

## 5. 「日（いとなみ）が輝く」

### ③働きたい人が働ける環境づくり

#### 前期基本計画の取組状況

##### （1） 安定した雇用関係の維持と労働環境の向上

中小企業の振興を図るため、小松島商工会議所に業務委託して、経営相談や専門知識、パソコンの技能習得、労務などについて専門家を講師に迎えてセミナーや講演会を開催しました。

##### （2） 新規雇用の場の創出

徳島公共職業安定所小松島出張所や小松島商工会議所と連携して雇用の状況や市内求人などの情報収集や把握に努めるとともに、有能な人材育成・確保を狙う企業と正社員経験の少ない求職者とのマッチングが図れるよう、商工会議所が実施する「ジョブカード制度」の支援などを行いました。また、企業立地促進法に基づく固定資産税の課税免除に関する条例により、県と一体となつた企業立地を促進し、平成23年度は木材加工業者1社の実績がありました。

#### 現況と課題

#### 小松島市の就業構造

平成22年の国勢調査による小松島市の就業者数は、第1次産業1,438人(8.2%)、第2次産業4,151人(23.6%)、第3次産業11,981人(68.2%)となっており、第3次産業への就労者が6割以上を占めています。このことは、所得水準の向上により一通りのモノが普及し、消費構造の変化が起りモノよりもサービスへの需要が高まり、サービス産業が発展しているということを示しています。

人口減少社会のなかで、労働力人口は大幅に減少することが予想されます。

#### 小松島市の雇用状況

小松島市には、大企業<sup>27</sup>が少なく、東洋紡績の撤退や日本製紙の紙事業からの撤退など、相次ぐ企業や商店の撤退で雇用の場が減少しています。近年の有効求人倍率の傾向として、小松島市は徳島県平均値を大きく下回っています。

<sup>27</sup>大企業 中小企業基本法に定義のある「中小企業」を超える企業のことです。業種にもよりますが、例えば、製造業、建設業、運輸業などの場合、資本金等が3億円以上の会社と、常時使用する従業員の数が300人以上の会社等です。

全国的な傾向として最近は、求職者個人の都合にあう柔軟性ある仕事を求める求職者が増加するなか、企業からの求人条件と求職者が求める条件に大きな隔たりが生じ、その結果、長期就労につながっていない状況です。また、新規求人状況をみると、正規職員が減ってきており一方で、パートなどが増加しています。

国際化や経済社会の構造的な変化が進み、国際競争による価格低下や生産拠点の海外移転、原油の高騰による生産コストの上昇や地域間競争の激化など国内の事業者を取り巻く環境は厳しいことや、年齢や性別に関係なく求職者の能力を発揮でき個々の生活に応じた就労環境整備への対応など、雇用の確保は大きな課題です。

## 基本方針

### 安定した雇用関係の維持と労働環境の向上

「市は、雇用関係が安定的に継続されるとともに、労働条件や勤労者福祉が向上するよう支援します。」

平成24年2月の全国の有効求人倍率は0.75、徳島県は0.93、徳島公共職業安定所小松島出張所管内（小松島市と勝浦郡）では0.65となっています。このことからも分かるように、市内における雇用情勢は非常に厳しい環境にあります。そうしたことからも、現在の雇用関係が安定的に継続されるよう市内における既存産業の活性化を支援します。

また、雇用者や勤労者に対し、労働条件向上のための啓発を行うとともに、勤労者福祉の向上をめざし、勤労者の生活安定と向上のための支援を行います。

さらに、女性に対しては、結婚や出産にかかわらず、仕事が続けられるような子育て支援を行い働きやすい環境づくりを行います。

### 新しい雇用の場の創出

「市は、既存産業が自らの強みを活かしつつ、地域経済の活性化を図り地域に雇用を生み出すため、県や国・企業・学校・商工関係団体・NPOなどの関係者と連携し、事業環境の整備推進を図ります。また、就労意欲のある者と雇用者が求める人材のミスマッチをなくすため、就業能力の開発を行います。

さらに、近畿圏に近いという地理的状況など、企業が進出しやすい環境が整うなかで、魅力ある事業環境の情報発信を行い、企業誘致を進め、産業集積の促進と新規雇用の拡大を図ります。」

既存産業の活性支援は、安定的、継続的な雇用関係を維持するだけでなく、新たな雇用の場の創出を行います。

また、市内の未就業者等に対し、農林水産業の担い手の確保や、福祉など生活支援サービス業に対する就業支援等や、雇用者が求める能力を身につけさせることによるスキルアップを図ることで就業機会の拡大を図ります。

港湾設備や高速道路など物流網の整備に伴い、企業が進出しやすい環境が整うなかで、企業立地促進法など国・県の施策を利用した企業誘致の促進を図ります。体験型の観光産業など起業の支援により、新たな雇用の場の拡大を図ります。

## 施 策 体 系

### ●働きたい人が働ける環境づくり

- ➡ 安定した雇用関係の維持と労働環境の向上
- ➡ 新規雇用の場の創出

## 主 な 取 組

### (1) 安定した雇用関係の維持と労働環境の向上

- 安定した雇用関係を継続するため、中小企業振興事業を利用し、中小企業者の経営に関する具体的・実践的な相談内容に応じるため、商工会議所等を通じ、税理士や中小企業診断士等の専門家を派遣し、アドバイスや指導を行うといった研修会を開催します。
- 就業規則や賃金、解雇問題やサービス残業といった労働個別相談会を開催したり、年金等について社会保険労務士による個別相談会を実施したりするなど、雇用・労働問題に関する意識啓発及び雇用環境の向上を図ります。
- 市内の中小企業者及びその従業員に対して、厚生労働省関係の助成金・奨励金の内容や申請手続き等についての説明会を行い福利厚生の充実を図ります。
- 女性が、育児と仕事を両立できるよう子育て支援の施策を充実させます。

## (2) 新規雇用の場の創出

- 既存産業の振興や起業化の促進による雇用機会の拡大を図るとともに、職業相談機関などと連携し、年齢や適性、能力に応じた就業機会の確保をめざします。
- 市内の未就業者や従業員を対象に専門講師によるパソコン講習会などを実施し、企業が人材に求める技能を向上させ、雇用のミスマッチの解消をめざします。
- 高齢化の進行により、担い手不足が想定される農林水産業について、新規就農者の確保に取り組みます。
- 情報の提供などにより、U・J・Iターン<sup>28</sup>による小松島市への居住を支援します。
- 企業立地促進法に基づく国・県の施策や市の企業誘致施策等により企業誘致を推進し、新規雇用の拡大を図ります。
- 団塊の世代のもつ技能を有効に活用するとともに、高齢者が生きがいをもつて生活できるようシルバー人材センターの運営を支援します。
- 高齢者や新規学卒者等の就労について、関係機関と連携し状況に応じた雇用の場の創出、提供に取り組みます。また、障がい者雇用については、県立みなど高等学園及び関係機関と連携を図りながら、就労支援を行います。

---

<sup>28</sup>U・J・Iターン　生まれ育った出身地と居住地との関係を表す言葉で、「Uターン」とは、出身地を進学や就職で離れた人が再び出身地に帰ってきて居住すること、「Jターン」とは、出身地を進学や就職で離れた後、出身地の近隣地域などに居住すること、「Iターン」とは、出身地に関係のない地域に居住することです。