

# 北海道労働審議会

## 【議事録】

令和5年12月26日（火）

北海道第二水産ビル 4階 4S会議室

日 時 : 令和5年12月26日(火) 13時30分から15時00分まで

場 所 : 北海道第二水産ビル 4階 4S会議室

#### 出席者

##### ○委員

###### ・学識経験者

片 桐 由 喜 (小樽商科大学 副学長 / 商学部 教授)  
駒 川 智 子 (北海道大学大学院教育学研究院 准教授)  
岡 田 美弥子 (北海道大学大学院経済学研究院 教授 / 総長補佐)  
開 本 英 幸 (弁護士)  
上 田 絵 理 (弁護士)

###### ・労働者代表

金 子 ユ リ (日本労働組合総連合会北海道連合会 副事務局長兼ジェンダー平等局長)  
光 崎 聡 (日本労働組合総連合会北海道連合会 札幌地区連合 副事務局長)  
山 田 新 吾 (日本労働組合総連合会北海道連合会 組織労働局長)

###### ・使用者代表

池 田 幸 司 (北海道経済連合会 労働政策局長)

(五十音順)

##### ○事務局(北海道)

中 島 俊 明 (経済部長)  
鶴 蒔 徹 (経済部労働政策局長)  
岡 本 拓 司 (経済部産業人材担当局長)  
佐 川 泰 隆 (経済部労働政策局雇用労政課長兼働き方改革推進室長)  
赤 川 遼 (経済部労働政策局就業担当課長)  
堀 内 一 宏 (経済部労働政策局産業人材課長)  
瀬 賀 聡 (経済部労働政策局職業訓練担当課長)

#### 議 題

- (1) 次期『北海道雇用・人材対策基本計画』について
- (2) 【報告】職業能力開発部会について(12月22日開催状況の報告)
- (3) その他

## 1 開会

### 事務局（栗林課長補佐）

ただいまから令和5年度第2回北海道労働審議会を開催いたします。私は本日の司会進行を務めさせていただきます、北海道経済部労働政策局雇用労政課の栗林と申します。よろしくお願いいたします。

本日の審議会には委員9名のご出席をいただいております、北海道労働審議会条例施行規則第8条により、構成員15名の過半数を超えておりますことから、本会議が成立しておりますことをご報告申し上げます。なお、本審議会につきましては道が定める附属機関の設置及び運営に関する基準に従い、公開とさせていただきます。また議事録につきましても、北海道のホームページ等で公開することとなっておりますので、ご承知願います。

本日の審議会の資料としては、皆様のお手元に次第、出席者名簿、配席図のほか、資料1から資料7までと参考資料1から3までを配付させていただいております。審議会資料、また参考資料につきまして不足などがございましたらお手数ですが、事務局の方までお知らせ願います。

特段ないようであれば、はじめに中島経済部長からご挨拶申し上げます。

## 2 挨拶

### 中島経済部長

北海道経済部長の中島と申します。令和5年度第2回北海道労働審議会の開催にあたりまして一言ご挨拶を申し上げます。委員の皆様方におかれましては、ご多忙の中、ご出席賜りまして、厚く御礼申し上げます。また、日頃より労働行政の推進に当たりまして、格別のご理解、ご協力を賜っておりますことにつきまして、この場を借りて、重ねて御礼申し上げます。ありがとうございます。

さて前回9月に開催した際には、次期基本計画の策定に向けまして、骨子案をお示しさせていただきました。委員の皆様方から、本道の現状や課題を踏まえた幅広く貴重なご意見を伺ったところでございますが、そうしたご意見も参考に骨子案を取りまとめ、11月27日道議会に報告させていただいたところでございます。

本日、今年度第2回目の審議会でございますが、具体的に目標の項目・数値のほか、目標の達成に向けて重要となっておりまして女性の労働参加、それから仕事と家庭の両立、高齢者の労働参加、こういったことに関わる関連指標なども取りまとめさせていただきましたので、ご説明させていただきたいと思っております。

本日限られた時間でございますけれども、年度内の計画の策定に向けまして、皆様方のご意見を反映させたいと考えておりますので、忌憚のないご意見を賜れば幸いです。本日はよろしくお願いいたします。

## 3 議事

### 事務局（栗林課長補佐）

それでは議事に入ります前に、この12月に新たに審議会の委員及び部会の特別委員に就任された方をご紹介します。お手元に資料1として、審議会委員の名簿をお配りしておりますが、使用者代表の北海道経済連合会 労働政策局長の池田幸司委員が新たに就任されましたので、一言ごあいさつをお願いいたします。

## 池田委員

北海道経済連合会の池田と申します。今後ともよろしく願いいたします。

## 事務局（栗林課長補佐）

また、資料2として、部会委員特別委員の名簿をお配りしておりますが、職業能力開発部会の労働者代表 新名礼子特別委員が新たに就任されましたのでご報告いたします。

それではこれより議事に入ります。議事の進行につきましては片桐会長にお願いします。

## 議題（1）次期『北海道雇用・人材対策基本計画』について

### 片桐会長

はい。それではこれより議事を進めます。本日の議題は北海道雇用人材対策基本計画についてとなっております。それでは事務局から説明をお願いします。

### 事務局（佐川課長）

雇用労政課の佐川でございます。資料に従いましてご説明させていただきたいと思っております。

まず資料3-1をご覧ください。こちらは前回の審議会でもいただきましたご意見をどのように反映したかということについて記してございます。上から順番にご説明いたします。

まず、4の計画の目標につきまして、いただいたご意見といたしましては、労働力人口を支えてきた団塊の世代も労働市場から今後順次退出されることが見込まれておりまして、日本の労働力人口、北海道の労働力人口について必ずしも右肩上がりではないのではないかというご意見をいただきました。このご意見を受けまして検討した結果、右側になります。本道においても、労働力人口、「数」の増加が見込めないということで、目標は「率」で整理していこうというふう考えたところでございます。

一つ下の段、雇用取り巻く状況、雇用情勢につきまして、ご意見としては、半導体関連産業、データセンターなどのデジタル産業の集積促進といった本道に影響のある動きがある、これについてぜひ触れてはいかがかというご意見をいただきまして、右側にまいります。これらにつきまして、半導体戦略室という道の組織が今立てております、「北海道半導体産業振興ビジョン」の策定状況を踏まえて、記載していくという方向で検討しております。

その下、知識技能の習得・向上の欄につきまして、女性の活躍についてももしっかり念頭において進めさせていただきたいというご意見をいただきまして、これにつきましては、今後策定していく、計画自体の主な取組という項目の欄に記載内容を記載していくということで検討してございます。

その下、労働時間や待遇などの改善につきまして、ハラスメントの防止と対策。それから、ハラスメントといってもいろいろなものがあるので、ここで改めて「あらゆるハラスメントの防止」という書き方がよろしいのではないかというご意見をいただいております。これにつきましては、同様に主な取組のことについて記載すること、それから今回お示ししている骨子案のところにも、「あらゆる」という形で反映させていただいております。

その下、最賃が上がっても就労時間を調整しなくてもいいようにというお話で最近問題になってございました130時間の壁と、それから最賃の上昇、これによって所得が130万を超えないようにするために働く時間を短くするという問題が生じるのではないかというご意見がございました。このことにつきまして、国が制度として今後検討していくということになってございますので、現状ではこの計画に直接記すことができないという判断にしております。

その次、多様で柔軟な働き方がしやすい環境の整備につきまして、短時間勤務も重要であると、それから子育て離職をして復帰する年齢である女性の40歳以降のところも指標として検討したらどうかというご意見いただきまして、これにつきましては、まず短時間勤務という言葉で骨子

案に反映してございます。それから、女性の就業率 40 歳から 44 歳ということ、取組指標とすることで検討してございます。

次のページに移りまして、子育て・介護・治療と仕事の両立支援という欄でございまして、ご意見としては、女性だけではなく男性も子育てをするという意識を計画の中に反映できないかというご意見いただきまして、これにつきまして、本編の施策の方向性もしくは主な取組のところで検討してございます。

その次、地域産業の付加価値向上や省力化・効率化につきまして、ご意見としては省人化、要するに人を減らすというところを視野に入れて欲しいというご意見がございました。この部分につきまして、道といたしましては、人の首を切るというそういう表現ではなくて、生産性の向上や効率を上げるという表現で引き続き記していきたいと考えているところでございます。

その次、道外・海外からの投資促進につきまして、DXだけではなくて、GXについても車の両輪として表現を入れて欲しいというご意見がございました。これにつきましては、骨子案のところにカーボンニュートラルへ向けたグリーントランスフォーメーションという形で記載してございます。

その次、女性の労働参加に関して、正規雇用比率というのが今後重要であろうというご意見をいただきました。これにつきましては、女性正規雇用比率について関連指標として扱うことを検討してございます。

一番下になりますが、これらの状況、取組、制度について、現場に届いていないのではないかと、もっと周知が必要であるというご意見をいただきました。これにつきましては、現在でも実施してございますが、経済団体や関係団体、業界を通じて周知に努めていくというふうに考えてございます。

それでは次の資料 3-2 でございます。これは前回お示しした骨子案につきまして、ご意見をいただいた内容について赤文字で修正を加えたところになります。まず概要の 3-2 のところいきますと、計画の目標というところに米印で目標の達成に向け、女性の労働参加、仕事と家庭の両立、高齢者の労働者参加に係る関連指標を設定して取組を進めていくという形で、追記させていただきました。この計画の目標につきましては、後ほど詳しくご説明したいと思います。

次の 3-3、骨子案の本編となります。ページをめくっていただき修正部分といたしましては、5 ページ中段に就業環境の整備（1）労働時間や待遇などの改善という欄の辺りから赤文字が少し増えてきてございます。まずこの欄では、多様な方々を受け入れる職場環境の整備として、性的マイノリティの方々という言葉を含め、女性、高齢者、障がい者、性的マイノリティといった具体的な表現により記したところです。これにつきましては、参考資料 1 を開いていただければと思います。この表現を、記載していくにあたっての経過でございまして、一番上からご説明しますと、平成 30 年に国が労働施策基本方針で、多様性を受け入れる職場環境の整備や性的指向・性自認に関する正しい理解を促進するという方向性を閣議決定いたしております。その後、道では環境生活部が、北海道人権施策推進基本方針を令和 3 年に改定しまして、この中でも、性的マイノリティや多様性に対して、配慮が必要である、取組を進めていくという方針を立てました。続きまして、令和 5 年の 6 月でございまして、LGBTQ の理解増進法というのができまして、これらについて、性的マイノリティに対する配慮、環境整備を進めていくという法的な条件がどんどん定まってきたところでございます。この関係もございまして、私どもといたしましては今般、具体的にこのような表現を入れた形で計画を策定していこうと今考えているところです。そしてそれに関しまして、これまで、法令の遵守という形で表現してございますが、改めてその例として差別のない公正な採用選考というのも重要であるということで、ここのところに入れさせていただいてございます。あわせて、先ほどご説明いたしました、ハラスメントのところについては赤文字であらゆるハラスメントというふうに修正させていただいてございます。なお、フリーランスにつきましては、前回の審議会でも触れさせていただきましたが、労働時間や待遇

などの改善の箇所において、取組を検討するとしていたところでございますが、フリーランス、一般的に1人事業をされておりまして労働関係法令が適用されませんが、就業形態によっては、労働者の立場にもなりうるものとして、その曖昧な部分があるというふうに言われてございます。このことについて、国ではガイドラインを設けまして、就業形態によっては労働者とみなされて労働関係法令が適用されるとしてございますが、1人社長的な働き方をする方々について、議会や、その他でも疑義が生じてございます。このことについて、各審議会委員の皆様から何かご意見があればいただきたいと思っております。なお、ご存知のとおりフリーランスにつきましては、今年5月に特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律、いわゆるフリーランス事業者間取引適正化法が公布されまして、来年の秋までには施行されることになっております。その具体的な内容だとか細則につきましては、政令、省令、告示において定めるほか、特定業務委託事業者が適切に対処するために必要となってくる指針についても、国が公表とすることとしておりまして、国は現在、その準備を進めているところでございます。このフリーランスのところですが、労働時間や待遇など改善のところに記載してございます。

続きまして(2)多様で柔軟な働き方がしやすい環境の整備のところでございますが、ここに委員の先生からもいただきました、短時間勤務など自分の希望するスタイルに合った多様で柔軟な働き方を選択できるようにという表現にさせていただいております。

その次でございますが、6ページになります。中段のところに、北海道ブランドの発信力強化と体制整備というところで、赤文字で書いてございますが、これにつきましては、現在調整中でございます。具体的には、担当課が今検討しております食の輸出拡大戦略、こちらの方ができ次第その文言を入れていくということで、今調整を進めてございます。その下の(5)道外・海外からの投資促進につきまして、ご意見いただいておりますとおりグリーンランスフォーメーションやデジタルランスフォーメーションというような表現で記させていただいております。

そして次の7ページになりますが、一番上のところ、北海道人材確保対策推進本部や北海道働き方改革推進本部と赤文字になってございます。今後書きぶりなど含め、改めて調整していこうと考えてございます。

次の資料、4-1になります。こちらが、計画の目標及び指標となっております。ここを説明するにあたりまして、前回用いました資料を振り返りたいと思っておりますので、少し後ろになりますが、参考資料2を開いていただけますでしょうか。横長カラーの資料になります。前回この資料を用いてご説明しました、労働力率、労働力人口、就業率を現行の計画では目標としてございまして、真ん中のところのグレーの欄になりますが、こういう状況の中で、私どもとして1ポツ目、女性や高齢者のさらなる労働参加、2ポツ目、仕事の家庭の両立、そして3ポツ目、高齢者の就業促進、が一層重要となっていくという考え方。この考え方をもとに、計画の目標、達成につなげていこうというふうにご説明し、これらを進めていく関連の指標として、下の帯にございます、女性の労働参加、高齢者の労働参加、そして家庭と仕事の両立ということで、指標の案としていくつか提示させていただいたところですが、これらにつきまして元の資料の4-1に戻りますが、考え方のところですが、1丸目、人口が大きく減少していく中でも、働く意欲を持つ方々を増やしていく点から、目標を設定するという考え方をとらせていただきたいと思っております。具体的には下の段の緑の項目、目標の欄ですが、目標として、労働力率と就業率、これは現行の計画と同じ内容になってございますが、一番下、労働力人口につきましては、人口減少の著しい本道において、今後、労働力人口、「数」の増加は見込めないため、目標は、「率」で整理しようという考え方でございます。2丸目、目標達成に向けて、これまで以上に、女性や高齢者といった多様な方々の労働参加が必要であることから、女性の労働参加、仕事と家庭の両立、高齢者の労働参加に係る関連指標を設定するというところで、中段のところのオレンジ色の目標達成に向けた関連指標という形にまとめさせていただきました。まず、女性の労働参加につきましては、2つの関連指標、女性の就業率と女性の正規雇用比率。仕事と家庭の両立

につきましては、育児休業取得率男性、それからもう一つ、育児休業取得が5日以上であった場合の男性の数字、それから高齢者の労働参加につきましては、65歳以上の高齢者の就業率というものを目標の達成に向けた関連指標として想定させていただいております。3丸目、その他の指標については追加等の整理を行いながら、引き続き進捗を管理していくということで、一番下の水色のその他取組指標になりますが、この計画の4つの柱のうちの3つであります、人材の育成確保、就業環境の整備、生産性や収益の向上、これらに関する様々な指標を取りまとめ、整理していくという考え方でございます。これにつきましては、少し後で詳しくご説明したいと思っております。

では、次のページの資料の4-2をご覧ください。今回設定したいと考えてございます労働力率と、就業率の考え方につきまして、まず労働力については案を3つほど検討してございます。

まず案1でございますが、国の推計をもとに試算しました。国の推計によりますと、27年の労働力人口が253万人と試算されてございます。これに基づいて計算いたしますと、労働力率は57.1%という数字が出てくるのですが、現在の労働力率は、58.3%となっております。さすがに下がっていくというのは、今回の率を上げていく努力をするという方向性とは反するものがありますし、現状値にも達してございません。

次の案2です。女性や高齢者の労働参加などに取り組むことで、働く方々の割合を増やしていく。イメージでいきますと、下に書いてございますが、女性の労働力率、現在49%のところを51%に、高齢者につきましては、23%ところ25%まで増やしていくという内容で努力していくと、現行の計画の目標値と同じく、60%ということになりました。ちなみにこの時の労働力人口につきましては、参考ではございますが、267万人と計算されるところです。

案3は、現行計画の考え方と同様に労働力人口を増やす。現行の計画は、1万人増やすという考え方になってございまして、2027年、これから出される労働力人口が、273万人になった場合、プラス1万人で274万人を求めるという想定になります。この場合、労働力率は61.6%というふうになります。これでいきますと、例えば、今回想定しております高齢者や女性でございまして、例えば高齢女性の年齢階層等で約10%以上の上昇が必要だという数字になってございます。これら3つのパターンを想定して、事務局としては現在、案2の60%というふうに想定しているところです。次に、就業率でございまして、これにつきましては、現行で前年よりも上昇という目標を立ててでございます。これを踏襲いたしまして同様に考えているところです。

次の4-3につきましては、参考までに現行計画における目標の考え方について、記させていただきます。まず、左肩の労働力率ですが、現行計画の基準値であります令和元年は58.2%でした。これを60%に上げるという計画でしたが、その後コロナ禍がございまして現状58.3%です。コロナ禍が明けた次の4年間で、これをまた60%に向けて努力していこうという形です。労働力人口につきましては、このグラフにありますとおり、右肩下がりでなっております。そして一番下の就業率につきまして、これも令和元年時点で56.7%で前年より上昇ということで努力してまいりましたが、これもコロナ禍等ありまして、現状、56.4%となっております。次に、目標達成に向けた関連指標、先ほどご説明しました指標につきまして考え方等をご説明させていただきたいと思っております。まず女性の就業率でございまして、真ん中のところに実績と目標設定という欄がございまして、その①基準値でございまして、令和4年現在で、女性の就業率は48%となっております。このことにつきまして2027年度の目標ですが、一番下のデータ横表を見ていただくとおわかりになるかと思っておりますが、北海道と全国のデータが載っております。北海道は2019年から22年までの4年間に0.2%減少してございます。全国の方では0.8%プラスになってございます。上昇をやはり目指していくということでございますので、これにつきましては全国の伸び率等を勘案しまして、目標値50%と想定しました。

その次、資料の5-2でございまして女性の正規雇用比率です。これにつきましては、令和4年時点で43.3%となっております。これにつきましては、本道の伸び率等を勘案して目標設

定したいというふうに考えてございます。データのところをご覧くださいますと、19年から22年まで本道では1.6%プラスとなっております。全国では2.6%となっております。統計的に本道の女性の正規雇用比率は、全国と比べて低い状況になってございますので、今後とも、様々な施策を活用する中で、どうにか本道の伸び率を維持しもっと伸ばしていくということで、46%以上と想定させていただいております。

その次、育児休業の取得率男性につきましてですが、令和4年度の数字が19.2%となっております。これにつきまして、目標値は64%以上と想定させていただきました。考え方としては、国のこども未来戦略方針の中で2030年に85%という数字を挙げております。これに従いまして、2027年度時点では64%になるという計算です。参考までに下のデータのところをご覧くださいとわかりますが、本道の男性育休の取得率は、2020年が5.9%、21年が10.2%、22年が19.2%とかなり倍々で増えてきてございます。ちょっと要因については把握できておりませんが、コロナ禍等の影響もあったのかなというふうに個人的には思っております。この傾向が続けられるように、私どもも各種施策を活用して努力していきたいと思っております。

その次、資料5-4になります。男性の育休の取得期間が5日以上であった場合という数字になります。これにつきまして、令和4年度の本道における5日以上の取得率、これは80%となっております。そしてこれにつきましては目標として、限りなく100%に近づけるといふ思いで、完璧ということはありませんから、99%以上ということを目指して努力していこうというふうに考えました。

その次、資料5-5になります。65歳以上高齢者の就業率でございます。令和4年は22.6%の就業率となっております。これにつきましても、本道の伸び率を勘案して目標値を設定していきたいと、それで25%と想定しました。ちなみにデータで見ますと、2019年から22年まで、本道の伸び率はプラス0.8%で全国がプラス0.3%となっております。女性、高齢者ともに全国と比べて本道の就業率は低いところでございますが、諸般の施策を活用して、今後とも就業率のアップにつなげていければと考えてございます。

その次、資料6でございます。横長の大きな資料がございますが、先ほどご説明しました一番下のブルーのところ、その他の取組指標をについてでございます。この表の見方でございますが、一番下、左のところに縦の順番でこの計画の4柱であるうちの3つ、人材の育成・確保、就業環境の整備、生産性や収益力の向上、この3つのジャンルに分けて記させていただいております。真ん中の列が、現在の第1期計画のもの、そして右側が次期の計画の想定でございます。グレーに色がかぶせてあるところが私ども雇用労政課の方で管理している数値でございます。各々設定の考え方というところで記させていただいております。ちなみに新規でいきますと、上から2番目の女性40歳から44歳の就業率というところでございますが、これにつきましては、現状値76.9%を国の推計の伸び率に合わせて83.7%まで伸ばしていきたいというふうに考えてございます。あと、真ん中の段の就業環境の整備のところの一番上に、年間総労働時間というのがございます。これにつきまして、現状の第1期計画の時点、平成30年時点では1987時間でした。そして今回、令和4年時点で1954時間まで減ってきてございます。これにつきまして令和9年については1928時間まで減らしていきたいという目標になってございます。ちなみに、この総労働時間につきましては、国の時間外規制等もございまして、31年から順次、大企業からすね規制がかかって減らされてきてございまして、最近の話でいきますと、24年問題ということで、医療、建設、それから運輸の方で影響が大きいのではないかとわれてございます。ただ、この3業種ですけれども、全労働業界の中で全体で見ると、それほど大きな数字として計算上見られず、結局、1928時間という数字が想定されてございます。

次ですけれども資料の7番、今回いろいろと指標等数字を設定させていただきましたが、参考までに全国と道の目標や、現状値はどうなっているのかというのをまとめさせていただきました。ちなみに、様々な指標がある中で、ほとんどが全国の方が勝っている状況でございますが、その



うち育児休業の取得率だとか5日以上取得率、これにつきましては本道がかなり勝っているところ。下の方に行きまして、年間総労働時間や年次有給休暇の取得率、それと女性の育児休業の取得率につきましては、北海道の方が全国よりも多くなっているという傾向があるようです。その次のマイノリティにつきましては、参考資料1で先ほどご説明しました。参考資料2もご説明しましたので、参考資料の3でございますがこれにつきましては、前回開催した労働審議会の議事録となっておりますので後程ご確認いただければと思います。私の方からの説明は以上となります。

#### 片桐会長

ありがとうございました。1つ確認ですけれども、資料3-3の中にフリーランスという文言が出てこないですね。

#### 事務局（佐川課長）

はい、そうですね。フリーランスという言葉がそのまま載っておりません、失礼しました。フリーランスの考え方ですけれども、労働時間や待遇などの改善の箇所で取組を検討するという事で考えてございまして、今回、議会等からですね、いろんなご意見があったものですから皆さんのご意見があればということでご提案を差し上げたところです。

#### 片桐会長

ありがとうございます。フリーランスは5ページ目の2のところに。

#### 事務局（佐川課長）

そうです。

#### 片桐会長

雇用形態や就業形態に関わらない公正な待遇の確保って、この就業形態に関わらない働き方をするフリーランスですね。確認でした。

それでは今、基本計画について、前回の皆様方のご意見を反映して修正版を織り込んだ資料についてのご説明がありました。それにつきまして皆様方のご提案が反映されているかいないかを含めて、今回の資料3-3にあります計画の骨子、あるいは今ご発言がありましたフリーランス等についてはお1人お1人、ご意見を伺っていきたいと思います。今回順番でいくと池田さんが今日から初デビューなので、ここからではなくて慣れている駒川さんから行きますか。

#### 駒川会長代理

駒川です。ご説明いただきありがとうございます、そしてご検討いただきましたことありがとうございます。2点、少し意見を述べさせていただきます。1つは資料3-3の5ページです。新たに書き加えていただきました、2就業環境の整備（1）労働時間や待遇などの改善の中の赤字で、性的マイノリティといった言葉を入れていただいております。具体的に多様な人々を想起させる言葉が入ったこと自体、非常に意味のあることだと思っております。「性的マイノリティ」という言葉についても参考資料でご説明いただいたところですが、この言葉自体が非常にまだ新しくいろんな動きがありまして、いろんな言い方もされているところで、非常に難しいところだと思います。中にはこの「性的マイノリティ」という言葉がわかりやすいとか良いという方と、マイノリティという言葉でちょっと排除をイメージさせるということで、嫌だという方もいらっしゃるかと思います。少し配慮という意味で、「性的マイノリティ」というところは注釈か何かで、何かを排除する意味ではないということを書き加えていただけると、安心かなという

ふうに思いました。それが1つ目です。

もう1つは、資料5-4です。こちらの育児休業の取得期間の男性について、目標値を5日以上取得率99%の目標を掲げているところですが、嬉しい事に北海道は非常に高く数値が出ておりました、せっかくここまで高くおられますので、目標そのものでなくて参考値で構わないかと思いますが、例えば1ヶ月以上とか、それぐらいちょっと踏み込んでよいのではないかと思います。と言いますのは、5日というのは慶弔休暇並みで育児休業としてはどうなのかなというような思いもがございます。以上です。

#### 片桐会長

ありがとうございました。確認ですけれども、資料3-3の2(1)性的マイノリティについてということですが、脚注で例えば具体的にどんなことを考えてらっしゃいますか。

#### 駒川会長代理

法律にLGBT理解増進法もございますので、そこでの用語などを参考にしてこうしたことを含みますといった説明があればいいかなと思います。

#### 片桐会長

ありがとうございました。では今の2つの質問につきまして事務局から回答をお願いします。

#### 事務局（佐川課長）

ありがとうございます。この性的マイノリティという表現なんですけれども、先ほどご説明しました参考資料1のところで、道の方針を立てたとご説明させていただきました。北海道人権施策推進基本方針の中で、言葉として性的マイノリティというのを使うということに定めており、それに倣って私どもも記させていただいたところがございます。ただし、国の資料等にもありますとおり、性的マイノリティ、LGBTQなど様々な表現があるということでございますので、今ご意見をいただきました、誤解を受けるようなことがないように可能な注釈等を検討したいと思っております。

それから5日以上のごとでございますが、正直なところ我々の気持ちとしては半年とか1年とか、そのぐらいあったほうが良いという気持ちはあるんですが、いきなりジャンプするものなかなか難しいところがございます。そこで判断としたのは、国が5日以上育休を取得した場合に補助するという、補助の考え方の1つとして5日というのを国の方が設定しておりましたものですから、まずは私どもとしても、そこで頑張っていこうかなというふう考えたところです。なお、参考値として、1ヶ月以上休んでいるということにつきまして、私ども男性育休の取得促進に向けて就業環境実態調査の中で、男性女性含めてどのくらい休みを取ったのかという調査を始めました。その中で、今後とも調査を継続していく中で把握、追跡できると思っておりますので、こちらの方で示していきたいと考えてございます。

#### 片桐会長

まだその数字は出ていないのですね。

#### 事務局（佐川課長）

はい。

## 片桐会長

もしかしたらすごく恥ずかしい数値になるかもしれませんが、まず最初は見てみたいと思います。

続きまして岡田委員をお願いします。

## 岡田委員

はい。いくつかあるんですけど、資料3-3の5ページの、先ほど駒川先生からのご発言がありました。2(1)のところ。前回の会議に出席していないのでそういう議論があったらごめんなさい。外国人はここには入れないということなのですか。通常、多様な方々を職場に受け入れるという議論では、外国人の話もあると思うんですけど、ここではあえて入れていないと理解してもよろしいでしょうか。

## 事務局（佐川課長）

基本的には様々な方々、多様な方々ということで外国人も。それと後ですね、外国人の受け入れについては4の②のところに具体的に書いてございますのでこちらの方と、それから4ページの(3)②外国人材の受入れというところで、まず外国人については配慮した上で、2就業環境の整備というところでは、外国人の労働者も含めて労働時間や待遇などの改善ということで読み込んでいます。

## 岡田委員

次に3-3の6ページですけど、(4)の赤字で追記されている内容のところを読ませていただいて、タイトルがしっくりきませんでした。時系列で考えると、まず、北海道ブランドを育ててその価値を高めていき、次に観光も含めた北海道ブランドを発信していくという流れだと思うんですが、発信力強化が先あって、体制整備というのがどこにかかるとかなという、日本語の問題として違和感がありました。例えばこの発信力というのを先に持つのであれば、2つポチを入れ替えるとか、入れ替えるとまた文章を変えなきゃいけないかもしれないんですけど、この辺のこのタイトルと内容がすっきり対応できてないような気がしましたので、ちょっと文章のタイトルの検討をお願いします。これは要望です。

## 事務局（佐川課長）

はい、承知いたしました。

## 岡田委員

すみません、続けて質問しても良いでしょうか。資料5-4ですが、5日以上の育休取得の件ですけど、5日というのは、連続で5日ということでしょうか。

## 事務局（佐川課長）

はい。連続で5日ということで国の方も設定しておりまして、それに倣ってございます。

## 岡田委員

ありがとうございます。もちろん国の方針にある程度準じて比較をしたりすることも必要だと思うんですが、実際に育休をとっていらっしゃる方、過去に取った方ですね、5日連続ってというのがはたして使い勝手が良いものなのかどうなのか。個人的には、5日連続よりも少し分散して、例えば女性と男性がお休みする時をずらしてというような使い方の方が良い場合もあるかもしれないと思いましたので、これはデータの収集っていうことではなくて、実態を把握するとき

に、そういった調査をしていただければと思っています。これも要望です。以上です。

#### 片桐会長

ありがとうございます。要望、よろしいでしょうか。

#### 事務局（佐川課長）

はい。先ほど駒川先生の時にご説明しましたとおり、育休期間につきましては、1月以内とか3ヶ月以内とか半年以上とか細かく調査しているところがございますが、なかなか個人に対する満足度までは、まだ今のところ聞けていない状況です。今後どうにか対応できるか検討してみたいと思います。

#### 片桐会長

続きましては、開本委員お願いします。

#### 開本委員

開本でございます。今回いただいた骨子案につきまして、私の方から言葉を変えるとか、そういったことは特段ございません。それ以外の点について、すごく基本的なことかもしれないのですがわからないので教えてください。具体的には労働力率のお話がございます、案が1から3まであって、私も案2が現実的なのかなというふうには思っ見ておりました。資料4-2ではございますが、案2を見てのとおり、女性や高齢者といったお話が出てくるのですが、先ほどもご指摘のありました外国人が出てこなくて、外国人を労働力として見るというのは通常の方だと思うのですが、外国人が仮に増えた場合、労働力率にどういう影響を及ぼすのか及ぼさないのかといったところをまずお伺いしたいと思います。

#### 事務局（佐川課長）

外国人につきましても当然雇用関係で言えば、労働力率には入ってくるものだと統計的には考えてございます。あと、現状の労働力人口のことを考えたときに、今のところ例えば、実習生とかそういう方々を入れても、全部で2万人、3万人ぐらいのボリュームでございますので、実際にこここのところのパーセンテージにまでは、大きな影響が出てこないのではないかなというふうに考えてございます。

#### 開本委員

ありがとうございます。もう1点、この外国人の問題につきまして、指標として資料6で人材の育成確保、外国人居住者数という数値目標を出されていて、1年間に2300人増加を目標とするという値が出てきています。これは過去の実績がベースとなっていて、今まで伸びてきた数字というものを表しているのか。あとは北海道に外国人を増やそう、外国人材の受け入れのところで北海道の魅力を国内外に情報発信しようという話があって、要は、他の都道府県に負けずに外国人を増やすといったことが意識されていると思うんですけども、他の都道府県と比較するとどの程度の位置付けなのか、上の方なのか下の方なのか、そういったところをご存知であれば、伺いたいと思います。

#### 事務局（佐川課長）

はい。前者の増加につきましては、国際課の方で設定している数字でございますが、基本的に過去の実績から勘案してこの人数というふうに想定していると理解してございます。あと、後者についてはちょっと実績というか情報がございません。申しわけございません。

## 開本委員

ありがとうございました。割と関東圏とか東海圏に人が取られている傾向があるという話を伺ったものですから。それと北海道は寒いのであまり来たくないとかですね、そういったことがあるかもしれませんが、それも情報発信の問題かと思しますので、頑張っていたきたいなと思っての指摘でございました。私からは以上です。

## 片桐会長

ありがとうございます。開本委員としては外国人人材といいますか、数値ですとか割合のパーセンテージみたいなのを目標値の中に可視化したほうが良いという考えですか。

## 開本委員

はい、そうですね。抽象的に増やすべきであるとか、広く受け入れるべきであるといったところはそのとおりなのですが、何と比較すべきなのか他の都道府県と比較してどうなのかといった比較対象があった方が、目標としてはやりやすいのかなという趣旨ではあります。今回それを可視化したほうが良いとまではしませんので、将来的な課題として検討していただけたらという趣旨でございます。

## 片桐会長

はい。ありがとうございました。事務局よろしいでしょうか。

## 事務局（堀内課長）

すいません、よろしいでしょうか。産業人材課の堀内と申します。開本委員からの外国人の目標の設定の考え方について、ちょっと補足をさせていただければと思います。今回の国の有識者会議で外国人技能実習制度の見直し、これを労働力としてカウントするという事で、この秋、11月24日に最終報告書が取りまとめられました。実習生に対しては、人材の確保ですとか人材の育成という観点からも新たな制度として、人手不足の産業分野における労働力として適正に受入れを図るというところで、今、位置付けなどが見直されているところなんですけれども、今後、各産業分野における受入れの見込み数の設定など、国において設定される予定でございまして、道としては、こうした国の対応状況を見ながら、適切に対応してまいりたいというふうに考えております。

## 片桐会長

ありがとうございました。続きまして、上田委員お願いします。

## 上田委員

上田と申します。私からは2点、質問と感想になるのですが、指摘させていただければと思いました。資料4-2の労働力率の資料を拝見させていただきまして、やはりこの労働力率を何とか高めていくには、真剣に取り組まなければならないというのがすごくよく伝わってくるなと思っておりまして、特に案2というのが、現実的なところなのかなといったときに、少しお尋ねしたかったのが、そういった高齢者の就業促進への課題の取組に関する指標として、資料6の、男性の60歳から64歳の就業率というものは挙げられているんですが、これは女性に関しては、こういったものは挙げられていないというのは、何か考えがあってのことなのか、その点を教えていただければなと思ったのですが。

## 事務局（佐川課長）

はい。そうですね、男性の60歳から64歳までのところについては継続して載っている指標でございます。今回、高齢女性も含めてそちらの方を新たに入れることとしたものですから、ちょっとこのところには載っていないところもあります。それと、実際のデータを先ほどご説明しましたが、本道の女性、それから高齢者の就業率が大変低くございまして、特に女性につきましては、60歳を過ぎるとかなりガクンと数字が落ちているところですから、今回、女性につきましても高齢者の就業促進に努めるということにいたしました。これまであまりにも下がり続けているものですから、指標としては載せていなかったところになります。ただ今後の方針として女性高齢者、それから男性育休とかですねそちらの方を見ていこうと思っておりますので、様々な施策で努力していこうというふうに考えてございます。

## 上田委員

ありがとうございます。65歳以上の割合を25%といったときに、そこに向けてどういうアプローチがいいのかということを考える際に、65歳まで働かれています方にさらにちょっと働こうというのは、促しやすいのかなと思うんですけど、60歳でお仕事を辞められているときに、さらにというのは難しいのかなと思ひまして、そういった施策を考えるにあたっても、その辺りが少し見えてくるといいのかなと思ひお尋ねしたところでした。

資料4-1でもこの考え方で、働く意欲を持つ方々を増やしていくという観点でいった時に、やっぱり高齢の方に働く意欲を持っていただくというのは、今の労働力率を高めていかなければならないということも含めた、広報というか、広く伝えていくということも合わせてしていただけたらいいのかなというふうに感じていた次第です。

もう1点、女性の労働力率を高めるところとの兼ね合いですが、資料3-3の先ほど皆さんもご指摘いただいた2(1)のところ、様々な方策を講じながら働きやすい職場環境を作っていくということの重要性が指摘されていまして、私も非常にその点は大事だなというふうに思っています。男女共同参画ということで経営者の女性の割合増やすとか、正規の職員を増やしていくということも言われていますけれども、やはり全体的に女性の数を職場に増やしていくということ、それが働きやすさに繋がっていくと思うのですが、なかなかその職場に正規で働いていくということにあたってのいろいろな制約があると、女性がやっぱり参加しにくいだろうというふうに思ひまして、実際自分の事務所でも何人か女性職員の方がいたり、また離婚事件だったりいろんな場面でご相談等対応する中で、働きながら子育てされている方のお話を聞いていますと、長時間労働でなければいいというよりも定時から30分過ぎるだけでも働くのが厳しいというお話も伺っている中で、長時間労働の是正というところの意味合いとしては、時間外労働がないということも含んでいるのかなと思うんですけども、やっぱり所定の時間で仕事を終わるということが、もう原則なんだというような、そういうメッセージとかっていうのも必要になるのかなと思ひまして、資料6の就業環境の整備の年間総労働時間の目標を拝見していると、おそらく所定外の労働時間があることは、前提にはなっていない数値かなと思うんですけども、時間外の仕事があるということを極力減らしていく、そういう職場を作っていくということが、女性も男性にとっても必要だということを押さえていただけるといいかなという感想になりますが、1つ指摘させていただきたくった点です。以上です。

## 片桐会長

ありがとうございます。時間外労働といひますか長時間労働に関して何かありますか。

## 事務局（佐川課長）

基本的には、働き方改革ということでこれまで道庁でも頑張ってきたところ、

様々な施策、例えば表彰制度を作ったり、表彰したり、広報周知したり、いろいろ努力してきたところです。これからも、我々労働行政の中で今、働き方改革というのがある意味最も重要な課題の1つとなってございまして、労働施策につきましてもこれが何かと関係してきております。今後とも努力していこうというふうに考えてございます。あと、女性につきましては、ご意見ございましたとおり長時間以前に、残業すら難しいという子育ての状況を私も身をもって感じているところなんですけれども、働き方、個々の事情に応じた様々な働き方ができるように、例えば短時間勤務の切り出しや、週何日間だとか、これまでだと非正規やパートアルバイトになっていましたが、働き方改革などを進めることによって、正規の雇用で短時間勤務や各日の勤務とかそういうのが世の中に一般的になってくれば、女性の就業率もまた上げる可能性が出てくるのかなという考えでございまして、それにつきましても、周知、広報、PR、啓発を含めて今後とも努力していきたいというふうに考えてございます。

#### 片桐会長

ありがとうございます。もちろん経済部では、残業は無いんですね。

#### 事務局（佐川課長）

それなりにあります。ただですね、ちょっと自慢じみた話になりますが、当課30人弱ほどございますけども、男性2名が1年間の育休をとってございまして、4月から復帰する予定でございまして、まず隼より始めよということで、私どもも2名男性1年間休みを取っているという状況でございます。

#### 片桐会長

大変すばらしいと思います。では続きまして、金子委員お願いします。

#### 金子委員

はい。資料3-3の5ページ、就業環境の整備に繋がることについて少し意見を申し述べます。まず働き続けるということが重要になってくると思います、働き続けていくことっていうのは働き方を自分の現状によって選択できるということが重要になると思います。正社員でいろいろな働き方というようなご意見が出ていて、そこにも繋がりますが、まず選択できるということが重要になっていて、その場の労働力が足りないからそこに女性の力を足しましょうという考え方もあるのかもしれませんが、働き方を選択して女性がきちんと長く働き続けられるといった考え方のもと、これから進捗等の管理をしていただきたいというのがまず1つ意見です。

それから、資料6に関してです。いろいろなものに紐づいて指標を管理していく数字だとは思いますが、前回欠席していたので本来であれば前回言ったほうがいい意見だったのかもしれないですけれども、人材の育成、確保の部分で、母子家庭の母の就業率があります。ひとり親家庭というのは母子家庭だけではなくて、父親が1人で子供を育てている家庭もございまして、もし追えるのであればその就業率もきちんと追っていただきたいという意見でございます。以上です。

#### 片桐会長

はい。ありがとうございました。

#### 事務局（佐川課長）

よろしいですか。この項目、保健福祉部の方で設定いただいている項目になります。これについてどのような形で対応していくか確認したんですけれども、現在、国がこども大綱を作って

ございまして、これに対する道の対応を今考えているというふうに聞いてございます。その中で、この指標等についてもどういう表現にするか、どういう数値にするか検討しているということでございますので、その検討状況を持ちましてまた反映できるところをしていきたいと考えてございます。

## 片桐会長

よろしいですか。では続きまして光崎委員をお願いします。

## 光崎委員

光崎です、よろしくをお願いします。まず、最初に目標設定の考え方をちょっとお伺いしたいんですけど、資料の5-1や2もそうですけども、全国の伸び率を勘案してだとか、本道の伸び率を勘案して目標値を設定と書いてありますけども、そうは言ってもその目標値がずっと全国平均より下回っている数値になっているものですから、ややもするととらえ方としては、もうちょっとやる気といいますか、そういったものをちょっと見せていただけるようなものが出てこない、いつまでたっても先ほどお話にもちょっと触れましたけども、世の中が変わってくれば、一般的になってくればそれは追いついてくるんだろうけども、やはり北海道としては、全国平均より下ということではなくて、道が率先して発信をして、数字を上げていく、変えていくんだくらいの施策を打ち出していきたいというのが、その希望になってきます。

それから2点目は、性的マイノリティの関係です。参考資料1とかでも触れられて、先ほど委員の方も触れられていました。大変重要な問題でありますし、そのように捉えているんですけども、先ほど参考資料でいうと、あくまで理解増進法が6月から施行されたので、それを受けてというような文言だけのようになんかちょっと見えてしまって残念なことになるので、ぜひ対応方向にあるとおり、この中身をもうちょっとしっかりと身になるような取組を結びつけていただきたいというふうに思っています。そういった部分でいけば、こうした部分で、道が対応方向を示している一方で、パートナー制度については、北海道は非常に慎重な姿勢をとっているというのは皆さんも周知だと思っています。全国の4割の都府県で導入されているパートナー制度でありますし、北海道でいけば政令市の札幌市、それから函館市、隣町の江別市を初めとして道内では8つの市ですでにパートナー制度が導入されています。こうした部分もぜひ、道が主体的に取り組んでいくというような姿勢をぜひ見せていただきたいと思っておりますので、トップが判断しなければなかなか難しいと思っておりますけども、それは原局の方でぜひ声を上げていただいて、トップの方に反映できるような声を原局の方からぜひあげていただきたいというふうに考えています。

最後になりますけれども女性の労働参加を高めるためにはということで、この間もそれぞれの委員からご発言があったと思います。先ほどの育休取得の関係もそうですけれども、日数だけではなく、どのように取りやすい風土をつくっていくのかということであったり、この制度自体がまだまだ男性にとって使いづらい制度になっていないかということも感じています。取るということももちろん大事ですけども、もっとその過程の中でこういったことを議論した時に、この期間じゃないんだよと、1歳2歳過ぎてから大変なんだよみたいな声も実際にあるわけで、そういった部分も調査をするのであれば、日数だけではなくて、細かいところも、ニーズを把握した上で国の制度をですね、物申していくようなことも積極的にやっていただくと良いのかなと思っています。そういった意味で、繰り返しになりますけれども女性の労働参加を高めるためにはということで、私自身は、男性の家事参加がなければ、女性の意欲をもちろん高まっていると思っておりますし、景気が悪い状況でありますから必然的に高まらざるをえない働きに出ざるをえないんですけども先ほど言ったように正社員比率が高まっていないのは、いろいろな壁の問題もありますけれども、非正規で働かざるをえない、そういった状況もいろいろあると思っています。ただ、そこでやっぱり正社員になった時に女性の中でまだまだハードルが高くて、なぜかという



家事負担を女性が持ったまま正社員になっていると定時で帰らなければ、大変厳しいことになってきますと、だから、意欲は高まっても持続定着をしないってことになって本末転倒ですし、定時で帰ったとしても、例えば子供がお腹をすかせて騒いでいるときに、30分とか1時間の中で料理作って出すって、相当しんどい作業だと思うんですよ、私自身を振り返ったとき。そういったことも含めてさらに子育てもプラスだと、よっぽどハードルが高くなってきますからこうした部分でいうと、やはり女性の労働参加を高めるっていう部分でいけば、もっと男性の家事参加含めて、企業やいろいろなところに発信しながらですね。そこら辺の働き方をしっかりと変えていくというところを具体的な取組の中で、詰めていっていただきたいなっていうのが希望になります。以上です。

### 片桐会長

はい。ありがとうございます。北海道の数値が全国水準を下回るんじゃないやなくてもっと頑張れっていうのは、頑張ってくださいということで、LGBTQに関しましては原局から何か提案、提言するといったようなことはございますか。

### 事務局（佐川課長）

まずは様々な配慮をしていって、その中で対応していくということをこの計画の中で、中長期的な方向性として打ち出させていたところだと思います。具体的にはまた今後、個々の施策の中で検討していくことになるかというふうに考えてございます。あとパートナー制度につきましては内部のお話で、我々ですね、ちょっと手の届かないところでございますので、こういうお話があったことにつきましては、関係部に伝えておきたいと思っております。

あと女性の労働参加、先ほどからいろいろご意見いただいておりますとおおり、大変重要ですし、今回の計画の大きな鍵というふうに私どもとらえてございますので、様々な形、主に働き方改革等を通じまして、女性が継続して働いていけるような就業環境に向けて努力していきたいと考えてございます。

### 片桐会長

ありがとうございます。続きまして山田委員お願いします。

### 山田委員

山田でございます。資料4-2の目標値の設定につきましては案2が、妥当なんだろうと思っております。ただ気をつけていただきたいのが、労働力率ですから、分母が減って分子の方が一定であれば率は高まっていくわけですね。そういうことはあんまり起きないのかもしれませんが、そういった意味で基本的に参考値として構わないと思っておりますが、労働力人口も同時に示しとかなないと、労働力率もちょっとだけ下がっているけど、全体のほうがもっと下がっていたら、実は高まったというようなことも起きかねないので、労働力率は現状か少しでも前進するようなイメージで目標設定をするためにも示していただきたいかなというのが、1つでございます。

それと、先ほど駒川委員からも出ましたが男性の育児休業の関係でございます。駒川委員の言ったとおりのかなと思っておりますが、5-3の方で育児休業取得率、これは光崎委員の方に若干かかってくるかなと思うところですが、全国平均よりせつかく高い状況で本道は来ているというようなことで、目標値は、最終的には国の目標だと、せつかく全国平均より高い数値で来ているのであれば、若干でもいいから本来であれば、国の施策を上回るような数値目標が、本来はいいのではないかなというふうに思っているところでございます。

それと最後になりますけれども、先ほどありましたフリーランスの関係でございますが、定義、

働き方、非常に難しいというふうに私も思っておりますけどもやはり実際の働き方を見て、個人事業主たる価格の交渉権であるとか、自由な働き方が基本的にできているのかっていう実際の働き方を見ていかなければならないのではないかなと思っておりますので、その辺も、例えば実際の働き方は、雇用の働き方と一緒にということであれば、それは道としてきちんと事業主側の方にきちんと指導していただくような格好にしか現在のところはならないのではないかといった感想です。以上です。

#### 片桐会長

はい。ありがとうございました。事務局なんかコメントすることございますか。

#### 事務局（佐川課長）

はい。労働力率につきまして、今回お示ししているのが骨子案ですから、詳細が載ってございませんが、計画本文の方には、資料データとして労働力人口についても、載せる内容になってございますので、そこはきちんと相関関係を見ることができるようになっております。大丈夫だと思います。

#### 片桐会長

ありがとうございました。最後に池田委員お願いします。

#### 池田委員

池田でございます。よろしく願いいたします。私の方はまず基本計画の骨子案ですけれどもこの内容の方向性、文言については、異論はございませんけれども、今後この計画を進めていくにあたって3点ほど要望がございまして、まず1つは、資料3-3の4ページ、女性への就業支援というところですが、私が所属している道経連でも女性活躍推進については、意識醸成、気運醸成を図っているところなんですけれども、今後一層、この推進は必要と認識をしております。女性の就業機会の拡大、仕事と家庭の両立をするためには、やはり男性の働き方も当然のことながら変えていかなければならないというところで、先ほどから委員の皆様から話が出ておりますので、育児休業の取得ですけれども、ここの取得率を上げていかなければならないと思っております。日本の育児休業制度、その制度自体は、世界でもトップクラスの内容になっているという発表もあるのですが、その一方で取得率が各国に比べて、非常に低いという状況にあります。何が原因かというところなんですけれども、やはり企業側の就労環境ですとか、環境整備、この辺がちょっと弱いかなというところもありますけれども、今後、ここは企業側としても本気で取り組んでいかなければならないところであって、行政の方にも今後一層の推進を、お願いしたいというのが1点。

それと同じく、資料3-3の4ページの一番下、外国人材の受入れについてですが、道経連では毎年、地域懇談会というのを開催しております、各地域の課題ですとか、問題点を議論する場を設けているんですけれども、その場で一番最初に出てくるのは人手不足ということで、実際、人手不足を補うために外国人を雇用した会社、これから雇用を考えている会社というのが増えてきているんですけれども、先日、鈴木知事も委員として参入されております出入国在留管理庁の有識者会議の最終報告書の案が提示されておりますけれども、その中で、技能実習制度の見直しが検討されているんですけれども、転籍期間ですね、これが条件つきにはなっておりますけれども、1年以上で条件を満たせば、転籍ができるという内容が案として盛り込まれているんですが、もしそうなってしまうと、北海道で働いていた外国人の方が賃金の高い首都圏に流れてしまうのではないかというところが、地域の皆様には非常に懸念しているところであって、ただ、その最終案の中には地方や中小零細企業への配慮というところも盛り込まれておりますので、ぜひ

今後、外国人の方が北海道で安心して働けるような環境、日本語教育や住環境もそうですけれども、ぜひ働きやすい環境づくりをお願いしたいと思っております。

それともう1点は、資料3-3の5ページの地域を支える産業の担い手の育成というところで、今あらゆる業種分野で若者の産業教育、産業人材の育成というところが喫緊の課題になっておりますけれども、特に2024年問題を抱えている建設業は非常に深刻な状態で、特に中小の建設会社は、新卒を採用するのもままならなくて、仮に採用したとしてもすぐ辞めてしまうような状況が続いているという話をよく聞きます。辞めた若者が別の建設会社に行くかという、建設業界を離れてしまって、全く違う業種に勤めてしまうという現状があると聞いております。この現状を踏まえると、在職者ですとか離職者の職業訓練も大事ですけれども、やっぱり若年層、早い段階ということで、小中学生からものづくりに関する関心を引くような、高めるような施策とございますか、これが必要になるかと思っておりますので、その点もぜひお願いしたいと思っております。

それと最後になりますけれども、この指標、目標の数字ですけれども、当然高過ぎても駄目、低過ぎても駄目というところですが、やっぱり設定するにあたってはきちんとした根拠を示して納得感のある数値設定をお願いしたいと思っております。以上です。

### 片桐会長

ありがとうございました。北海道の今後の雇用に向けて大変貴重なご意見を賜りました。では全体を通して、皆様方から何か最後にご意見ご質問ありますか、岡田委員どうぞ。

### 岡田委員

長年委員をさせていただいて、今更こんな質問していいのかなと思うんですけど、特に高齢の女性の就業比率が低いという話あります。それに関して、北海道は一次産業の従事者が他の地域に比べると多いと思うんですが、そこで例えば、農業とか林業とか、漁業とかに携わっていらっしゃる方の奥様がお手伝いをしているというのは、この就業者にはカウントされないんですか。

### 片桐会長

事前打ち合わせの話でも出たんですけど、それって家事労働みたいなカウントされるんですかね。漁師とか、農家の奥さんで大体手伝っているじゃないですか加工場だったり農家だったりして。

### 事務局（佐川課長）

産業別の就労者数のデータがあるんですが、農業・林業の就業者で例えば男性8万人のところ女性5万人とかですね、それほど差がない数字になっているんですね。ですから、これは家庭の中でお手伝いしているのを含むか含まないかっていう話ですよ。ちょっとここ、確認させてください。

### 岡田委員

男性も含めて、一次産業の就業者であるという基準は何なのかがわからないので、男性も女性も含めて、もしかしたらもうちょっと働いていらっしゃる方がいるのではないかと思ったわけです。あと、北海道は広いので、札幌に住んでいるとなかなか気づきませんが、仕事をするのに地理的に不利な場所も結構あったりすると思います。もちろん全国平均と比較するのは、大切だと思うのですが、一方で北海道特有の特徴や制約もありますので、それも含めて検討していただけたらと思います。

### 片桐会長

はい。自営業とかなのではないですか、農家の奥さんとかは。自営業は就業者の中に入らないですよ。

### 事務局（佐川課長）

自営業は入っています。総務省の労働力調査という統計に基づいて就業者数をカウントしています。

### 片桐会長

とにかく、北海道は女性の就業率が低いということですね。

### 岡田委員

例えば、個人事業主で登録されている方が、奥様や娘さんを従業員として登録しているかどうかで、カウントされるか、されないかが変わってくると思うんですよ。その辺の実態がどうなっているのかで、もしかしたら取りこぼしがあるんじゃないかも含めて、調べていただけたらと思います。

### 片桐会長

他にご意見ご質問ございませんでしょうか。

### 山田委員

山田です。ちょっと似たようなことですが、資料3-3の4ページの人材育成・確保の中で、高齢者への就業支援ということで高齢の方々が65歳以降で働く意欲のある方がたくさんいらっしゃいまして、今日北海道労働局からレイバーレターでありましたが、高齢者、働きたい方は全体でも増えてきているというようところでマッチングの問題があるのかなという気はしていますが、この中で後半の後段で意欲喚起やシルバー人材センターによる就業支援ということはありませんけど、シルバー人材センターに例えば、その方が登録していた場合、実際は働けるか働く方もいらっしゃいますし、自分のやりたい仕事があれば、登録だけで終わってしまう方もいると思いますが、その登録した時点でこの就業にカウントされるのかそれとも実際働いて、ようやく就業というカウントのされ方をするか、ちょっとその辺、わかれば教えていただきたい。

### 事務局（佐川課長）

担当の方によりますと国の方で行っておりますサンプル調査で、労働力調査として働いている本人からいただいている数字ということなので、実際に働いている、働いた場合にカウントされるのがベースだと思われま。

### 片桐会長

よろしいですか。他にご意見、ご質問ございますでしょうか。

それでは大変皆様から活発なご意見と申しますか、有用なご示唆、ご意見をいただきました。

## 議題（2）【報告】職業能力開発部会について（12月22日開催状況の報告）

### 片桐会長

続きまして、2つ目にまいります。次に、12月22日に行われました職業能力開発部会の開催報告につきまして、職業能力開発部会の部会長である。開本委員から報告をしてください。

## 開本委員

はい。私の方から報告いたします。去る12月22日に開催しました職業能力開発部会の概略についてでございます。出席した委員は当審議会委員から私開本と山田委員、池田委員の3名と職業能力開発部会特別委員の9名中5名でした。この部会では、令和3年度道が策定しました第11次北海道職業能力開発計画に係る実績と、平成30年度策定の今後の高等技術専門学院の運営方針にかかる実施状況につきまして、道から令和4年度分の報告を受けたところ、各委員からは主に高等技術専門学院、いわゆる MONO テクの今後の運営方針にかかる実施状況への質問のほか、小中高校生も含めた若年層へのさらなるPRなどが人手不足が進む業種の担い手確保の取組として非常に重要であるといったご意見や、MONO テクが地域のものづくり産業などを支える人材育成機関としての役割を果たすために、様々なニーズの細かい把握や、それを踏まえた取組の推進が重要などといったご意見をいただきました。部会の資料につきましては、道庁のホームページ上に既に公開されておりますほか、議事録も今後公開を予定しておりますので、改めてご確認いただければと思います。以上でございます。

## 片桐会長

ありがとうございました。ただいまのご説明にご意見ご質問ございますでしょうか。

よろしいですか。それでは、最後になりますが、1つの議題と1つの報告につきまして、特にご意見、ご質問はないということでもよろしいでしょうか。それではこれもちまして審議を終了いたします。

中島経済部長から何かありましたらお願いいたします。

## 中島経済部長

本日は、誠に様々なご意見をいただき、ありがとうございました。御礼申し上げます。性的マイノリティの課題、外国人材の問題ですね、それから育児休業、高齢者、長時間労働に関するお話をいただきましたし、1人親世帯の数値の問題、男性の家事参加、こういった部分についてもご意見いただきました。あとは、我々がご提示させていただいたフリーランスについてもご意見いただきましたし、ものづくりを初め産業人材の育成が重要だというご意見をいただきました。大変示唆に富むご意見をいただきましてありがとうございました。

我々北海道としてはですね今後委員の皆様方からのご意見も踏まえまして、目標、それから各指標を盛り込んだ素案という形で取りまとめさせていただいて、また書面になると思いますが、委員の皆さんにご提示して、さらにご意見を伺った上で進めてまいりたいと考えております。

年度内の計画策定に向けまして引き続きご指導ご協力賜ればと思いますので、よろしくお願い申し上げます。本日は本当にありがとうございました。

## 片桐会長

それではこれで本日の議事を終了いたします。どうもありがとうございました。

## 事務局（栗林課長補佐）

最後に事務局からご連絡を差し上げたいと思います。事務局では本日いただきましたご意見も踏まえ、素案を取りまとめおまして、年明けに書面にて、皆様にご意見を伺う予定でございますのでよろしくお願い申し上げます。こちらにつきましては別途メールにてご連絡させていただきますのでよろしくお願い申し上げます。本日は長時間にわたり貴重なご意見等いただきましてありがとうございました。それではこれもちまして北海道労働審議会を終了いたします。