町5丁目1-1）50名 山 口 山口県労福協会館（山口市緑町3-29）80名 宮 崎 ひまわり荘（宮崎県市町村職員共済組合）（宮崎県宮崎市瀬頭2丁目4-5）80名
合格発表	・解答は、6月12日（火）10：00にワークルール検定公式ウェブサイトに掲載します。 ・合格者は、7月2日（月）（予定）10：00に発表します。ワークルール検定公式ウェブサイト に、受検番号を掲載します。 ・合格者には、7月中旬に合格証書を送付します。
検定料	2900円（税込）

資料出所：日本ワークルール検定協会

②地方自治体による労働講座の開設

資料28 長野県の予算の事例

事業番号	07 06 02	事業改善シート(28年度実施事業分)		<input type="checkbox"/> 予算要求	<input type="checkbox"/> 当初予算案	<input type="checkbox"/> 補正予算案	<input checked="" type="checkbox"/> 点検
事業名	労働教育講座事業費			担当課	部局	産業労働部	
					課・局・室	労働雇用課	
					E-mail	rodokoyo@pref.nagano.lg.jp	
総合5か年計画	プロジェクト	1-6 職業能力の開発と安心できる雇用・就業環境づくり 2 雇用の促進 3 働きやすい労働環境づくりの推進		実施期間	S22 ~		
人口定着・確かな暮らし実現総合戦略	信州創生の基本方針	施策展開					

1 事業の概要

目指す姿	労使双方に労働関係法令や制度等の周知を図ることにより、労働者が使用者と個別に対等な立場を確立し、安定した労使関係を築きながら、健康で安心して働くことができる労働環境の実現を目指す。											
現状(予算編成時)	<p>○労働教育講座の参加者は労働者が約40%、使用者が約50%であり、このほか学生を対象としたセミナーを実施している。</p> <p>○平成26年度の労働教育講座参加者数は、5,126人であり前年度の6,567人に比べ減少したものの、ほとんどの講座で参加者の8割以上が「参考になった」との意見であり、法令や制度等に対する正しい理解の普及を図ることができた。</p> <p>○近年、労働者が過重な長時間労働を行わせるなど、若者の「使い捨て」が疑われる企業(いわゆるブラック企業)等が社会問題となっており、労働者が使用者と個別に対等な立場を確立し、安定した労使関係を築くとともに労使間の紛争を未然に防止するためには、労使双方が法令や制度等を正しく理解することが不可欠である。</p>											
県が関与する理由	県でなければ実施不可(法令等義務)		【左記の説明、根拠法令等】 個別労働紛争解決促進法				県民との協働による実施：実施は困難					
成果目標・事業内容	① 成果目標(H28) 労働教育講座参加者の満足(理解できた、参考になった等)度(%) 80%以上 (設定理由：労使双方に法令や制度等に関する正しい理解の普及を図ることを目的としていることから、前年度と同程度の80%以上を目標とする。)											
	② 事業内容 (単位：千円)											
	項目	実施方法	H28事業実績		H28		H29					
				(当初)	(決算)	(当初)						
労働教育の実施	直接	<p>○地区労働フォーラム(10回、591人) 労働基準法を基本に労働問題全般について地域の実情や時宜に合った課題をテーマに実施</p> <p>○心の健康づくりフォーラム(4回、291人) 職場のメンタルヘルスに関する講習会を実施</p> <p>○人権啓発講座(6回、645人) 職場の人権問題について学習し、未然防止を図るため、講演・事例発表等を実施</p> <p>○労務管理改善リーダー研修会(12回、470人) 中小企業の人事・労務管理担当者を対象に労務管理の基礎知識等を講義</p> <p>○新社会人ワーキングセミナー(52回、3,318人) 学生等を対象に社会人として必要な労働関係の基礎知識について講義</p>	1,948	1,483	1,949							
合計			1,948	1,483	1,949							
事業	区	分(単位：千円)	27年度	28年度	29年度	成果目標の達成状況						
	予算額	前年度繰越				項目	H26末	H27末	H28			H29 目標
		当初予算	1,948	1,948	1,949				目標	成果	達成状況	
		補正予算				労働教育講座 参加者満足度	81.0%	84.6%	80%以上	84.6%	達成	—
		合計(A)	1,948	1,948	1,949							
	コスト	一般財源	1,650	1,650	1,650							
		県債										
		国庫支出金	298	298	299							
		その他	0	0	0							
	決算額(B)	1,482	1,483									
概算人件費	職員数(人)	3.70	3.70	3.70								
概算人件費(C)	30,621	29,282	29,282									
概算事業費(B(A)+C)	32,103	30,765	31,231									
目標に対する成果の状況	労働関係法令の改正内容や過重労働防止対策など企業等の関心が高い事項をテーマとして取り上げたことにより、講座に対する満足度は目標を上回る結果となった。											

2 今後の事業の方向性

今後、事業をどのようにしていきたいか	<input type="checkbox"/> 事業を実施しない <input type="checkbox"/> 事業を見直して実施 <input checked="" type="checkbox"/> 事業を現行どおり実施
	労働教育講座の開催は、労働者及び使用者が労働に関する知識を習得するための機会として重要である。労働情勢の変化や相次ぐ労働関係の法改正等に対応し、参加者のニーズに沿った講座としていくため、引き続き内容の充実を図っていきたい。

資料出所：長野県



### ③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

社会保険労務士法第1条では、「労働及び社会保険に関する法令の円滑な実施に寄与するとともに、事業の健全な発達と労働者等の福祉の向上に資することを目的とする」とされており、社会保険労務士倫理綱領では、「社会保険労務士は、品位を保持し、信用を重んじ、中立公正を旨とし、良心と強い責任感のもとに誠実に職務を遂行しなければならない」とされています。全国社会保険労務士会連合会でも、「国民一人ひとりが安心して働き暮らすことができる『人を大切にする企業』づくりの支援と、『人を大切にする社会』の実現」を掲げています。

しかしながら現実には、助成金の不正受給のための書類の虚偽申請、所定労働時間の延長など労働条件引き下げを助長する内容や労働組合への対抗策のホームページへの掲載などといった行為も少なくなく、そうした事例への対応も、地方ごとに差がある状況となっています。

2016年3月、厚生労働省より「社会保険労務士の不適切な情報発信の防止について」とする通達が出され、全国社会保険労務士会連合会は「社労士の職業倫理に照らし不適切と考えられる情報発信に関する指導指針」を策定しましたが、社労士会との意見交換・情報交換を通じて、必要な対応を促し、こうした問題の抜本的解消を促していくことが重要です。（資料29、30）

#### 資料29 全国社会保険労務士会連合会「社労士の職業倫理に照らし不適切と考えられる情報発信に関する指導指針」（2016年4月）

##### 1. 本指針の趣旨

近年、インターネット等の様々なメディアによる情報発信が、手軽に、かつ廉価に行うことができるようになり、多くの社労士がその専門的知見や業務に関する情報を発信し、国民の利便向上に貢献している一方で、一部の社労士が、その職業倫理に照らして不適切と考えられる情報発信を行っている。

このような不適切な情報発信は、全国の社労士に対する国民からの信用を失墜させるおそれがある。

以上を踏まえて、全国社会保険労務士会連合会と都道府県社会保険労務士会（以下「都道府県会」という。）が連携し、不適切な情報発信を防止するとともに、かかる情報発信を行う社労士に対する厳格な指導を実施することにより、社労士としての品位保持、職業倫理の向上を実現するため、本指針を定めるものである。

##### 2. 不適切と考えられる情報発信

不適切と考えられる情報発信とは、その内容が社会保険労務士法（以下「法」という。）第1条、第1条の2及び第16条の規定に反するもの、あるいはそのおそれのあるものをいう。

具体的には、過去の処分事例に照らせば、次の5つのいずれかに該当する情報が発信されている場合、指導の対象となるものと考えられる。

- ①社労士制度の目的（事業の健全な発達と労働者等の福祉の向上に資すること）に反する内容
- ②社労士の職責（公正な立場での業務の遂行）に反する内容
- ③社労士の業務を行うに当たり必要とされる労働社会保険諸法令の理解が不十分と認められる内容
- ④社労士の信用及び品位を害する内容
- ⑤使用者による労働者に対する違法な権利侵害や刑罰法規に違反する行為をそそのかすような内容

なお、上記に該当する情報発信を行った場合は、法第25条の3に定める懲戒処分事由の「この法律の規定に違反したとき及び社労士たるにふさわしくない重大な非行があったとき」に該当する、あるいはそのおそれがあることとなり、懲戒処分又は指導の対象となり得るものと考えられる。

##### 3. 不適切な情報発信の事例

不適切な情報発信に該当する、あるいはそのおそれのあるものの具体的な事例を以下に示す。これらは近年インターネット等で散見されるものの一例であるが、この他にも上記の5つの視点に照らして該当する、ある

いはそのおそれのあるものや、国民に不適切な情報発信であるとの誤解を生じるものについては、指導の対象となるものであり、個々の社労士において直ちに是正すべきものである。

- (1) メンタルヘルス対策等その重要性が社会的に共有されている取組みを否定するような事例
  - ・「社員をうつ病に罹患させる方法」
  - ・「合法的なパワハラの方法」
- (2) 就業規則の作成等に関し使用者がいたずらに労働条件を引き下げを促すような事例
  - ・「労働基準法上必要のない休暇を与えていませんか」
  - ・「労働時間はそのままに残業代を大幅削減」
- (3) 労働社会保険の保険料を不当に引き下げる脱法行為を推奨するような事例
  - ・「社会保険料の削減をお教えします」
- (4) 労働社会保険の助成金、年金給付等について、依頼者に過度の期待をさせるような事例
  - ・「〇〇助成金獲得のノウハウ教えます。成功報酬は支給額の〇%で。」
  - ・「障害年金、必ずもらえる診断書を医師に書かせる方法」
- (5) 公正さを疑わしめるような事例
  - ・「100%会社側」
  - ・「労働者の味方」
  - ・「行政の指導に対抗できます」
- (6) その他（上記に類するような事例）
  - ・厚生労働省が作成する「モデル就業規則」の目的を否定するような表現

#### 4. 不適切な情報発信に対する指導

都道府県会は、所属する社労士による不適切と考えられる情報発信が確認された場合、直ちにこれを是正（修正、削除等）するよう、会則に基づき当該社労士に対する指導を行う。

なお、指導に従わないため処分が必要な場合又はその態様から指導を行わず直ちに処分を行うことが必要な場合については、会則に基づき当該社労士に対する処分を行う。

資料出所：全国社会保険労務士会連合会

資料30 社会保険労務士による「不適切な情報発信」に関するJAMから都道府県社労士会に対する苦情申し立て(2015年11月～2018年2月)

都道府県	苦情申し立て	うち修正数		都道府県	苦情申し立て	うち修正数		都道府県	苦情申し立て	うち修正数	
		修正不十分				修正不十分				修正不十分	
全国計	372	278	35	富山	6	6	1	島根	1	1	
北海道	19	19	3	石川	3	2		岡山	6	6	
青森				福井	6	5		広島	5	5	
岩手	3	3		山梨	3	1		山口	3	3	1
宮城	3	3		長野	1	0		徳島	1	1	
秋田	3	3		岐阜	5	1		香川	2	2	
山形	1	0		静岡	15	12		愛媛	2	2	
福島	5	5		愛知	18	12	2	高知	2	2	
茨城	5	5	1	三重	4	3		福岡	8	6	
栃木	3	3		滋賀	4	4	1	佐賀	2	2	
群馬	3	3	1	京都	9	9		長崎	2	1	
埼玉	13	10	3	大阪	32	30	2	熊本	3	3	
千葉	13	5	1	兵庫	21	19	3	大分	5	5	1
東京	91	47	10	奈良	3	3		宮崎	2	2	2
神奈川	17	12	2	和歌山				鹿児島	7	1	1
新潟	4	4		鳥取	3	3		沖縄	2	2	

(注)1. 「不適切な情報発信」の事例としては、

- ① 残業代を削減するために所定労働時間の延長を呼びかけるもの。
- ② 厚生労働省の「モデル就業規則」を貶めるもの。
- ③ 労働基準監督署の指導対策をめぐるもの。
- ④ 社会保険料の削減を呼びかけるもの。
- ⑤ 「100%経営者の立場で」と売り込むもの。
- ⑥ 労働組合対策・団体交渉への同席を宣伝するもの。
- ⑦ 「首切りの方法を教えます」と売り込むもの。

2. 資料出所：JAM資料より金属労協政策企画局で作成。

## 5. 仕事と家庭の両立支援

### ①事業所内保育施設の支援

#### ⑦企業主導型保育事業の活用

国の企業主導型保育事業は2016年度に開始され、2018年度予算では9万人分の受け入れ枠が確保される状況となっており、待機児童解消に向け、きわめて重要な役割を担っています。もともと保育拡大を図る趣旨のものであることから、制度導入前から存在する事業所内保育施設には支給されません。そうした施設には労働保険特別会計の「事業所内保育施設設置・運営等支援助成金」が支給されていますが、助成額は企業主導型保育事業に比べて低く、支給期間も運営費の助成で10年間に限られています。自治体として、独自の支援を行うことにより、こうした施設の維持を図っていくことが重要です。(資料31、32、33)

資料31 「待機児童解消加速化プラン」に基づく保育所整備の状況

拡大量	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度見込み	5カ年合計
市町村	72,430	147,233	94,585	93,055	115,713	523,016
企業主導型	—	—	—	20,284	約50,000	約70,000
合計	計 427,587人 (うち市町村拡大分 407,303人)					約59.3万

2016年度の保育拡大量

認可保育所	幼保連携型 認定こども園	幼稚園型 認定こども園	地方裁量型 認定こども園	小規模保育 事業	家庭的保育事業	
-10,376	85,969	5,420	13	15,673	-148	
事業所内 保育事業	居宅訪問型 保育事業	地方単独 保育施策	その他	小計	企業主導型 保育事業	合計
2,464	130	-2,925	-3,165	93,055	20,284	113,339

2017年4月1日の保育の受け入れ枠

認可保育所	幼保連携型 認定こども園	幼稚園型 認定こども園	地方裁量型 認定こども園	小規模保育 事業	家庭的保育事業	
2,238,340	359,423	31,936	3,210	57,293	4,256	
事業所内 保育事業	居宅訪問型 保育事業	地方単独 保育施策	その他	小計	企業主導型 保育事業	合計
8,734	163	42,137	70,505	2,815,997	20,284	2,836,281

- (注) 1. 認可保育所：保育所型認定こども園の保育所部分を含む。  
 2. 企業主導型保育事業については、2017年3月30日時点における2016年度の保育拡大量見込み。  
 3. 資料出所：厚生労働省「待機児童解消加速化プランの実施状況」

資料32 2016年度企業主導型保育事業の拡大状況

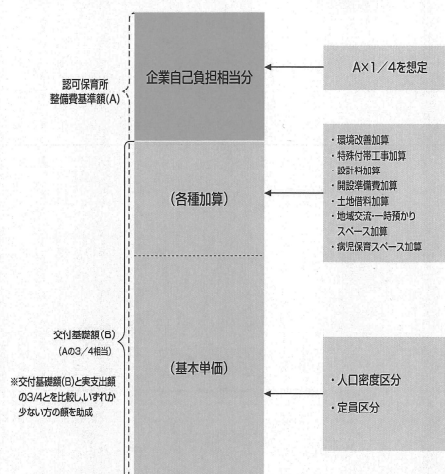
項目	北海道	東北	関東	中部	近畿	中国	四国	九州・沖縄	合計
助成決定件数	39	53	238	145	158	55	38	145	871
利用定員数	1,021	1,301	5,343	3,255	3,386	1,405	1,059	3,514	20,284

資料出所：内閣府

## 資料33 平成29年度における企業主導型保育事業の助成の内容

### 整備費のイメージ

● 定額(工事費用の3/4相当分)を交付します。(認可施設と同水準)



### 助成のイメージ

※参照 都市部で定員20人の施設を新設する場合

基本単価 定員20名(都市部)	80,900,000円
地域交流一時預かりスペース加算	2,640,000円
病児保育スペース加算	21,010,000円
設計料加算(基本単価の5%)	4,045,000円
計	108,595,000円

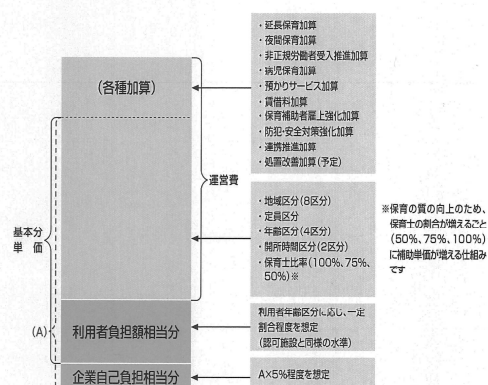
例えば…工事費用  
1億860万円の  
助成が受けられる!

### 運営費のイメージ

● 認可施設とほぼ同水準の補助となります。

● 延長・夜間保育加算、預かりサービス加算、賃借料加算、病児保育加算等があります。

● 利用者負担額は、認可施設と同様の水準に設定できます。



### 助成のイメージ

※参照 東京都特別区で定員20人

乳児5人、1歳児5人、2歳児5人、3歳児5人、保育士比率100%、1日11時間開所、週7日未満開所の場合

乳児	: 250,480円×5人 =	1,252,400円
1歳児	: 167,600円×5人 =	838,000円
2歳児	: 167,600円×5人 =	838,000円
3歳児	: 106,320円×5人 =	531,600円
計(月額)		3,460,000円
年額		41,520,000円
利用者負担額相当分		△8,274,000円
		33,246,000円

例えば…年額  
3,325万円の運営費が  
助成される!

(注)1. 運営費助成については、同じ条件で、4歳以上児は1人月額98,100円である。また病児保育加算は、病児対応型の場合、年額で基本分4,846,000円、加算分が年間延べ利用児童数10人以上50人未満で505,000円である。

2. 資料出所：内閣府

## ② 余裕教室の活用による保育所設置

2016年6月に策定された「ニッポン一億総活躍プラン」では、保育所に関し、「空き教室などの地域のインフラの活用による受け皿の拡大も促進する」とされていますが、2017年5月現在で、保育施設として活用されている小・中学校等の余裕教室は全国で81教室にすぎず、いまだ3桁に達していません。余裕教室のほとんどは何らかの形で活用されていますが、そのうちの多くを占める「スペース」とされている活用は、転用可能な場合も多いものと推測されます。

(資料34)

資料34 公立小・中学校等における余裕教室の活用状況(2017年5月1日現在)

活 用 状 況		教室数	比率(%)
余裕教室		80,414	100.0
活用教室		79,216	98.5
当該学校施設として活用		75,817	94.3
学習方法・指導方法の多様化に対応したスペース		34,888	43.4
特別教室		17,427	21.7
児童・生徒の生活・交流のスペース		6,796	8.5
授業準備のスペース		5,152	6.4
教職員のためのスペース		3,602	4.5
学校用備蓄倉庫等		2,153	2.7
通級指導のためのスペース		1,903	2.4
地域への学校開放を支援するスペース		1,863	2.3
心の教室・カウンセリングルーム		1,524	1.9
外国人子弟等に対する日本語指導のための教室		509	0.6
他の学校施設として活用		195	0.2
学校施設以外への転用		3,204	4.0
放課後児童クラブ		2,152	2.7
地域防災用備蓄倉庫		260	0.3
放課後子供教室		242	0.3
社会教育施設等		137	0.2
保育施設		81	0.1
老人福祉施設		45	0.1
児童館等		44	0.1
その他		243	0.3
未活用教室		1,198	1.5

資料出所：文部科学省資料より金属労協政策企画局で作成。

### ③学童保育の拡充

学童保育待機児童数は、2010年代に入ってから2.7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15.9%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、比率は低下しているものの、数自体は依然増加しています。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35、36)

資料35 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 (2017年)			都道府県	待機児童数			未設置校区 (2017年)		
	2010年	2017年	増加数	公立小学校数	未設置校区	未設置比率		2010年	2017年	増加数	公立小学校数	未設置校区	未設置比率
北海道	126	163	37	1,048	265	25.3	滋賀	118	32	-86	224	20	8.9
青森	27	27	0	288	54	18.8	京都	106	151	45	379	41	10.8
岩手	29	81	52	323	96	29.7	大阪	768	419	-349	987	131	13.3
宮城	172	301	129	380	51	13.4	兵庫	222	895	673	752	58	7.7
秋田	30	139	109	200	36	18.0	奈良	26	80	54	201	9	4.5
山形	2	29	27	249	47	18.9	和歌山	0	94	94	247	82	33.2
福島	122	222	100	444	120	27.0	鳥取	0	70	70	201	40	19.9
茨城	111	527	416	497	43	8.7	島根	95	49	-46	125	8	6.4
栃木	6	32	26	366	55	15.0	岡山	100	149	49	386	44	11.4
群馬	62	59	-3	306	19	6.2	広島	18	350	332	476	36	7.6
埼玉	459	1,625	1,166	813	35	4.3	山口	99	478	379	306	39	12.7
千葉	313	1,168	855	791	56	7.1	徳島	2	51	49	193	43	22.3
東京	1,245	3,511	2,266	1,276	205	16.1	香川	90	334	244	162	15	9.3
神奈川	200	583	383	850	182	21.4	愛媛	17	209	192	286	80	28.0
新潟	11	90	79	469	96	20.5	高知	6	90	84	229	98	42.8
富山	5	106	101	191	18	9.4	福岡	140	384	244	730	45	6.2
石川	2	39	37	206	18	8.7	佐賀	7	235	228	156	10	6.4
福井	0	5	5	198	24	12.1	長崎	10	24	14	326	103	31.6
山梨	37	50	13	172	12	7.0	熊本	28	174	146	353	57	16.1
長野	23	20	-3	360	44	12.2	大分	46	150	104	265	22	8.3
岐阜	76	142	66	367	62	16.9	宮崎	282	349	67	236	52	22.0
静岡	344	992	648	499	63	12.6	鹿児島	109	366	257	516	176	34.1
愛知	364	965	601	966	137	14.2	沖縄	118	905	787	265	96	36.2
三重	35	15	-20	368	77	20.9	全国	6,208	16,929	10,721	19,628	3,120	15.9

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36 学童保育の運営主体

(力所・%)

運営主体	2010年		2017年		増加数
		同比率		同比率	
公立公営	8,155	41.3	10,084	34.4	1,929
社会福祉協議会	2,165	11.0	3,637	12.4	1,472
地域運営委員会	3,654	18.5	4,558	15.6	904
父母会・保護者会	1,478	7.5	1,575	5.4	97
法人等	4,292	21.7	9,433	32.2	5,141
NPO法人			2,589	8.8	
民間企業			1,586	5.4	
その他法人等			5,258	18.0	
合計	19,744	100.0	29,287	100.0	9,543

資料出所：全国学童保育連絡協議会

## ④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

政府は2013年度以降、「保育士等処遇改善臨時特例事業」などにより、保育士などの処遇改善を進めており、2017年度の時点で2012年度比約10%増、副主任保育士や専門リーダーなど保育士全体の3分の1にはさらに月額4万円、経験年数3年以上の職務分野別リーダーには月額5千円という処遇改善を行っています。

しかしながら、新聞報道によれば、保育士の有効求人倍率は2017年12月の全国平均で3.4倍とのことであり、賃金・労働諸条件がその重責に即したものとなるよう、引き続き改善を進めていく必要があります。

## ⑤病児・病後児・体調不良児の保育の拡充

病児保育のための施設は、全国・2015年度の時点で病児対応型が789、病後児対応型が606、体調不良児対応型が822、延べ利用児童数は612,945人に止まっています。その後も増加してい

ると思いますが、それでも、保育所利用児童数255万人・待機児童32万人、学童保育入所児童数115万人・待機児童1.7万人に比べて、圧倒的に少ないと言わざるを得ません。各市町村ごとに、保育所などの分布状況を把握しながら、戦略的な病児保育施設の配置を行っていくことが必要と思われます。(資料37)

病児保育にも用いられる内閣府の「地域子ども・子育て支援に必要な経費」は、2016年度の執行率が85%にすぎず、180億円以上が使われていない状況にあります。大阪市の申請額は横浜市の4割に達していないといった、ばらつきもあります。市町村が積極的に交付申請を行うよう、都道府県としても促進していく必要があります。

資料37 都道府県別病児・病後児保育施設数(2018年1月時点)

(カ所)

都道府県	計		病児 対応型	病後児 対応型	体調不良 児対応型	広域 利用型	訪問型	その他
	施設数	定員(人)						
青森	29	-	8	20	1	-	-	
山形	50	-	8	10	32	-	-	
福島	23	-	9	4	10	-	-	
茨城	92	-	12	35	45	-	-	重複 3
群馬	24	-	7	17	-	-	-	
埼玉	57	219	31	26	-	-	-	
千葉	76	-	40	27	-	9	-	
東京	134	-	-	-	-	-	-	
新潟	33	-	-	-	-	-	-	
山梨	16	93	11	5	-	-	-	
岐阜	16	-	18	7	1	-	-	
愛知	68	-	-	-	-	-	-	
兵庫	41	209	42	-	-	-	-	
鳥取	26	81	-	-	-	-	-	
広島	-	-	-	-	-	14	-	
山口	24	-	-	-	-	-	-	
香川	15	-	-	-	-	-	-	
愛媛	17	-	-	-	-	-	-	
高知	12	-	6	5	-	-	1	
長崎	30	152	-	-	-	-	-	
熊本	27	-	-	-	-	-	-	
大分	23	134	-	-	-	-	-	
宮崎	25	-	-	-	-	-	-	
沖縄	-	-	14	7	-	-	-	

資料出所：各都道府県ホームページより金属労協政策企画局で作成。

## ⑥特別養護老人ホームの増設促進

特別養護老人ホームの待機状況の調査に関しては、①2015年より、新規入所者が原則要介護3～5に限られることになった、②重複申込等の排除を従来よりも徹底し、入所申込者数の実数により近づけることになったことから、前回調査(2013年の523,584人)よりも大幅に減少し、292,567人となっていますが、それでも定員の約6割の状況となっています。都道府県によっては、定員の100%以上に及んでいるところもあり、地域の状況に応じて増設を図っていくことが不可欠となっています。(資料38)

資料38 特別養護老人ホームにおける入所申込者  
(2016年・要介護3～5)

都道府県	施設数	定員①	入所申込者数②	比率 (②÷①)
北海道	327	21,783	12,774	58.6
青森	89	5,135	3,480	67.8
岩手	111	6,555	4,406	67.2
宮城	139	8,329	6,652	79.9
秋田	112	6,309	6,748	107.0
山形	97	7,143	4,632	64.8
福島	135	9,383	8,494	90.5
茨城	208	12,499	5,059	40.5
栃木	120	6,551	3,399	51.9
群馬	152	8,748	4,959	56.7
埼玉	343	28,232	7,951	28.2
千葉	318	20,549	10,165	49.5
東京都	466	41,030	24,815	60.5
神奈川県	344	29,441	16,691	56.7
新潟	195	14,082	11,070	78.6
富山	76	5,083	3,234	63.6
石川	71	5,808	2,244	38.6
福井	65	4,143	2,292	55.3
山梨	50	2,906	4,860	167.2
長野	142	9,767	2,343	24.0
岐阜	117	8,939	6,737	75.4
静岡県	226	15,727	6,749	42.9
愛知県	235	20,374	10,006	49.1
三重	147	8,467	5,359	63.3
滋賀	76	4,858	4,905	101.0
京都	142	10,446	8,755	83.8
大阪	372	28,214	12,048	42.7
兵庫県	302	20,476	14,983	73.2
奈良	95	6,323	3,187	50.4
和歌山	82	4,703	2,603	55.3
鳥取	41	2,807	2,084	74.2
島根	82	4,233	3,354	79.2
岡山	148	9,203	6,918	75.2
広島	166	10,120	9,968	98.5
山口	93	6,141	5,001	81.4
徳島	62	3,296	1,161	35.2
香川	84	4,831	3,392	70.2
愛媛	99	5,725	6,385	111.5
高知	55	3,826	2,584	67.5
福岡	280	18,650	6,468	34.7
佐賀	48	3,003	2,083	69.4
長崎	112	6,189	2,846	46.0
熊本	123	6,665	4,666	70.0
大分	73	4,311	2,795	64.8
宮崎	87	5,057	3,575	70.7
鹿児島	141	8,632	5,100	59.1
沖縄	55	4,059	2,587	63.7
全国	7,103	488,751	292,567	59.9

- (注)1. 重複申し込み等の排除を、従来よりも徹底している。  
 2. 施設数、定員は10月1日時点、入所申込者数は4月1日時点。  
 3. 資料出所：厚生労働省「介護サービス施設・事業所調査」「特別養護老人ホームの入所申込者の状況」より金属労協政策企画局で作成。

### ⑧看護・介護、私傷病治療などによる退職の防止

組合員が介護によって退職に追い込まれることのないよう、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39)

**資料39 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、個別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。

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きているか、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

## 6. 特定最低賃金の取り組み強化

- ①当該産業労使の十分な検討による特定最低賃金の決定
- ②地域別最低賃金引き上げ額以上の引き上げ
- ③公益側委員に対するサポート
- ④特定最低賃金を有する産別地方組織間の連携強化
- ⑤介護職員などを対象とする特定最低賃金の創設

金属産業では、グローバル経済の下で、新興国・途上国も含めた熾烈な国際競争を繰り広げていることによる賃金の下押し圧力があります。新興国・途上国の賃金は、少なくとも見かけ上は、日本の何分の一ということになりますから、こうした国々と競争している金属産業では、企業の賃金抑制姿勢がより強く出てくる傾向があることは否定できません。日本では1990年代以降、長く不況とデフレが続いたことも、そうした賃金抑制姿勢に拍車をかけてきました。

しかしながら、当然のことですが、人件費の引き下げで新興国・途上国に対抗することはできません。わが国金属産業の競争力の源泉は「高生産性」であり、「高生産性」は、職場全体の高いモチベーションなしに維持できません。金属産業で賃金の下押し圧力が高まれば、産業全体が「低賃金・低生産性」に向かうことになりかねません。わが国金属産業の国際競争力が失われ、持続的な発展が困難となることは明らかです。特定最賃を通じて、労使対等の交渉で決定された最低賃金を未組織労働者に波及させることにより、組織労働者と未組織労働者、正社員と非正規労働者の同一価値労働同一賃金を確立し、公正競争を確保していくことが不可欠です。

『2016年版ものづくり白書』を見ると、新興国における急激な賃金の上昇と、国内における生産性の向上により、わが国の単位労働コスト（付加価値あたりの労働コスト）は、すでにタイ、中国、韓国を下回っており、グローバル競争を理由にした賃金抑制という考え方は、もはや根拠を失っています（資料40）。また『2017年版ものづくり白書』によれば、「過去1年間で製品・部材の生産を国内に戻した理由」として、「人件費」が23.2%に達しており、「為替レート」の31.3%に次いで第2位（複数回答）となっています。

しかしながら、それでも賃金下押し圧力は、いまだ強力であり、金属産業では、特定最賃の役割がより重要であると言えます。

資料40 各国の単位労働コストの比較

年	ドイツ	アメリカ	日本	韓国	中国	タイ
2000	0.50	0.50	0.68	0.48	0.22	
2001	0.50	0.51	0.67	0.50	0.24	0.47
2002	0.50	0.51	0.64	0.53	0.26	0.45
2003	0.51	0.51	0.62	0.55	0.28	0.44
2004	0.51	0.52	0.60	0.56	0.30	0.44
2005	0.50	0.53	0.59	0.58	0.33	0.46
2006	0.49	0.55	0.58	0.58	0.34	0.47
2007	0.49	0.57	0.56	0.58	0.37	0.46
2008	0.50	0.58	0.57	0.54	0.41	0.51
2009	0.53	0.57	0.57	0.54	0.44	0.51
2010	0.53	0.57	0.54	0.54	0.47	0.51
2011	0.53	0.58	0.55	0.53	0.51	0.55
2012	0.55	0.59	0.54	0.56	0.54	0.58
2013	0.56	0.60	0.53	0.57	0.57	0.60
2014	0.57	0.61	0.54	0.57	0.60	0.66

資料出所：経済産業省・厚生労働省・文部科学省『2016年版ものづくり白書』

このところ、人手不足が著しい状況にあります。生産年齢人口の減少を背景に、景気回復が続いており、このため、有効求人倍率は、すでに1970年代の高度成長期以来の水準となっています。しかしながら、このような人手不足の状況に比べ、賃金の上昇は緩慢なものに止まっているのではないか、との見方があります。

各都道府県の労働局の中には、職業ごとの求人数や求職者数、求人賃金などを公表しているところがあります。ホームページ上で職業別の有効求人倍率、有効求職者数、求人賃金（下限平均）のデータが継続的に得られる東京、埼玉、千葉、神奈川、茨城、山梨、京都に関し、「職業計」、金属産業に多くの人働いている「生産工程の職業」、および「生産工程の職業」と労働市場が競合的と思われる「事務的職業」、「販売の職業」、「サービスの職業」について、2012年3月から2017年3月にかけての変化を見ると、

- ① 7都府県計の有効求人倍率と求人賃金の変化を職業別に比べて見ると、「生産工程の職業」は、「職業計」や「事務的職業」に比べ、有効求人倍率の上昇率がかなり大きいにも関わらず、求人賃金の上昇率はやや小さい。
- ② 「サービスの職業」は、有効求人倍率の上昇率が大きい、求人賃金の上昇率も大きい。
- ③ 「販売の職業」は、「生産工程の職業」と同様の傾向にある。
- ④ 有効求人数と求人賃金の変化を見ると、「生産工程の職業」も、有効求人数の増加に見合った程度には、求人賃金が上昇している。従って、①の状況が生じている理由は、他の職業に比べて、求職者数の減少が大きいということである。
- ⑤ 都府県ごとに個別に見ると、7都府県すべてで、「生産工程の職業」の有効求人倍率の上昇率が、「職業計」を上回っており、うち4府県では、「生産工程の職業」の有効求人倍率の上昇率が「事務的職業」「販売の職業」「サービスの職業」と比べ、一番大きい。
- ⑥ 有効求人倍率と求人賃金との関係では、すべての都府県で、7都府県計と同じ傾向が見られるわけではない。しかしながら、埼玉、千葉、神奈川、京都では、「生産工程の職業」の有効求人倍率の上昇率が大きいのに、求人賃金の上昇率が小さい、もしくは「職業計」なみに止まっている。

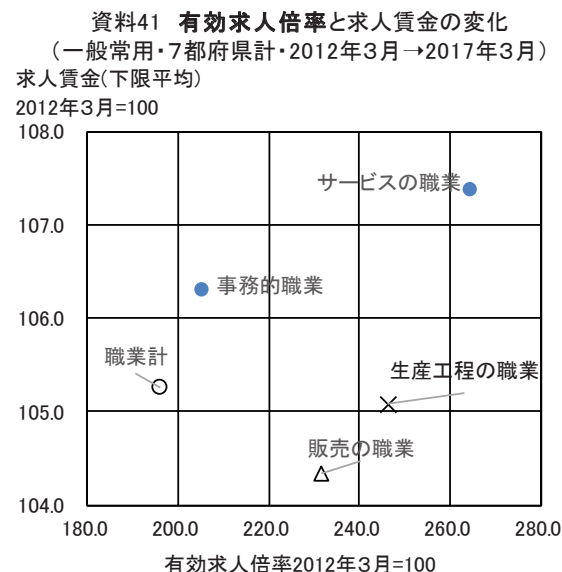
といったことがわかります。（資料41、42）

データは公表されているものの、2012年3月のデータが得られなかったり、求人賃金の定義などが異なっているため、集計に加えなかった宮城、栃木、滋賀、徳島といった県においても、有効求人倍率の上昇率は「生産工程の職業」が、「事務的職業」「サービスの職業」などより大きいにも関わらず、求人賃金の上昇率がそれに見合っていないという傾向が見られます。

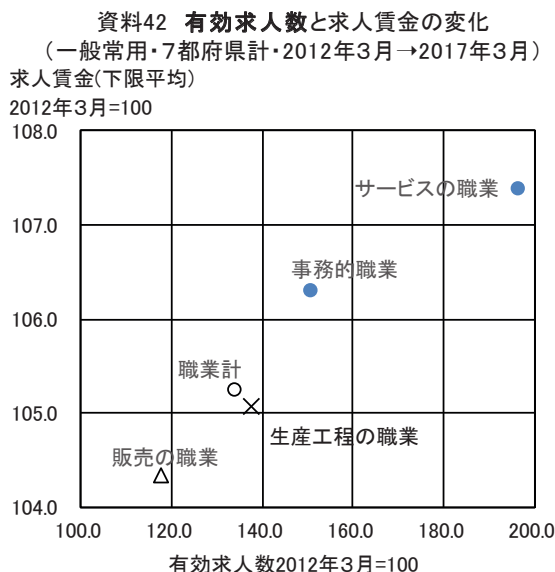
市場経済原理の下では、労働市場では、人手不足になれば賃金が上昇するはずですが。最近の人手不足の高まりを反映し、ハローワークにおける求人賃金も上昇傾向となっていますが、金属産業に多くの人働いている「生産工程の職業」では、先述のような賃金の下押し圧力により、市場経済原理が適正に機能していない可能性があります。特定最賃に頼らなくとも、人手不足なのだから、求人賃金も自ずと上昇している、という見方があり、それは資料42でも見ることができます。しかしながら、現状では不十分だということを、これらのデータが示しています。特定最賃の引き上げを通じて、まさに、金属産業における人手不足の高まりに見合った求人賃金の上昇を、促していくことが重要です。

特定最賃を引き上げれば、特定最賃ぎりぎり雇用している企業では、人件費負担が増加す

ることになります。しかしながら、「生産工程の職業」の有効求人倍率の上昇率が、他の職業に比べて高い傾向にあることからすれば、地賃に対して明確な優位性を保てる水準差を確保できる水準に引き上げていかなければ、人材確保がさらに困難となっていくことは明白です。人材が確保できないことに目をつむり、人件費を抑制していれば、短期的には利益を確保できるかもしれませんが、事業の縮小傾向を招くことは否定できません。いわゆる「ゆでガエル症候群」の状態であって、中長期的には、中高年従業員が引退し、若手従業員が企業を離れ、事業の継続が立ち行かなくなることになりかねません。



- (注)1. 2012年3月以降の職業別有効求人数、有効求職者数、求人賃金(下限平均)の発表されている東京、埼玉、千葉、神奈川、茨城、山梨、京都の平均。  
 2. 求人賃金は新規求人。ただし、7都府県の加重平均には有効求人数を用いた。  
 3. 有効求人倍率の変化には、通常は差(単位:ポイント)を用いる。しかしながら、職業ごとの格差がもともと大きいため、ここでは2012年3月=100の指数を用いた。なお、経済産業省「鉱工業指数」の在庫率指数も同様の指数である。  
 4. 資料出所:東京労働局、京都労働局資料より金属労協政策企画局で作成。



- (注)1. 2012年3月以降の職業別有効求人数、有効求職者数、求人賃金(下限平均)の発表されている東京、埼玉、千葉、神奈川、茨城、山梨、京都の平均。  
 2. 求人賃金は新規求人。ただし、7都府県の加重平均には有効求人数を用いた。  
 3. 資料出所:東京労働局、京都労働局資料より金属労協政策企画局で作成。

地賃と特定最賃の望ましい水準差を定量的に示すことは、なかなか困難です。そもそも特定最賃は、18歳以上65歳未満の基幹的労働者を対象とし、業務の適用除外もあるのに対し、地賃はすべての労働者を対象としていますから、それだけでも、特定最賃を設定する場合は、一定の水準差を確保するのは当然ということになります。

加えて金属産業の産業特性という点からしても、マクロベースで労働時間あたりの付加価値(国内総生産)を比較してみると、2016年には、全産業が4,604円、製造業が5,705円となっているのに対し、金属産業は6,110円に達しています。金属産業は、全産業を32.7%、製造業を7.1%上回っていることとなります。付加価値から減価償却分を除いた国内純生産で見ても、金属産業は全産業を18.9%、製造業を2.4%上回っています。金属産業を対象とする特定最賃が、全産業を対象とする地賃を「少なくとも10%以上上回る水準」を確保するのは当然だと言えるでしょう。(資料43)

資料43 マクロベースで見た労働時間あたりの付加価値（2016年）

産 業	国内総生産（円）			国内純生産（円）		
		全産業=100	製造業=100		全産業=100	製造業=100
全産業	4,604	100.0	80.7	3,574	100.0	86.2
製造業	5,705	123.9	100.0	4,149	116.1	100.0
金属産業計	6,110	132.7	107.1	4,250	118.9	102.4

(注)1. 純生産は、産み出した付加価値から固定資本減耗（減価償却）を除いたもの。

2. 資料出所：内閣府「国民経済計算」より金属労協政策企画局で作成。

## 7. 外国人技能実習制度の適正な運用

### ①外国人技能実習生の死亡・失踪、監理団体や実習実施者による不正行為の根絶

厚生労働省の発表によれば、2017年10月末時点の外国人労働者数は1,278,670人、うち外国人技能実習生の数は、前年比22.1%増の257,788人に達しています。都道府県別に見ると、愛知県28,335人、広島県13,602人、大阪府13,028人、東京都11,900人、茨城県11,358人、岐阜県10,547人などとなっていますが、前年比伸び率では、沖縄県の75.7%増、福岡県の47.8%増、鹿児島県の38.2%増、宮崎県の37.4%増などがとくに目立つところとなっています。（資料44）

外国人技能実習制度については、2017年11月から新制度が導入され、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）が行われました。一方、受け入れ企業による不正行為や、失踪者などは、2010年改正でいったんは改善したものの、再び悪化傾向となっており、新制度の下で、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45）

資料44 外国人労働者数（2017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	
		前年比	前年比			前年比	前年比				
全国計	1,278,670	257,788	22.1	富 山	9,863	4,461	18.2	島 根	3,777	1,722	22.6
北海道	17,756	8,553	26.7	石 川	8,599	4,167	27.4	岡 山	13,727	6,645	21.8
青 森	2,614	1,631	21.8	福 井	7,770	3,471	15.0	広 島	28,358	13,602	15.4
岩 手	3,999	2,431	22.7	山 梨	5,823	1,261	26.0	山 口	6,635	2,994	21.2
宮 城	9,337	2,919	30.7	長 野	15,786	5,177	12.4	徳 島	4,024	2,630	12.6
山 形	3,221	782	11.9	岐 阜	27,711	10,547	9.5	香 川	7,825	4,654	17.8
福 島	6,914	1,539	20.1	静 岡	51,832	9,947	19.9	愛 媛	7,812	5,247	8.9
茨 城	31,365	2,653	19.0	愛 知	129,155	28,335	20.4	高 知	2,414	1,405	22.9
栃 木	21,235	2,653	14.4	三 重	24,220	7,509	13.3	福 岡	39,428	8,265	47.8
群 馬	29,319	5,214	27.9	滋 賀	15,621	3,496	17.4	佐 賀	4,678	2,006	20.9
埼 玉	55,534	6,774	21.8	京 都	14,478	3,212	31.3	長 崎	5,555	2,628	6.1
千 葉	49,335	10,543	30.3	大 阪	72,226	13,028	30.6	熊 本	7,743	4,527	31.0
東 京	394,834	9,747	24.6	兵 庫	29,621	7,586	26.0	大 分	5,458	2,624	12.8
神奈川	69,400	11,900	31.9	奈 良	3,533	1,560	17.6	宮 崎	3,490	2,342	37.4
新 潟	7,530	7,673	28.7	和歌山	2,260	814	19.7	鹿 児 島	5,542	3,378	38.2
		2,591	19.8	鳥 取	2,324	1,314	6.3	沖 縄	7,310	926	75.7

資料出所：厚生労働省

資料45 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	2016	
死亡者	年度	人	35	27	24	20	19	27	34	30		
うち脳・心疾患			16	9	3	6	2	8	6	8		
失踪	年	機関				1,534	2,005	3,566	4,847	5,803	5,058	
不正行為機関数			452	360	163	184	197	230	241	273	239	
企業単独型			7	2	3	2	0	0	0	0	3	2
団体監理型			445	358	160	182	197	230	241	270	237	
うち実習実施機関			416	324	143	168	188	210	218	238	202	
うち機械・金属関係	81	43	13	11	4	7	12	10	14			

資料出所：JITCO（国際研修協力機構）、法務省

## ②新しい技能実習法で強化された「日本人が従事する場合の報酬の額と同等以上」の

### 実効的な確保

新しい技能実習制度では、これまで法定最低賃金を上回れば認められてきた「日本人が従事する場合の報酬の額と同等以上」の要件が、より徹底されることになり、実習実施者は「技能実習生の報酬に関する説明書」を提出することになっています。しかしながら、記載すべき「職務内容や責任の程度」の判断基準は明確ではなく、また、たとえば企業内に賃金規程がある場合であっても、その賃金規程に基づいた賃金ではなく、「同程度の技能等を有する日本人労働者」として一人の例示をするだけで、「同等以上」の要件を満たすことになっており、客観的に「同等以上」が確保されるかどうかは、きわめて疑問です。

「説明書」に記載された賃金水準が、賃金規程がある場合にそれに基づいているかどうか、地域の一般的な水準に比べて適正かどうか、個別具体的に判断していくことが必要です。（資料46）

資料46 技能実習生の報酬に関する説明書の記載例

### ①同程度の技能等を有する日本人労働者がいる場合の記載例

①比較対象となる日本人労働者の職務内容や責任の程度	水産加工工場に入社1年目のパート職員A。安全管理や衛生管理に関する基礎的な技能（包丁の扱い方、作業者の衛生保持等）を身に付けるほか、初歩的な作業（原材料の選定、魚体処理等）を中心に行っている。 ラインマネージャーの指導の下で、指示を受けて業務を行っている。
②比較対象となる日本人労働者の年齢、性別及び経験年数	( 46 才 ) ( 男 ・ 女 ) ( 経験 1 年 )
③比較対象となる日本人労働者の報酬	月給 円 / 時間給 900 円
④技能実習生に対する報酬が日本人が従事する場合の報酬の額と同等以上であると考える理由	パート職員Aは、技能実習生と同様に経験年数は1年であり、任されている業務の範囲や業務量についても、技能実習生と変わらない。 また、ともにラインマネージャーの指導の下で、指示を受けて業務を行っており、業務における責任も同程度である。
⑤その他	

(注意)

- ①は、比較対象となる日本人労働者の職務内容や責任の程度が、技能実習生と同等であることを示すこと。
- ②の経験年数は、比較対象となる日本人労働者の経験年数を記載すること。
- ③は、月給及び時間給以外の給与形態の場合については、月給又は時間給に換算した報酬を記載すること。また、月給又は時間給のいずれかを記載すればよいが、技能実習生に対する報酬と比較ができるよう統一して記載すること。
- ⑤は、報酬以外の諸手当等が支給されている場合など特記すべき事項がある場合に記載すること。



②同程度の技能等を有する日本人労働者がいない場合（賃金規程有）

①最も近い職務を担う日本人労働者の職務内容や責任の程度		水産加工工場に入社5年目のパート職員B。5年間の経験の中で、安全管理や衛生管理について高い技能（包丁の扱い方、作業者の衛生保持等の基礎的な技能はもとより、大型工具の洗浄等も担当）を有しているほか、初歩的な作業（原材料の選定、魚体処理等）から一定の技術が必要な作業（製品としての仕上げ、製品品質の判別等）までを行っている。 ラインマネージャーを補佐する役割を与えられており、新入パート社員を指導することもある。
②最も近い職務を担う日本人労働者の年齢、性別及び経験年数		（ 46才 ） （ 男 ・ 女 ） （経験 5 年）
③最も近い職務を担う日本人労働者の報酬		月給 円 / 時間給 1,200 円
④賃金規程の有無及び賃金規程に基づく賃金	規程の有無	有 ・ 無
	有の場合	賃金規程に基づき、技能実習生と職務や責任の程度が同等の日本人労働者に支払われるべき報酬 月給 円 / 時間給 900 円
⑤技能実習生に対する報酬が日本人が従事する場合の報酬の額と同等以上であると考える理由		パート職員Bは、賃金規程に基づき、勤続5年目の社員としての報酬が決定されている。 技能実習生は、同一の賃金規程に基づき、勤続1年目の社員としての報酬が決定されている。
⑥その他		

(注意)

- ①は、技能実習生と最も近い職務を担う日本人労働者の職務内容や責任の程度について、技能実習生が担う職務内容や責任の程度と比べて、具体的にどのような差異があるのかも併せて、詳細に記載すること。
- ②の経験年数は、比較対象となる日本人労働者の経験年数を記載すること。
- ③は、月給及び時間給以外の給与形態の場合については、月給又は時間給に換算した報酬を記載すること。また、月給又は時間給のいずれかを記載すればよいが、技能実習生に対する報酬と比較ができるよう統一して記載すること。
- 賃金規程を作成している場合には、必ず「有」にチェックマークを付すこと。また、賃金規程に基づき、技能実習生と職務や責任の程度が同等の日本人労働者に支払われるべき報酬を具体的に記載し、当該賃金規程を参考資料として添付すること。
- ⑥は、報酬以外の諸手当等が支給されている場合など特記すべき事項がある場合に記載すること。

③同程度の技能等を有する日本人労働者がいない場合（賃金規程無）

①最も近い職務を担う日本人労働者の職務内容や責任の程度		水産加工工場に入社5年目のパート職員C。5年間の経験の中で、安全管理や衛生管理について高い技能（包丁の扱い方、作業者の衛生保持等の基礎的な技能はもとより、大型工具の洗浄等も担当）を有しているほか、初歩的な作業（原材料の選定、魚体処理等）から一定の技術が必要な作業（製品としての仕上げ、製品品質の判別等）までを行っている。 ラインマネージャーを補佐する役割を与えられており、新入パート社員を指導することもある。
②最も近い職務を担う日本人労働者の年齢、性別及び経験年数		（ 46才 ） （ 男 ・ 女 ） （経験 5 年）
③最も近い職務を担う日本人労働者の報酬		月給 円 / 時間給 1,200 円
④賃金規程の有無及び賃金規程に基づく賃金	規程の有無	有 ・ 無
	有の場合	賃金規程に基づき、技能実習生と職務や責任の程度が同等の日本人労働者に支払われるべき報酬 月給 円 / 時間給 円
⑤技能実習生に対する報酬が日本人が従事する場合の報酬の額と同等以上であると考える理由		パート職員Cは、技能実習生と比べて担当する業務の範囲が広い（大型工具の洗浄、製品としての仕上げ、製品品質の判別）ほか、同一の時間で約1.2倍のスピードで正確に業務をこなすことができる。 また、ラインマネージャーを補佐して、新入パート社員を指導することもあり、技能実習生と比べて責任の程度も大きい。 上記の観点から、技能実習生とパート職員Cとの報酬の違いは妥当なものであると考える。
⑥その他		

(注意)

- ①は、技能実習生と最も近い職務を担う日本人労働者の職務内容や責任の程度について、技能実習生が担う職務内容や責任の程度と比べて、具体的にどのような差異があるのかも併せて、詳細に記載すること。
- ②の経験年数は、比較対象となる日本人労働者の経験年数を記載すること。
- ③は、月給及び時間給以外の給与形態の場合については、月給又は時間給に換算した報酬を記載すること。また、月給又は時間給のいずれかを記載すればよいが、技能実習生に対する報酬と比較ができるよう統一して記載すること。
- 賃金規程を作成している場合には、必ず「有」にチェックマークを付すこと。また、賃金規程に基づき、技能実習生と職務や責任の程度が同等の日本人労働者に支払われるべき報酬を具体的に記載し、当該賃金規程を参考資料として添付すること。
- ⑥は、報酬以外の諸手当等が支給されている場合など特記すべき事項がある場合に記載すること。

資料出所：外国人技能実習機構

