

北海道労働審議会

【議事録】

平成 29 年 1 月 13 日（金）

かでの 2・7 1040 号会議室

北海道労働審議会

議事録

日 時 : 平成 29 年 1 月 13 日 (金) 10 時 00 分から 11 時 55 分まで

場 所 : かでる 2・7 1040 号会議室

【出席者】

○委 員

・学識経験者

家 田 愛 子 (札幌学院大学法学部 教授)
亀 野 淳 (北海道大学高等教育推進機構 准教授)
國 武 英 生 (小樽商科大学商学部 准教授)
野 口 幹 夫 (弁護士)

・労働者代表

石 崎 恵 (U A ゼンセン北海道支部 書記局員)
永 田 重 人 (連合北海道 組織労働局長)
山 田 悦 子 (連合北海道女性委員会 委員長)
山 本 功 (札幌地区連合 副事務局長)

・使用者代表

岡 仁 子 (北海道テレビ(株) CSR広報室長兼
ワークライフバランス・ダイバーシティ推進部長)
高 山 淳 一 (北海道経済連合会 労働政策局長)

(五十音順)

1 開会

【事務局（雇用労政課 水戸主幹）】

ただ今から、北海道労働審議会を開催いたします。

本日の審議会には、委員10名のご出席をいただいておりますので、北海道労働審議会条例施行規則第8条により、構成委員15名の過半数を超えておりますことから、本会が成立しておりますことをご報告申し上げます。

会議に先立ちまして、新出労働政策局長からご挨拶申し上げます。

2 あいさつ

【新出労働政策局長】

皆様おはようございます。また、新年ということで、あけましておめでとうございます。

北海道経済部労働政策局長の新出です、よろしく願います。

北海道労働審議会の開催に当たり、一言ご挨拶申し上げます。

委員の皆様には、年始の何かとお忙しい中、ご出席を賜りまして、誠にありがとうございます。

さて、最近の本道の雇用情勢は、後から詳しく説明があると思いますが、完全失業率が、北海道3.9%、全国的には3.1%、また、北海道の有効求人倍率が1.1倍、高等学校卒業予定者の求人倍率が11月に1.91倍となり、いずれも統計開始以来の最高値となっているという状況です。

一見良さそうに見える数字で、量的には満たされつつあると思いますが、裏をよくよく見ますと、完全失業率が低水準で推移している状況となっておりますが、非正規で働く方々が多く、しかも、不本意で非正規で働く方々も多いという状況です。

また、有効求人倍率が高水準で推移している、これが、少子高齢化、あるいはそれに伴う生産労働人口が低水準で推移していくトレンドというのがある、そうになっているということで、一概には喜べないということです。

人手不足というような状況の中で、今まさに、我が国は「労働の質」というものが問われてくるステージに入ってきたと思います。

昨年が多分、働き方改革の元年といわれるような1年になったと思いますが、その2年目の本年からは、いかにその働き方改革に具体的に肉付けをしていくかが求められます。

長時間労働にしても、あるいは、同一労働同一賃金にしても、国から一定の基準となるものが示されることでしょうか、それにどう応えていくか、ということが今年の課題だと思います。

道として、どのようなことができるか、いささか心もとないところもありますが、我々としては、できることは最大限やっていくという覚悟でおります。

さて、本日の審議会では、職業能力開発部会に付託しておりました、「道立高等技術専門

学院のあり方」及び「第10次北海道職業能力開発計画」について、ご審議をいただくとともに、「最近の雇用情勢」などについて、ご報告申し上げることにしており、委員の皆様から忌憚のないご意見をお願い申し上げまして、ご挨拶といたします。本日は、よろしく願います。

3 議事

【事務局（雇用労政課 水戸主幹）】

議事に入ります前に、本日出席していただいております委員の皆様をご紹介するところですが、会議の時間も限られておりますことから、お手元の出席者名簿でご紹介に代えさせていただきます。

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」に従いまして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、委員の皆様もご承知願います。

これよりの議長につきましては、審議会条例第4条3項に基づき亀野会長にお願いしたいと思っております。

【亀野会長】

それでは、これより議事を進めさせていただきます。

まず、審議事項の1番目でございます。「道立高等技術専門学院のあり方」について、事務局及び野口職業能力開発部会長から説明をお願いいたします。

【事務局（人材育成課 木林職業訓練課長）】

人材育成課で職業訓練担当課長をしております、木林と申します。どうぞ、よろしく願います。

まず、はじめに資料ですが、お手元に資料1-1「部会の審議経過等について」それから、資料1-2「ありかた検討における各部会・委員からの主な意見」それから、今日審議いただきます、審議の案をご用意させていただいておりますので、ご確認をお願いします。

それでは、私からこれまでの部会での検討結果ということで、資料1-1、1-2でご説明させていただきます。

まず、資料1-1でございますが、まず1の背景についてからですが、平成26年8月に策定いたしました「高等技術専門学院中長期ビジョンの第Ⅲ期中期構想」におきまして、(1)の②になりますけれども、「今後の検討すべき方向」として、「全員参加型社会の実現に向けた取り組み」についての調査検討、「人材ニーズの把握」などの基礎調査、「技専の社会的評価の検証」が必要とされたところでございます。

また、(2)の①にありますように、特に最近の入校者数が、減少に歯止めがかからない状況

にごさいます。入校率につきましては、平成26年度は71.0%、27年度は66.7%となつてございまして、今日は参考資料を別途配らせていただいております。第Ⅲ期中期構想という資料があると思ひますが、ここの8ページに最近の入校状況等のデータが載つてございまして。

この資料見ていただいてもわかるように、ここのところ入校者数につきましても徐々に減つておりまして、その要因としましては、入校者の大きなウェイトを占めております新規高卒者、この生徒数自体が減つてきていること、また高校生も、進学する方も増えたり、就職状況も改善してきているということもあつて、これはこれで悪いことではないのですが、こういう状況が積み重なつておりまして、こうした結果になっているところでございまして。

いずれにいたしましても、ものづくり人材を育成していくこと、また就職を希望する方が正規雇用にて就いていただくということが非常に大事なことと考えておりますので、今後の入校促進に向けた検討が必要となつてきているところでございまして。

それから、前の資料2ページ目に戻つていただきたいと思います。

これまでの部会での審議経過ですが、平成27年3月25日に開催されましたこの北海道労働審議会におきまして、「今後の高等技専のあり方については、本審議会のテーマとして取り上げ、具体的に職業能力開発部会で審議する。」ということになりました。これを受け部会では、資料にもありますように、平成27年度に5回、平成28年度に1回、計6回部会を開催し、技専における入校促進の取り組みであるとか、指定管理者制度のあり方であるとか、また、新たな評価基準などについて検討を行つてあり方をとりまとめたということでございまして。

部会の中で出されました意見につきましては、次の資料1-2に意見としてまとめさせていただきます。

入校促進に向けた取組についてであります。例えば、「○」の2つ目では、「各技専で実施している学院見学会で高校生を受け入れるのであれば、訓練生が案内してあげる方がより、身近に感じられるのではないかと」あるいは、「○」の4つ目の就職のところでもありますけれども、「定期的な人材輩出のパイプとか就職ルートを構築することが就職に結びつける方策の一つではないかと感じており、更に入校者数の増加に繋がるのではないかと」の意見がありました。

一方で、「○」の2つ目に戻りますが、・の2つ目にありますように、「技専の自動車整備科は定員一杯に集まっているけれども、民間の専門学校の自動車整備科は定員を満たしていない状況にある。高校に対しては積極的に働きかけをしていただきたくない」との意見もあつたところでございまして。

それから、2の指定管理者制度につきましては、「指定管理者制度を既に導入している大阪府の技術専門学校については、ものづくりをやめて、経理事務などのビジネススクールになっている状況にある。北海道の技専については、そのようなビジネススクールになることについては絶対に避けるべき。」などといった意見がございました。これについてちょっと補

足いたしますと、全国で唯一大阪府の夕陽丘高等技術専門校が平成27年の10月から指定管理者制度となっています。ただ大阪府には5つの職業能力開発施設があるのですが、指定管理者制度を導入しているのはこの施設だけということです。

この施設も、以前ビジネス系の他に建築設計やグラフィックデザインなどどちらかというもののづくり系の科目もあったのですが、それをやめてビジネス系に特化して指定管理者制度を導入したという背景があります。この指定管理者制度はまず大阪がはじめましたが、全国的に見てもものづくり分野の訓練については指定管理者制度を導入しているところはございません。

それから、「・」の一番下になりますが、「大工の養成、塗装の訓練などについては、実習用機械の導入に費用が嵩むなど民間の教育機関ではできないのではないか。技専の実情を踏まえると、指定管理者制度は馴染まない。」など、指定管理者制度導入することに反対の意見をいただきました。

2ページ目にあります「3新たな評価項目」についてですが、応募倍率・既卒者の入校割合など11項目について検討を行いまして、平成19年度に策定しました「高等技術専門学院の新しい推進体制に関する基本方針」いわゆる高等技術専門学院中長期ビジョンですけれども、その中で設定された「応募倍率」、「就職率」につきましては、「経済状況に連動するので、基準を固定せずに係数を導入すべき。」との意見がありました。

「訓練生の満足度」、「関連業界就職率」、「雇用の質」、「企業の評価」については、指標として重要であるけれども、満足度は数値で測れないのでは、企業の評価は毎年度調査できるのか、といった調査方法に課題があるなどの意見がありました。

それから、上から2つ目の「既卒者の入校割合」、下から3つ目なのですが、「職場定着率」については、「指標に入れるべき」という意見と「指標とするには不適切」という相反する意見があったところでございます。

提言の内容につきましては、この後、野口部会長から説明いただきますけれども、これまでの部会の検討結果については以上でございます。

なお、今回の提言につきましては、本来であれば、昨年7月15日に開催されました、平成28年度第1回労働審議会でご審議いただくところでありましたところですが、職業能力開発部会の部会委員の改選時期と重なったことから、この時期になりましたこと、ご了承いただきたいと思います。以上です。

【野口部会長】

部会長の野口でございます。職業能力開発部会の審議経過等につきましては、ただいま事務局からご説明させていただきましたとおりであります。資料1-3で提言書の内容についてお示ししておりますので、同資料に基づいて私の方からご説明させていただきたいと思います。

審議のテーマは、「入校促進に向けた取組」、「指定管理者制度」、「新たな評価項目」の3

点でありました。

先ほど、事務局から説明のとおり、各テーマにおいて、各委員からの意見を踏まえて、「入校促進に向けた取組」については、「民間との棲み分けを踏まえて、技専の魅力を促すための様々な取組を継続し、各技専で実施している入校促進の取組を強化すべきである。修了までにインターンシップなどを活用した企業での職場体験や見学の機会を増やして就職に結びつけることが重要であり、これまで以上に技専と企業側との連携による就職ルートを構築することも必要である。」としたところでございます。

次に、「指定管理者制度」についてでございますが、「これからも職業訓練を取り巻く情勢や法律改正等の状況変化を見極めていくが、道として継続的なものづくり、人材育成が必要なことから、高等技術専門学院における指定管理者制度の導入は行わない。」としたところでございます。

最後に、新たな評価項目についてでございますが、「現行の評価項目については、平成19年度に策定した「高等技術専門学院の新しい推進体制に対する基本方針」（高等技術専門学院中長期ビジョン）の中で設定されたものであり、社会的な状況が激変する中、現状の評価項目を見直すとともに、次のとおり、新たな評価項目を付け加えるべきであるとしております。

まず、これまでの「応募倍率」と「就職率」は、受講及び求人ニーズを把握するために重要な評価指標であり、非常に客観的な数字であるから、入れるべきである。但し、経済状況に連動する指標であるので、基準を固定せず経済状況に応じた係数等を導入すべきであるとの意見がありました。

次に、新たな評価項目として、「訓練生の満足度」、「関連業界就職率」、「雇用の質」、「企業の評価」を追加すべきである。」としたところあります。

以上、簡単ではありますが、提言書の内容について、ご説明させていただきました。資料1-4に内容は同じですが、知事あての提言書(案)をお示しましたので、ご審議のほど、よろしくお願いいたします。

【亀野会長】

はい、どうもありがとうございます。
それでは、ただいまの事務局及び部会長の ご説明にご意見・ご質問がございましたらお願いいたします。

永田委員どうぞ。

【永田委員】

労働側の永田です。私も部会の委員の一人として参加をしてきております。

資料1-1の背景の一番最後に、経済的困窮者の受け入れの促進ということで、奨学金制度の検証と書いてございます。裏面の2に審議の進め方ということで、枠で困ってございますけども、平成27年度の第3回、一昨年12月に、技専の授業料についてということで、

結果として全国2番目に高い授業料に北海道はなるということになってございます。そこで部会の中でも申し上げたのですけれども、ぜひ本審委員の皆さまにも共有したいということで申し上げたい点がございます。

今の技専の訓練生の親の世帯収入について、道庁が調査をしたところ、年収100万円以下が実は増えているという調査結果があります。ポリテクカレッジ（北海道職業能力開発大学校）が錢函にございますけども、以前、技専からポリテクカレッジの3年目からの応用課程へ編入を希望して、合格して、入学のオーダーが出た学生がいましたけれども、編入にあたっての入学金11万円が納入出来ないということで、進学をあきらめた事例が発生してございます。親の収入によって、ものづくりを目指す学生の将来を無にすることがないよう、行政として手立てをすべきではないかということで、部会の中でも申し上げてきております。このあと提起がありますけれども、第10次の北海道職業能力開発計画が、絵に描いた餅とならないためにも、学生への支援が不可欠であります。そこで1点、部会ではご回答いただいておりますけれども、技専の学生には、技能者育成資金融資制度というのが活用できまして、一方で日本学生支援機構の奨学金は使えないのです。技能者育成資金融資制度の利率というのは、3%の利率で大変高いんですよ。一方で、日本学生支援機構の奨学金の利率は、有利子でも1.9%ということで、ものづくりについては1.1%高いというような状況でございます。今、労働側として中央の労働政策審議会の職業能力開発分科会の中で、なんとか、ものづくりに携わる学生や若い人を支援する上でも、技能者育成資金の制度も合わせて、日本学生支援機構の奨学金と同様な流れで、最低でも利率を同様にするといったことも含めて取り組めないかということで、中央段階においても取り組んでおります。厚労省としては、状況を踏まえ適切な対応をしていきたいという回答をいただいておりますし、道庁としても、ものづくり人材の育成を協力的に進めるためにも、この融資制度の改善・拡充を厚労省の方に是非、上申していただきたいということを申し上げておきたいと思っております。

また、授業料の見直しに関わって、予算が絡むということで、前回のあり方を作った時に、次回授業料を引き上げる、つまり、今年の4月から授業料が上がりますけども、その前に一定の手立ての状況について明らかにするよう部会で申し上げましたけれども、残念ながら、予算が絡むので、結論が出ていないという状況と説明いただいておりますけれども、本審の委員のみなさま含めまして、是非何らかの形で、授業料見直しの形に伴うどういう減免策の検討という状況になったのか報告いただきたいと思います。

最後に1点、資料の1-2の入校促進に向けた取り組みの高校生に対する入校促進の2つ目の・に、私も部会の途中から入っていたのですけれども、「専門学校自動車整備科は定員を満たしていない。高校に対しては積極的に働きかけをしていただきたくない。」ということで、入校促進、技専のあり方入校促進に向けて、民間との棲み分けというものもありますけれども、やはり、先ほど言いました、低所得者の親を持つ学生は、自動車整備科には入れない、そういった観点もございますので、こういった意見に対しては、労働側としてはい

かなものかということ、最後に付け加えさせていただきたいと思います。以上です。

【亀野会長】

貴重な意見どうもありがとうございました。事務局及び部会長から何か。

【事務局（木林職業訓練担当課長）】

まず、国・厚生労働省の技能者育成資金融資制度がございますけれども、私ども道としても今、厚労省の方に要望しております。

今、永田委員が言われたように、非常に利率の高いということもありますので、現行金利3%の金利引き下げ、融資金額の増額、それから、合格して入ってからでないといけないということで融資時期の前倒し、手続きも非常に煩雑だということで手続きの簡素化を含めまして、道として要望しているところであります。厚労省は各県にアンケート調査をしている段階ですので、何らかの検討されているのかなと思います。道としても引き続き、この融資制度の改善を要望して参りますし、同様に文科省が検討している給付型奨学金を厚労省の方でもできないのかどうかも要望していきたいということがございます。

それから、減免のお話ですけれども、経済的事情のある方への配慮につきましては平成26年6月の労働審議会の提言を受けてということもありますので、それを踏まえて道としても検討しているところですが、予算が絡むということで、最終的な判断がされてないということもありますので、今日は報告事項にさせていただいておりません。方向性が決まりましたら、別に報告をさせていただきたいと思います。

それから入校促進の関係で、専門学校との関係が資料1-2のところがありました、これについては、そういう意見はあるのですが、前回の平成25年の提言の中にありますように、そこでは次のような提言をいただいております。「訓練科目の重複については自動車整備科以外にはほぼみられないという意見が多かったということ。」それから、「重複を判断する地域については、全道域ではなく6つの圏域を妥当とする。」という意見が多かったと聞いております。もっと狭めろとかもっと広げろとかいろんな意見があったのですが、その時の意見は、総合的に判断すると、科目等の重複は現状においては見られないと判断すべきと。そういうような提言もいただいておりますので、それも踏まえてこれからも入校促進に向けた取り組みは実施していきたいと思っております。以上です。

【亀野会長】

ありがとうございます。部会長何か補足ございますか。

【野口部会長】

特にございません。

【亀野会長】

今のご説明について、何かありますか。

永田委員どうぞ。

【永田委員】

授業料の見直しに関わる減免策ですけれども、予算が絡むのはわかるのですけれども、どういう方向に持って行こうとしているかという考え方ぐらいは、ぜひ本審委員の皆様にも、方向性ということで、今検討しているということぐらいは示していただきたいと思います。

この後、提起あると思いますけれども、労働側としては、入校促進に向けた取り組み、特に、先ほど言いました高校生に対する入校促進という部分で、地域に若者を残すためには、大学・技専・行政・企業との連携をどう図っていくべきなのかということ強く意識すべきであると申し上げておりました、技専に今いる訓練生との意見交換の場を設けて、是非人材の誘致に結びつけていくべきだと言っておりますので、ここには書いておりませんがともそういったやりとりも部会の中ではあるということは是非本審委員の皆様もご承知置きいただきたいと思います。1点目の方向性だけ、もし、お答えできれば教えていただきたいと思います。

【亀野会長】

お願いします。

【宇田職業能力担当局長】

経済部の宇田でございます。ただ今、財政サイドと協議しております、方向性につきましても、内部で検討しておりますので、誠に申し訳ありませんがこの場で明確にお答えすることはできません。引き続き財政サイドと協議していきたいと思っております。

【永田委員】

方向性も述べられないのでしょうか。

【宇田職業能力担当局長】

はい。具体的にまだ確定しておりませんので、申し訳ございませんが方向性も含めてまだ申し上げられません。

【永田委員】

減免をする方向なのか、減免に向けて、方向性も何も言えないというのは、答弁になってないように思えるのですが。

要するに全国2番目に高い授業料になる中で、年収100万円以下の層が増えている中で、授業料の減免策の方向も、一切述べられないということであれば、授業料の見直しに合

わせて減免策についても示すという、前回のあり方も審議会に報告されている中で、本審議会で出せないということであれば4月を跨いでしまいます、でも、授業料が上がってしまいますよね。委員には、いつ示してもらえるのでしょうか。

【宇田職業能力担当局長】

繰り返しになりますけれども、ただいま財政サイドと協議しております。結果が出ましたら各委員の方には、ご報告させていただきたいと思っております。

【亀野会長】

正直申し上げまして、私も詳しい内容はわかりませんが、こういういろんな諸事情があるということですので、方向性が決まり次第ご報告いただけるということでもよろしいでしょうか。

では、他にご意見ございますか。

國武委員どうぞ。

【國武委員】

小樽商科大学の國武です。技専のあり方のお話ですので、現状の認識という点を2点ほど確認させていただければと思います。

一つは、入校者減少を踏まえて検討する必要があるというお話でしたので、なぜ入校者が減少しているのかという現状の把握ですね。どのように原因を把握されているのか一応確認したいということです。

少子化の流れもありますし、道内の若者もいろいろな進学先がありますので、一般論としては、入学者を集めにくいというのはわかりますけど、特段、技専の方向性との関係で集まらない要因があるのか、ないのか、そこをどのように把握されているのかということです。今、永田委員からお話があった、その授業料が大きな要因なのか、その辺も私は部会に入っていないので、ちょっとわからないところもありますので、そこ確認させていただきたいというのが一つです。

もう一つは、ペーパーにもありましたけれども、今の技専のサービスが、端的に言いますと時代や地域のニーズに応える職業訓練になっているのかどうかというその背景があるところのフレーズです。資料を拝見するとこれまでもいろんな科目を廃止したり、やり方を時代に合わせつつ変遷してきたところだと思いますけれども、今後を見据えると、今後はよりAIとか人工知能とか、今年の新聞記事でもたくさん載っていましたが、5年10年のスパンで考えていくと、より鮮明に求められる働き方というか、身につけるべき技能みたいなものが変わる可能性があるということを見据えると、今後は今後に検討すればいいと思うのですが、現状、その技専の行っているサービスが時代にマッチしているのか、特に地域に若者を残したいという話がありましたけれども、それは大事な観点で、地域に残すためのサービスになっているのかどうかですね。把握しているのであれば、今現状の認識を教えてくださいということになります。以上2点よろしくお願い致します。

【亀野会長】

ありがとうございます。2点、事務局の方から何かございますか。

【事務局（木林職業訓練担当課長）】

入校者が減ってきているという要因については、やはり高校卒業者が最近減ってきているのが非常に大きいと思っています。最近の傾向として、大学に進学される方が増えておりまして、そのしわ寄せがこちらに来ているのかなと思います。それから離職率も最近非常に低いということで、新規の高校生だけではなくて、学び直しというか、離職して新たに就職したいという方々も減ってきている状況にあるのかなと思っています。

授業料につきましては、色々と検討してございますが、状況として、今でも減免している制度がございます。所得が低い方については減免しておりますので、その比率が客観的に高いかどうかというのは、なかなか判断しにくいところではあるのですが、本当に低い方については減免しているということで、それほど影響はないのかなと思っています。どちらかという、生徒数の減少なり、離職者が減っているということの方が大きいのかなと思っています。

それから、科目等がその時代のニーズとか地域のニーズに合っているのかどうかということに関しましては、A Iというお話もございましたけれども、基本的に、道内ではものづくり系が人材不足しているということで、道としては、ものづくりを中心に、人材育成を図っていくということでございます。

厚労省からの通知にもあるのですが、民間との競合につきましては避けなさいということもあって、特にA Iとか、プログラミングとかに関しましては、ある程度民間に任せたいようなところがあって、どちらかという、機械・金属・電気、建築も含めて、そういったところに、特化してやっているというところがございます。地域ニーズにそういうことがあれば、民間との競合の範囲も考えながら検討していく必要があるのかと思っています。以上です。

【國武委員】

ありがとうございます。今後も労働審議会での技専のあり方検討されると思いますので、現状はそういうことだというのはわかりましたけれども、A Iの話も、A Iで何が変わるか、コンピュータを教えるということではなくて、従前あった仕事がなくなるということなので、今後求められる北海道で人材育成として求められるものが何かというのを道庁として把握されて、それでサービスに反映されたいいのではないかといいところだと思います。現時点での把握はわかりました。引き続き検討していただければと思います。ありがとうございました。

【亀野会長】

今のものづくりのところはものづくりでいいのですが、中身というか、具体的なところは、AIが進むと変わってくるので、そういうことも検討してほしいということですね。わかりました。

他どうでしょうか。よろしいでしょうか。

色々貴重なご意見ありがとうございました。これは審議事項になっておりますので、先ほど野口部会長からご説明がありました資料の1-3、これを本審議会の報告とし、資料1-4、労働審議会の会長、私の名前で北海道知事に提言するというこの案ですが、これについてご了承いただけますでしょうか。よろしいでしょうか。

(異議なしの声)

どうもありがとうございます。この審議につきましては、野口部会長はじめ委員の方々にご苦労いただきましてどうもありがとうございました。感謝申し上げます。

それでは次の議事に入りたいと思います。

【亀野会長】

次の議事は、審議事項の2でございます。「第10次北海道職業能力開発計画（原案）」について、事務局及び野口職業能力開発部会長から説明をお願いします。

【事務局（葛西人材育成課長）】

人材育成課長の葛西です。資料につきましては、資料2-1「策定の経過について」、資料2-2「部会委員からの主な意見について」、資料2-3「原案について（概要）」、そして資料4、これは「原案」でございます。4つの資料が配布されておりますけれども、最初に第10次北海道職業能力開発計画の策定経過についてご説明いたします。

まず1の『都道府県職業能力開発計画について』ですが、都道府県職業能力開発計画につきましては、職業能力開発促進法の第7条の1項において、都道府県は、国が定める職業能力開発基本計画に基づいて、都道府県の区域内において行われる職業能力の開発に関する基本となるべき計画を策定するよう努めるものとする規定されているところでございます。

内容といたしましては、2点ほど挙げておまして、一つは労働力の需給の動向に関する事項、2つ目が職業能力の開発の実施目標に関する事項、3番目が実施目標に対して講じようとする施策の基本となるべき事項でございます。道においては、昭和46年度から9次に渡り計画の策定を行っておりまして、今回、第10次の開発計画の策定になっております。

2番目が第10次北海道職業能力開発計画の策定についてと、3番目で策定のスケジュールが示されておりますが、まず、基本となるべき国が定める職業能力開発基本計画につき

ましては、平成28年4月28日に告示があり、この基本計画に基づきまして、部会を3回、そしてパブリックコメント等を経まして、今回、北海道労働審議会の方へ御報告を申し上げている次第でございます。以上でございます。

【亀野会長】

続きまして野口部会長お願いします。

【野口職業能力開発部会長】

それでは私の方からは、部会における審議結果について御説明させていただきます。

まず、資料の2-2をご覧ください。この資料は、3回にわたる部会での審議における、主な意見とその対応について整理したものであります。左側の欄には、意見の内容について記載しており、右側の欄には、意見による修正内容と該当するページを記載しております。この中で、代表的なものをいくつか説明させていただきたいと思えます。

審議における大きなポイントのひとつとなったのは、計画の推進管理に関する意見として、「民間との連携、計画全体をどのように推進していくのか示すべき」、「短期的、長期的に取り組む施策を明確にすべき」といった計画推進の考え方に関する意見がありました。これについては、事務局において、本計画より新たに、第5部として計画の推進管理に関する章を設け、官民との役割分担と連携や、短期的や中長期的といった視点を持ち、施策ごとの達成状況の的確な把握に努める旨を示すこととし、必要な修正が加えられております。

また、「5年後の到達点について示すべき」、「数値目標を掲げ、PDCAサイクルで確認して進めていくということを示した方がわかりやすい」といった目標の明確化に関する意見がありました。これについては、事務局において、2項目の5年後の目指す姿及び4項目の数値を用いた指標を新たに設定するなどの対応を行いました。

現状の認識にあたっては、「現状認識をもう少し行った上で計画を策定していくべき」との意見がありました。これについては、より詳細な現状の把握に努めるとともに、第9次計画で掲載していた人口の推移等、景気動向・産業構造、雇用・就業の動向に加え、本計画より職業能力に係る現状について把握することとし、必要な修正が加えられております。

その他、個別の説明は省略させていただきますが、施策、取組に関し、「IT分野については、計画にどのように反映していくのか」、「不本意非正規労働者の正規化の視点を加えるべき」といった意見、また、「わかりやすい表現」、「内容に合わせた表現」への修正といった表現に関するものなど、委員それぞれの立場からの意見に基づき、審議し、事務局において必要な修正を行い、お配りしている計画（原案）に至ったところであります。

なお、計画（原案）の概要については、この後、事務局より説明があります。以上で、簡単ではありますが、私からの説明を終了いたします。

【事務局（葛西人材育成課長）】

続きまして、「北海道職業能力開発計画（原案）の概要」について資料2—3をご覧ください。

最初に計画のポイントでございます。1つは、人口減少や高齢化社会の到来といった時代の潮流を踏まえて、現状の課題に対応した考え方で施策を展開するという点、2つ目の大きな柱が、職業能力施策の達成状況を的確に管理し、PDCAサイクルということで見直しながらより効果的な施策の推進を図っていくという点が大きなポイントでございます。

まず、(1)の現状の課題に対応した施策の展開でございますけれども、まず第1点目に人手不足分野における人材育成の推進ということで、建設、観光、介護といった人手不足分野にいかに関業訓練を実施し、そちらに人材を供給していくかという観点です。

次が全員参加型社会。女性、若者、高齢者、障害者といった多様な働き手がいる中で、それぞれの働き手の事情に沿った職業能力開発の機会をつくっていく事が重要ではないかというのをポイントの一つとして挙げているところです。

2つ目の達成状況を的確に管理というところでは、最初に5年後の目指す姿を新設させていただきました。計画を推進するにあたって到達点はどこか、イメージの共有化をより図るために目指す姿というものを新設させていただきました。

次が施策ごとの推進管理状況を管理するため、国の基本計画でも一部、達成の指標というものがあるのですが、国の状況も踏まえて新たに指標を用いて推進管理をすることとしたところでございます。

3つ目が計画推進の考え方の明確化という事で、計画推進のローリングについては、毎年行うのですが、その計画の着実な推進のため短期的にはどのような成果があったという事は非常に重要ですが、短期、中期、長期でどのような達成状況と、その時点時点における課題を明確に把握した上で施策毎の達成状況を明確に把握していくというような考え方でおります。

2番目の『計画（原案）の概要』でございます。1番目に『総説』がありまして、計画のねらいが4つあります。これは、実施目標ということですので、これについては裏のページで改めて詳しく説明をさせていただきたいと思っております。計画の期間につきましては、平成28年度から32年度までの5年間となっております。

『職業能力開発を取り巻く環境』につきましては、御紹介のとおり生産年齢人口や労働人口が減っている、また、最近では教育訓練費の割合も低下傾向にあるという中で、力強い地域経済の実現、全員参加型社会の実現、そして、それぞれ企業に属している個人の方々のキャリア形成の推進の3点が課題ではないかと捉えております。

職業能力開発の方向性でございますが、計画の基本的な考え方の中で、点線の四角囲みで、『5年後の目指す姿』を2点提示させていただいております。1つ目が、「力強い地域経済を実現できるために、強みのある分野、人手不足分野において、優れた産業人材が育成・確保されている。」という点。2つ目が、これは全員参加型社会の実現とリンクするのでございますけれども、「働くことを希望する人が道内で活躍するために、経済・雇用情勢の変動

に伴って、適切な職業能力開発の機会が確保されている。」というものを目指す姿とさせていただきます。

裏のページを御覧ください。点線の囲みで『施策の実施目標』ということで4点を掲げさせていただきますいておりますが、具体的な内容を掴むために、第4部の『職業能力開発の基本施策』を御覧ください。ここの1から4の、黒い太字が実施目標でございます、それについてどのような施策があるのかというものを説明したところでございますが、これでイメージが捉えられるのではないかと思います。

1が『産業界や地域のニーズを踏まえた人材育成の推進』ですが、北海道は、食とか観光ですとか本道に強みのある分野というものがあります。本道に強みのある分野は、今後とも伸ばしていく必要があると考えます。その意味で強みのある分野に優秀な人材を供給していくという考え方。それともものづくり分野ですとか、強い産業の高度化の部分で高度技術者の誘致、3つ目、これが大変ホットな話題でございますけれども、人手不足分野の人材の推進、4つ目が、最近はIT分野の展開が急でございますけれども、その様な面でそれぞれの現場で生産性の向上が一つの課題というか、現場の動きになっておりますので、現状の生産性の向上に合わせた職業訓練もどんどんリニューアルをしていかなければならないという面での訓練の実施。5つ目が、最近働き方改革が議論されているのですが、外国人材を如何に活用していくかという考え方です。

次の2が、『全員参加型社会の実現に向け、雇用のセーフティネットとしての機能を含むきめの細かい職業能力開発の推進』ということで、女性、若年者、中高年齢者、障害者、非正規雇用労働者などそれぞれにつきまして項目を設け、それぞれについて相応しい職業能力開発のあり方、機会の提供を検討し、計画に盛り込んでいるところでございます。

3が『個人に合わせたキャリア形成の推進』につきまして、今までの1や2については、例えば技術専門学院に通い職業訓練を受けるということですがけれども、在職中の方でもキャリアアップをしたいというニーズはありますし、また、労働者個人個人でも自分の能力を上げていきたいという向上心はあります。個人の意欲、企業の意欲についても十分な支援を図る必要があるということで項目を入れさせていただきました。

4が『技能の継承と振興』でございます。社会というのは進展するとサービス業が伸びてくる傾向があると言われていた中で、最近、若者のものづくり離れというものも指摘されているところでございますけれども、改めて、ものづくりや技能の理解の促進ということを図る中で、技能尊重の機運の醸成はもとより、最終的には熟練技能の継承を図っていく必要があるのではないかとこの事で技能の継承と振興を盛り込んでおります。

前に戻るのですが、今回指標を4つ掲げさせていただきます。最初が高等技術専門学院の修了生の就職率、2つ目が公共職業訓練の修了者における就職率でして、1つ目が施設内訓練の就職状況、2つ目が委託訓練ということで主に女性ですとか、若者、非正規労働者の方が主に受講する短期訓練なのですが、北海道が行う訓練としては、施設内訓練と委託訓練という2つの柱になっております。

目標としては、高等技術専門学院の修了生の就職率としては100パーセントを目指す、委託訓練の修了者につきましては、国は現状では7割程度の就職率で、横ばいの目標を設定しているのですが、北海道としては、毎年、現状の73.8パーセントの中の1パーセントを増やすことで最終的に77パーセントにしたいという事で、国の目標を上回った目標を設定しております。

3つ目の能力開発セミナーの満足度でございますが、これが実施目標の3番目のキャリア形成の推進とリンクする目標でございますけれども、私どもといたしましても、在職者のキャリア教育の満足度をこれまで以上に上げて、現状でも高いのでございますけれども、目標値としては過去最高が96.4パーセントなので、基本的には過去最高の満足度を目指すとしました。

最後が、道が実施する技能検定の合格者数でございます。これは、技能の継承、振興とリンクする目標でございますが、現状では、2,547名という事でございますけれども、国の指標では基本的に現状を維持するとした目標でございますが、北海道につきましては、毎年1パーセントずつ増やして、最終的には2,700名、現状よりも増やしていこうという目標を掲げまして、その目標値に達成する状況を勘案しながら、計画を推進していきたいと考えております。

第5部の『計画の推進』についてでございますけれども、計画の推進の体制につきましては、公共と民間それぞれありますので、適切な役割分担のもと、それぞれの能力が最大限発揮されるような形で連携をしながら計画を推進していくという考え方でございます。3つ目の『計画推進の考え方』についてですが、先程、計画のポイントでも説明させていただいたとおり、第4部で記載した施策につきまして、短期、中長期と言った視点を持って毎年達成状況を的確に把握し、PDCAサイクルにより達成状況を客観的に把握して、次年度以降の取組のあり方というものを再度検討するという形で進めていきたいと考えているところでございます。概要の説明は以上です。

【亀野会長】

どうもありがとうございました。

ただ今の事務局及び部会長の説明にご意見、ご質問がありましたらお願いします。

山本委員どうぞ。

【山本委員】

第4部の『職業能力開発の基本的施策』のところをご説明いただきました。

2番の「全員参加型に社会の実現に向けた職業訓練」の(1)から(7)まですべて、対象とされる層の職業能力開発ということなのですが、職業能力開発だけでは済む話ではないかと考えます。

女性の活躍推進に向けては、職業能力開発は必要ですけれども、果たして職業能力を開発

した女性を受け入れられるという問題が根本的に今でもあってですね、若年層にしてもそうですし、中高年齢者にしてもそうですし、障害者、非正規雇用、季節労働者については、前提となる環境が、法制度を踏まえて十分に揃っているかという事ですので、多分、職業能力が開発したからといって解決される問題ではないと考えますので、もう少し書きぶりを含めて工夫が必要ではないかと思ひまして、5年で達成するというスケールでは足りないのではないかと思います。以上です。

【亀野会長】

ありがとうございます。事務局どうぞ。

【事務局（葛西人材育成課長）】

女性ですとか、若年者、障害者の雇用につきましては、昨年、北海道雇用創出基本計画をつくりまして、その中で雇用の基本的な考え方をまとめているところがございます。今回の職業能力開発計画というものがその中において、職業能力開発を如何に進めていくかという観点でまとめられたところがございます。

確かに委員が御指摘のとおり、職業能力開発をしても活躍ができなければ仕方ないのではないかという事は、現場でもその通りであると考えておりまして、現場の高等技術専門学校としては、訓練から就業までを一貫した支援をするという事を基本的に考えているところでございます。

そういう面で指標の中でも、今回改めて訓練についての就職率というものを置きました。施設内訓練については100パーセントであるにも関わらず、委託訓練では、5年後でも77パーセントで良いのかという議論もございますけれども、私どもとしては、出来るだけそれぞれの方の事情に寄り添って、訓練はもとより訓練からどのような就職に就くのかというような事を、訓練生に寄り添うだけではなくて、地域の経済界などと十分に連携を進めながら一人ひとりの活躍をサポートしていきたいと思ひます。

また、その中で、課題が出てきたのでありましたら、計画推進の中でローリングをして進めていきたいと考えているところでございます。

【新出労働政策局長】

委員のおっしゃるとおりだと思います。要するに前提となる環境の整備が大事であって、多様な人材、計画では女性から季節労働者までを書いてありますけれども、その方達が、働くことができる環境の整備が大事であって、その一つ的手段として職業能力開発というものがあのかなという認識で取り組まなければならないと思ひます。

職業能力開発だけ一生懸命考えても、その前提となる今おっしゃられた事がケアされていかなければならないと思ひますので、第5部の『計画の推進管理』の4番の部分で、職業能力開発計画の中では、当然施策の実績の把握とか事業の点検評価を行うのですが、それに

加えまして、多様な働き手のケアを目的としている北海道雇用創出基本計画ないし推進計画と連携をしながら、キャッチボールをしながら前提となる環境の整備と手段となる職業能力開発の場の提供というものが、相まって効果を上げていくように対応していきたいと思います。担当の課が2つに跨がっているのですけれども、連携をして、きちんと対応させていただきたいと思っています。以上です。

【山本委員】

環境の整備の中で、もう少し詳しく言わせていただきますと、環境整備の中で、やはり企業の中における認知度というものが大事だと思うのです。私は企業の総務とか労務の担当の方と話す機会が多いのですけれども、なかなか一定以上のレベルに達している企業がだんだん減ってきていますので、長く続いた人員政策の中ですね、総務、労務の担当の人材がどんどん減っている。となると、総務、労務の関係で国の政策を十分理解して企業として推進していける企業がどれぐらいあるかという、申し訳ないのですが、こういった話をできない企業が結構あります。

そうなりますと、目配りのやり方を少し工夫しないと、受け入れる企業が来たのは良いが、そこから、さあどうしようと、そこから始まって、また元に戻るような話になってしまうので、やはりそこは、事業者の方とよく打ち合わせをする必要があるのでしょうかけれども、より一層慎重にやる必要があるのではないかということ、私は、一見して懸念をしたところであります。意見として申し上げます。

【新出労働政策局長】

おっしゃるとおりだと思います。実際に多様な働き手を受け入れていく、既にいらっしゃる方々の処遇を改善していくという面では、北海道は99パーセント以上中小企業ないし小規模企業ですけれども、その人達がやれるような環境を提供していかないといけないのだろうと思います。

昨年12月に働き方改革支援センターというものをつくりまして、これは、札幌だけではなくて、地域においても出張の相談会にも応じるということで、それぞれの企業が考え方を変えていってもらって、そのようにしていかないと働く側も、労働者を受け入れる側もどうしようもなくなるような状況が間もなくというか、すでに来ているのだと思うわけです。ようやく企業の経営者側と労働者側が、同じ土俵で語り合える時が真の意味できたのかなと思うので、何だかの知識が足りない、能力が足りないという面において、そこにお手伝いをするということが我々の仕事だなと思っていますので、12月に発足したばかりですけれども、そういうツールができましたので、フル回転して、企業の方々にもケアしていきたいと思っています。

【亀野会長】

他にありますか。永田委員どうぞ。

【永田委員】

2点あります。資料2—4の第10次計画の原案の11ページから12ページにかけて、ある意味OFF—JT、OJTに関わる職業能力開発の関係についてですが、部会の中では、特に職業能力開発に関して、例えば11ページの図37を見ていただきたいのですが、けれども、平成20年に企業一人当たり2万5千円のOFF—JTに支出した費用があったのですけれども、リーマンショックを契機にどんどん下がって行って微増にとどまっている、一方で12ページに正規と非正規でいいますと非正規が悪いという分析をされて、それを基に18ページの中段ぐらいに、計画的なOJTやOFF—JTを受けられる機会云々ということで、在職者訓練の充実に努めていくという表現になっています。

一点、部会の中で申し忘れたのですけれども、実は昨年4月に我々連合として、入社2年目から5年目の若者を対象に調査を行いました。新卒で入社した会社で新入社員研修等または先輩や上司からの指導があった場合で、研修、指導があった場合は65パーセントの人が今の最初の職場に止まっている、一方で、そういった研修等がなかった場合は、42パーセントの人しか残っていないということで、若者の離職防止、ちょうど提起もごさいますけれども、OJT、OFF—JTといった視点も含めた、部会の中では、正規と非正規の違いを中心に申し上げてきましたけれども、離職防止の観点も含めて取り組んでいく必要があるということを一応申し上げておきます。

もう一点は、19ページから20ページに第4部で、先ほど國武先生の方からもお話がございました、19ページ一番下に『ものづくり分野（含むIT分野）』ということで、部会の最後まで色々議論に、ITを入れるか入れないか、要するに民間との競合という問題でITを入れると民間と競合するのでITを抜かすべきなのかと色々なそういった意見もありましたが、最終的には「含むIT分野」となりました。

そこで申し上げたいのは、AIやIoTが飛躍的な進歩により労働の代替というものが進む事になります。日本が直面している労働力不足の緩和に繋がることが期待される一方で、労働者には、AIやロボットなどを使いこなして新たな価値を見出すことが求められるようになります。國武先生が言ったとおり求められる働き方が変わることによって、我々が一番危惧しているのは、労働者に求められるスキル、能力が高度化していく中で、AI、ロボットなどを使いこなす者と使われる者という二極化ということが想定をされます。そういった意味で、技専の役割、第10次計画において、やはり、働き方の変革が求められる中で、そういった点を注視している中で、委託訓練だけではなくて、施設内訓練においても訓練メニューを設定する必要があるということで、先ほど説明の中で、22ページの(4)『生産性の向上に向けた職業訓練等の実施』というところで、IT等については、リニューアルしていくという説明が先程ございましたので、極めてこれからものづくり分野において重要になってくると思いますので、主な取組のところの「職業訓練指導員の指導員研修を

通じた養成に努めます」とありますが、指導員の研修を通じた養成に努めるというぐらいでは弱いのかなと思うものですから、次年度以降どんどん更新していくと思いますのでそういった中で補強していただきたいという意見として申し上げます。

【亀野会長】

ありがとうございます。事務局より何かありますか。

【新出労働政策局長】

今、永田委員からお話のあった部分と、先に國武委員から御指摘のあった部分は非常に重要な問題だろうと思います。個人的に述べさせていただきますけれども、授業料の問題にいたしましても、AIの問題にいたしましても、我々、元々はビジネス系の部分も含め技専では、職業訓練校と呼ばれた時代からを含めやっていたわけですが、国の方の指導もあり民間との役割分担をきちんとすべきだという指導もあって、それと国立大学と私立大学の関係と同じような問題が授業料という事に関していうと発生しているわけでありまして、要するに、あまりにも公共セクターが実施する部分の授業料の上限がゆるいと、本来は民間で学ぶべき人までもそっちの方へ流れていって民業圧迫になるのではないかという意見です。そことどのように折り合いをつけていかなければならないのかという部分から、道財政が逼迫しているというのがあるのですが、授業料を少しでも高くして民との較差をある程度是正していかなければならないのではないかという視点もあって、授業料を上げざるを得ないという面もあると考えている訳です。

それとITについてもですね、もはやサービス業の中でもITの要素、あるいはものづくりの中でもIT要素、AIとIoTと言われている部分も含め、必須となってきている。びっくりしたのですが、車も最近のものはほとんど電気仕掛け、電子機器の塊と言うか、スロットルの開閉からブレーキの効き具合まで全部コンピュータ制御で動かしている。従ってメカニクもITの知識が無いとAI、IoTの知識がないと整備できないという状況になっている。その部分において、ITの要素を取り込もうとすると、これはAIだから民間の部分という話になってしまって、公共セクターである技専で手掛けられないといった問題も発生してきているのかなと思うわけです。従って、あり方としては、そういったぶつかりというのは、今、一旦、落ち着いた感もありますけれども、今後、益々出てくるのではないかと思うので、そこら辺の部分に関しては、あり方検討で報告があったばかりですが、あり方検討として検討の余地があるのではないかと思いますので、今後、議論していかなければならないのではないかと思います。

当面の対策としては、永田委員が言われたOFF-JTとかOJTで企業がやる部分についてもっとケアしていくべきだという部分については、委託訓練のみならず事業内訓練でもケアできるようにしていかなければならないと考えています。委託訓練も予算は国から来ていますが、不要額が出ている状況にございまして、委託訓練のあり方等についても内

部で検討を始めようとしているところなので、そういったものも含めて考え方の整理を今後して参りたいと思っています。以上です。

【亀野会長】

他にどうでしょうか。

【岡 委員】

今、労働政策局長がおっしゃった事にも関連するのですが、企業側は多様性で多面的な人材の確保が経営戦略で必要な施策であると考えております。

その中で、一つは質問なのですが、専門学院で主な取組にもあります様々な分野から複数分野を選んで学ぶことが出来るようになる可能性はありますでしょうか。今おっしゃったとおり I o T も含めて複合的な知識とか、複数分野を学び、知ることで掛け算となってその人の幅が広がります。

一方でそれは、働き手の喜びにも繋がると思いますので、多様な価値や視点を背景に選択する分野で力を発揮して、時に挫折があったとしても、自分を支えるもう一つの分野というところにも力を発揮できるような、労働者視点に立っても、そういった人材を育成することが大事ではないかと思っております。

【亀野会長】

事務局お願いします。

【事務局（木林職業訓練担当課長）】

技専の関係について、科目間で重複してできるかと、複合して出来るかというお話なのですが、現状はできません。それぞれ入った科目で、最終的には資格を取得するところまでいくのですが、それに向けて訓練をしているので、現状はできませんが、ある程度似たような科目を訓練の中で実施しているケースはあるかと思えます。例えば先程の I T の関係を含めて、そこだけやっているのではなくて、複合的にやっているところもあるかもしれませんが、基本的には入った科で 2 年間訓練をやっていただいて、修了していただくというのが今のところ原則となっております。

【岡 委員】

ありがとうございます。複合的に学べる分野を増やすと実質的には授業料も高くなく満足度に繋がることになると思います。

【亀野会長】

他によろしいでしょうか。それでは、審議事項の 2 番目ですが、第 10 次北海道職業能力

開発計画（原案）につきまして、北海道労働審議会として承認するという事でよろしいでしょうか。

（異議なしの声）

では、その様にさせていただきたいと思います。

【亀野会長】

では、次の議事に入ります。

次は、報告事項になりますが、時間もありませんので、報告事項 1 から 3 を一括で説明していただき、その後、ご意見、ご質問を受けたいと思います。それでは、事務局から、説明をお願いします。

【事務局（雇用労政課 玉田課長）】

雇用労政課の玉田と申します。よろしくをお願いします。

資料 3 「最近の雇用情勢」を用意させていただきました。前回、第 1 回目の時も類似の資料を用意させていただいておりましたが、データ等を更新したところに限って簡潔に説明させていただきたいと思います。

ページをおめくりいただいて 1 枚目ですが、「完全失業率の状況」について直近の数字を含めて四半期毎のデータとして整理させていただきました。基本的には 3% 台で推移しており、全国との差は少なくなっており、直近少し上がっている状況でございます。その原因を数字で見えていきますと右側の欄ですが、労働力人口が増えている、一方で非労働力人口が減っている、特に注目していただきたいのが、労働力人口のうち女性のところが増えてきているということが見てとれます。その結果、就業者も女性が増えている、完全失業者数の方も増えているので、このような数字がでてきているのではないかと考えています。

次に、2 ページの「有効求人倍率の推移」について、前回からのデータを更新しておりますが、傾向としては大きく変わっておらず、直近では、1.10 倍まで増えており、年度平均でも、10 月までの数字では 1 倍を超えている状況です。

おめくりいただいて 3 ページでございますが、先ほど正社員の質の話もございましたが、「正社員の有効求人倍率」というものを載せております。28 年の 11 月までのデータを入れたところ、引き続き正社員の有効求人倍率も増え続けていることが見てとれます。

次に、「就業率」4 ページでございますが、傾向としては前回と同様、就業率も増えている、特に女性の就業率の増加が見られるということでございます。

次に、5 ページ目の「職種別有効求人倍率の推移」でございますが、こちらも基本的には傾向としては変わらず、全体として右肩上がりになっているのが見てとれるかと思えます。一方で、前回説明したとおり、事務職については、引き続きなかなか増えていかないという状況でミスマッチも生じているということが言えるかと思えます。

次に、6 ページのデータについては、新しく 27 年度の数字ということで、「離職率」を

表示させていただいておりますが、特に前回のものと変わったところが、宿泊や生活関連サービスというのは全国の数値と同様、かなり離職率が高く、さらに本道は高い、ということは見えてとれます。情報通信は、全国との乖離が非常に大きくなっているというのが特徴的です。

続きまして、7ページ目でございます。「非正規雇用の現状」ということで、前回の審議会の時に、非正規の中でも『不本意』の方々のところをしっかりと見ていくべき、とのご指摘をいただいております。今回、右側に北海道の不本意の数字はないものですから全国の数字と比較させていただいておりますが、中身としては、全体としては、16.9%が不本意で非正規になっているという方々であるとされておまして、特に年齢階層別に見ますと、25歳から34歳までの層、若者の層で不本意の方々が4分の1以上いることが見てとれるかと思えます。

最後の8ページの「労働時間等の状況」につきましては、確定値のみを更新しておりますので、説明は省略させていただきます。以上でございます。

【事務局（佐藤就業支援担当課長）】

就業支援担当課長の佐藤でございます。

私の方から資料4-1、若者の早期離職防止総合対策プログラム、こちらの方は、昨年3月に策定いたしましたので、まもなく1年が経過しますので、こちらの進捗状況についてご説明させていただきます。このプログラムにつきましては、事前にごいっしょに配付させていただきましたが、北海道では若者の早期離職率が全国と比べると高いということで、早期離職を防止するために4年間にわたる道と関係機関との連携の取組をまとめたプログラムでありまして、このプログラムに基づきまして、取組を進めてきたところでございます。

進捗状況について簡単にご説明いたしますと、まず1番の協議会の設置でございますが、関係機関と連携をして、地域単位で離職防止をしようということで取り組んでまいりました。

まず、協議会設置の前に、(1)でございますが、若者の早期離職の防止について、意見交換会を2回実施してまいりました。その中では、意見交換の主な意見としてですが、上3つは若者に関してですが、1つ目として、離職の理由として、働く前と働いた後のギャップがある、ですとか、2番目のところでございますが、早期離職と言っているけれども、キャリアアップの転職もあるから必ずしも悪くない、ということで、きちっと分けて考えるべきだというご意見もいただいております。また、3つ目に親の問題があるのではないか、というお話し、4つ目に学校側の教育の問題、就労の厳しさを学んだり、労働法令の教育の強化が必要だというご意見をいただいております。一方で、その下にございますように、企業側の問題として、キャリアデザインを企業側がきちっと示していくべきだとか、労働法令を守っていくべきだとかの意見をいただいたところでございます。

こうした意見をもとにしまして議論を進め、(2)でございますが、地域単位で、全道14地

域に「地域雇用ネットワーク会議」という協議会を設置しております。このネットワーク会議の目的のところにございますように、離職防止とか、若者の就職だけではなく、地域独自の雇用創出ですとか、働き方改革、両立支援といったことも含めて、下の構成機関にございますように、経済団体、労働団体、教育機関、行政等と一緒に協議を行ってきているという状況にございます。この内容につきましては割愛させていただきますが、資料4-2の方に各地域の状況について記載をさせていただいておりますので、後ほどご覧いただければと思います。

続きまして、2ページでございます。こうした協議会等を通じまして離職防止に向けた取組を進めてきています。2番の(1)は、この協議会での推進の事業でございます。1つは「じもと×しごと発見フェア」と称しまして、早い時期から地元の仕事を知らせてもらって職業選択を考えてもらおうということで、就職活動に至る前の高校1、2年生を対象として、地元の企業や製品を知ってもらうため展示や体験形式の就職イベントというものを開催しております。現在、9地域で事業が終わったところでございます。

また、2番でございますが、先ほど永田委員からもご指摘いただいた、就職後の職場定着ということで、若手社員ですとか、管理職向けにキャリアデザインの形成、管理職ですと、若者とどういふふうにコミュニケーションをとっていけばいいのか、といったような研修を行っているところであり、これも現在進行中でございます。

また、(2)にございますように、他に道が実施する取組といたしまして、在学時、就活時、就職時、離職希望時といったところで、関係各部署と連携いたしまして、若者側、企業側双方につきまして、就職、定着の支援を行っているところでございます。

3番目でございますが、「今後の方向」でございます。先ほどお話しがありましたが、最近の離職率がでておりまして、前年と比較いたしますと高くなっているところでございます。高卒、大卒ともに高くなっております。全国と比較いたしますと高卒は前年度よりも全国との差が縮小いたしましたが、大卒は拡大しているという傾向にあります。これは、就職事情が良くなってきたということで、過去に就職環境が悪い時期に就職した学生が転職をしたいということもあるかと思われそうですが、そうした理由だけではなく、若者の意識ですとか企業側の意識の問題があると思っておりますので、私どもとしましては、関係機関と連携の上、様々な取組を実施していきたいと考えているところでございます。

【事務局（針山両立支援担当課長）】

両立支援担当課長の針山です。

資料5の「ほっかいどう働き方改革支援センターの開設について」ご説明いたします。

ほっかいどう働き方改革支援センターにつきましては、前の審議会でもご報告させていただいておりますが、企業の就業環境の改善などに係る包括的な支援をワンストップで行う拠点をつくるということで、第2回の定例議会に提案して了承をいただいております。この度、昨年12月の20日になりますが、ほっかいどう働き方改革支援センターを開

設することにいたしました。

そのセンターの概要でございますが、資料5にございますが、この事業の運營業業務の受託は、道銀総研と中小企業団体中央会に受けていただきまして、名称は「ほっかいどう働き方改革支援センター」としております。設置場所は、中小企業団体中央会の中に置いております。利用時間は、9時から5時、組織体制でございますが、センター長の他に、次長、この次長は社会保険労務士と中小企業診断士の方が毎日交代で勤務しております。先ほど議論がございましたが、企業の方で、労務体制などがなかなか改善されていないのではないかと、という話がありましたので、こういう所にご相談いただければ、社会保険労務士さん、そして、経営面であれば中小企業診断士さんが無料で対応させていただきます。その他、出張相談会でございますが、相談業務は電話、メール等で対応させていただいておりますけれども、なかなか札幌に出て来て相談することも難しい会社もあるということで、出張相談会も月1回程度ではございますが、全道6箇所で開催することとしています。また、道内各企業へのアドバイザーの派遣もするという事業も行っています。その他に、こういう窓口を設けるだけではなかなか働き方改革というのは進んでいかないということもあり、具体的に手をつけて行きたいということで、(6)の主な機能の2番目の丸に記載しておりますが、人手不足が深刻な業界団体と連携した改革モデルプランを作成していくということを実施しているところでございます。

現在、道内では宿泊業ですとか、IT産業、運輸業では人手不足が深刻化しております。その中でも就業環境が悪いことによって雇用者が定着しないのではないかと、そのことも人手不足の原因の一つと言われておりますけれども、ここに記載されている宿泊業、IT産業、運輸業につきましては、各業界も問題意識を持っておりまして、一緒になって業界内部を調べて、就業環境をどう改善していったらいいのかを一緒に取り組みたいというお話がありましたので、まず今年度は、この3業界から実施していきたいと思っております、今現在、アンケート調査をしている状況でございます。

こういったことで北海道における働き方改革を進めてまいりたいと考えております。

この後は、ご紹介であります。資料の下の方に記載されておりますが「開設記念セミナー」ということで、2月6日に札幌ガーデンパレスで国の働き方改革実現会議のメンバーであります白河桃子先生をお呼びして、そのセミナーを開催したいと思います。そのチラシについては、2枚あとに『開設記念セミナー』として付けておりますけれども、テーマといたしましては、企業に働き方改革に取り組んでいただきたいという基本的な考え方がございますので、その働き方改革に取り組むメリットについて、白河先生の方からお話しをいただくこととしています。

2枚目に付けております『無料相談承ります』というチラシですけれども、これがセンターの概要になりますので、各企業に使っていただけるよう、セミナー等を通じまして周知をしていきたいと考えています。以上でございます。

【亀野会長】

どうもありがとうございました。それでは、報告事項3点ございました、資料3から5までについて、どの部分でも結構ですので、ご質問、ご意見がありましたら承りたいと思いますがどうでしょうか。

國武委員どうぞ。

【國武委員】

小樽商科大学の國武です。感想めいたことですが、この報告事項3点とも、特に1点目はこの委員になって数年経ちますけれども、このような形でクリアに雇用情勢がわかるようになってきました。前は単発的に情報はでていたのですが、全体として全国との比較がよくわかるような資料になってきたのは良いことで、これもよりわかれば北海道の置かれている状況ははっきりしますので、次の段階に、是非、毎年北海道は全国より下がる、ということとをずっと聞いていますので、数年後に少し状況が改善したという流れになるような現状把握をお願いしたいということと、2点目、3点目の働き方改革の部分ですね、これはおそらく全国でいくらかやられているところだとは思いますが、先進的な取組になる一つのきっかけになりますので、会社のご意見ですとか、意識改革の話がありましたけれども、単純に意識改革せよ、といっても難しいところもありますので、是非、道の役割として下支えをしながらニーズをつかんで頑張ってくださいと思います。

できれば、PDCAのお話しがありましたけれども、是非、こういう場にPDCAの流れの情報を少しでも提供していただいて、道民にその流れが、どういう取組をして、できたところもあるが課題もある、ということとを少しこのチャンネルをそういう場にできればいいな、ということが私の希望であります。以上です。

【亀野会長】

ありがとうございます。貴重なご意見ありがとうございます。是非、そういう形で進めていただきたいと思います。

他にございますか。永田委員どうぞ。

【永田委員】

働き方改革について申し上げたいと思います。

北海道労働局の地方労働審議会でも既に要請しておりますが、今回の資料5の宿泊業、IT産業と併せて運輸業も重点にということで書いております。今、労働局と運輸局とで、「トラック輸送における取引環境・労働時間改善協議会」というのがあって、多分、道庁も入っているかと思いますが、入っていますね、そこで議論していると思うのですが、そのドライバーの過重労働を解消するために、36協定の限度基準告示ですが、月45時間、年間360時間、ドライバーについては、トラック、タクシー、ハイヤー、バス、が適用除外に

なっています。厚生労働大臣告示「自動車運転の労働時間等の改善基準告示」というのが別にあります。1ヶ月、トラックでいいますと293時間以内、普通の労働時間とは別に、そこまで拘束していいですよ、となっています。年間で言うと3,516時間以内ということで、極めて過労死ラインの月80時間を超える大幅な1ヶ月293時間になり、えらく高いと思うのですが、そういうことになっております。

今、この厚生労働大臣の基準告示の部分の見直しを本省に上申するよう労働局にも要請しておりますが、そういったあたりからやっていかないと進まないと考えております。併せて、当然、荷主の問題、生産性の向上という問題というのも一方でありまして、今何でもネット社会でどんどん、ネットで発注することが増えていて、トラックを含め運輸業界が大変な状況になっているので、そういう観点も含めて検討いただきたいというのが1点です。

併せて、3年ぐらい前に、職業病対策協議会、今、名称が「職業病対策連絡会」に変わっていますが、教職員の過重労働の関係で小学校が月平均74時間の時間外、中学校で月平均83.4時間の時間外の状況があると報告されています、中学校では過労死ラインを超えております。教職員は、「公立の義務教育諸学校等の教職員の給与等に関する特別措置条例」で、労働基準法の適用除外となっているのですが、やはり、過労死という部分を含めて、特にメンタルヘルスの問題を抱えている教職員が増えておりますので、労働局には、「次年度の行政運営方針」に反映すべきと要請しており、何らかの形で考えたいということですが、是非、道庁としても道教育委員会に対してお願いしていただきたいのと、併せて、一番の問題は道職員の働き方改革ということで、時間外労働の予算がないので超過勤務の命令を受けないで時間外勤務をしている道職員が多くおります。道職員は労働基準法が適用されません。働き方改革で東京都は、夜の8時退庁などを含めて知事の姿勢が出ているが、北海道知事としても、まず、足下の北海道庁の職員から、そういった働き方改革の姿勢を見せて、是非、民間に波及させるといった取組を行ってほしいということを労働審議会の委員から出たと知事にもお伝えいただきたいと思っております。

【亀野会長】

ありがとうございます。何かありますか。

【新出労働政策局長】

働き方改革で、特に、運輸業に関しましては、私どもはトラック協会と連携しまして、アンケート調査、これは企業に対するアンケート調査だけではなく、実際に働いている方々も含めたアンケート調査なので、問題点をあぶり出していきたいと思っております。その上で対応策を考えていこうと思っております。いずれにしても、国のレギュレーションを変えていかなければならないという話なので、そういう問題があぶり出されたということであれば、その改善も含めて国にお話ししていかなければならないと思っている次第です。

また、道職員の方に関しては、まず、「隼より始めよ」でございまして、道職員から働き

方改革をやらないと、これは民間の方に「やりなさい」ということは言えない状況だと思っております。議会とか予算の業務になりますと、「労働無罪」のような、そういう認識が何となくありまして、「仕方ない」という雰囲気、ついつい過重な時間外勤務をしてしまうわけでありまして、今、働き方改革が遡上に乗って、官民あげてやっていこうという時になると、北海道庁、これは道職員も含めて、「範」になるようにやっていかなければならないと思っておりますので、ご理解をいただきたいと思っております。以上です。

【亀野会長】

ありがとうございます。他どうでしょうか。よろしいでしょうか。

働き方改革、非常に重要な案件だと思っておりますので、是非、官民挙げて推進していただきたいと思っております。

それでは、最後になりましたが、全体を通して、資料1から5まで、何かご意見、ご質問ございませんでしょうか。よろしいでしょうか。

では、予定の時間になりましたので、このあたりで終了させていただきます。以上で議事を終了させていただきます。ありがとうございました。

【事務局（雇用労政課 水戸主幹）】

これをもちまして、北海道労働審議会を終了いたします。

本日はどうもありがとうございました。