

北海道労働審議会

【議事録】

平成28年7月15日（金）

KKRホテル札幌 3階「エルム」

北海道労働審議会

議事録

日 時 : 平成 28 年 7 月 15 日 (金) 10 時 00 分から 11 時 05 分まで

場 所 : KKRホテル札幌 3階「エルム」

【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)
野 口 幹 夫 (弁護士)
八 代 眞由美 (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、北海道経済部労働政策局長の新出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。北海道経済部労働政策局長の新出と申します。よろしくお願ひ申し上げます。北海道労働審議会の開会に当たり、一言ご挨拶申し上げます。委員の皆様には、時節柄、何かとお忙しいところ、お集まりいただき感謝申し上げます。

さて、本道の雇用情勢は、マクロ的にみますと有効求人倍率が0.95倍、完全失業率も3.4%と低水準と非常に望ましい方向に進んでいるように思いますが、ミクロ的に見ますと様々な問題があります。例えば、労働者側から見ますと、これは例示ですが、若者の離職や女性、中高年者や障がい者の就業をどうするかという問題、また、最近、よく新聞で報道されているが、同一労働同一賃金への対応などいろいろございます。一方、企業側で見ますと、以前から医療・福祉分野では人手不足と言われておりましたが、現在、建設業、宿泊業、飲食・サービス業など様々な業種で人手不足が深刻な問題となっております。

先般終了したが、第2回定例道議会でも、この2つがとりあげられました。簡単に言いますと、「雇用のミスマッチ」の問題がとりあげられ、我々も答弁に苦慮したところであります。このように、道議会でも話題になっているという状況であります。

北海道は、全国を上回るペースで人口減少や少子高齢化が進行する中で、本道の地域・経済の活性化を図るためには、地域産業の振興はもとより、ワーク・ライフ・バランスの推進や非正規労働者の待遇改善といった企業の働き方改革を進め、多様な働き手が安心して、意欲をもって働くことができる環境づくりが重要であると認識しております。本日は、「第4期北海道雇用創出基本計画」に基づいた様々な施策について、北海道としてどう対応するのかということをご説明するとともに、報告事項として、「最近の雇用情勢」と「第4期北海道雇用創出基本計画 平成28年度推進計画」について、ご報告させていただくことになっております。委員の皆様から忌憚のないご意見をお願い申し上げます。本日は、よろしくお願ひします。

3 議事

【事務局（雇用労政課 水戸主幹）】

議事に入ります前に、今回の改選にあたり、私の方から新たな委員の方をご紹介させてい

たきます。

まず、学識経験者の家田愛子委員です。学識経験者の野口幹夫委員です。使用者代の岡仁子委員です。本日欠席でございますが、使用者代表の古郡宏章委員が新たに就任しております。

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々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。

これより議事に入らせていただきますが、委員改選後、はじめての会議でありますことから、会長が選出されるまでの間、議事進行については、新出労働政策局長が行うことといたします。

【新出労働政策局長】

それでは、(1)協議事項の①について、「会長」、「会長代理」の選出をさせていただきます。会長及び会長代理につきましては、北海道労働審議会条例第4条第2項の規定により、学識経験ある委員のうちから審議会で選挙すると定められております。

委員の皆様から、推薦等がございましたらお受けしたいと思いますが、ございませんか。

【高山委員】

事務局案があれば、発表していただきたいと思います。

【新出労働政策局長】

ただ今、事務局案をとの発言がありましたが、いかがでしょうか。

(異議なしの声)

それでは、事務局案を説明してください。

【事務局（雇用労政課 玉田課長）】

雇用労政課長の玉田と申します。事務局といたしましては、北海道大学の亀野准教授を会長に、また、小樽商科大学の國武准教授を会長代理に、お願いしたいと思います。ご審議をよろしく申し上げます。

【新出労働政策局長】

ただ今、事務局から会長には亀野委員、会長代理には國武委員との提案がありましたが、いかがでしょうか。

(異議なしの声)

異議なしということで進めさせていただきます。会長には亀野委員、会長代理には國武委

員を選出させていただきます。なお、國武委員は本日欠席されておりますが、会長代理に選任された場合は受諾する旨、あらかじめ伺っておりますことをお伝えいたします。

それでは、会長に選出されました亀野会長につきましては、会長席へお移りいただき、一言ごあいさつをお願いします。

【亀野会長】

皆様おはようございます。先ほど会長に選出された北海道大学の亀野と申します。会長という重責でございますが、審議会の会長として皆様の多様なご意見をこの場で審議し、忌憚のない活発な議論を進めてまいりたいと思います。

簡単ではございますが挨拶とさせていただきます。

【事務局（労働政策局 新出局長）】

ただいま、会長、会長代理が選出されましたので、これよりの議長につきましては、審議会条例第4条3項により亀野会長にお願いします。会長、よろしく願いいたします。

【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。

次第をご覧ください。まず、(1) 協議事項の②、部会委員の選任及び特別委員の推薦についてですが、このことについて、事務局から説明してください。

【事務局（雇用労政課 玉田課長）】

会長からご指示がありましたので、説明申し上げます。資料2によりご説明いたします。皆様、資料2をご覧ください。本審議会には、審議会条例第5条により、港湾労働の改善に資するための調査・審議を行う「港湾労働部会」、石炭鉱業離職者対策の円滑な推進を図る「石炭鉱業離職者対策部会」、労働者の職業能力の開発・向上を図るための調査・審議を行う「職業能力開発部会」の3つの部会が設置されております。

「港湾労働部会」の委員については、学識経験者1名としております。「石炭鉱業離職者対策部会」の委員については、学識経験者、労働者代表、使用者代表、各1名としております。

また、「職業能力開発部会」の委員についても、学識経験者、労働者代表、使用者代表、各1名としております。

各部会の委員は、審議会条例施行規則第6条第1項で、会長が指名することとなっており、特別委員は、審議会条例第6条第2項で、審議会の推薦により、知事が任命することとなっております。

この度、各部会の委員の任期が満了しておりますことから、会長から部会に参画される委員のご指名をお願いいたします。

【亀野会長】

それでは、会長が指名することになっております、各部会の委員ですが、「港湾労働部会」につきましては、前期に引き続き、八代委員にお願いしたいと思います。「石炭鉱業離職者対策部会」につきましては、永田委員、本日は欠席ですが、國武委員、古郡委員にお願いしたいと思います。「職業能力開発部会」につきましては、野口委員、永田委員、高山委員にお願いしたいと思います。

【亀野会長】

次に、各部会の特別委員の推薦についてですが、人事異動などによりまして港湾労働部会及び職業能力開発部会の特別委員に欠員が生じたので、後任の特別委員の推薦について、皆さんにお諮りいたします。

事務局案があれば、提案を受けたいと考えますが、いかがでしょうか。

(異議なしの声)

それでは、事務局案を説明してください。

【事務局（雇用労政課 玉田課長）】

今から事務局案を配付させていただきます。(事務局案配付)

事務局案につきましてご説明いたします。

港湾部会につきましては、学識経験者の北海道運輸局海事振興部長 樋口道雄特別委員の辞任に伴う後任者として、同じく北海道運輸局海事振興部長の池田雅志様を任命したいと存じます。石炭鉱業離職者対策部会の特別委員につきましては変更はございません。職業能力開発部会につきましては、2名の方が辞任されており、学識経験者の独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構北海道支部長 星野富士雄特別委員の辞任に伴う後任者として、同じく独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構北海道支部長の下町弘和様を、もうひとつ、使用者代表の(株)ダイナックス管理本部副部長 中野和久特別委員の辞任に伴う後任者として、同じく(株)ダイナックス執行役員管理本部部長の本村正樹様を任命したいと存じます。

【亀野会長】

ただ今、特別委員について、事務局案が示されましたが、いかがでしょうか。

(異議なしの声)

異議なしということでございますので、それでは、当審議会では、事務局から提案のあった方々を、それぞれの部会の特別委員として推薦します。

【亀野会長】 次の議事に入ります。次は、(2) 報告事項の①、「最近の雇用情勢につい

て」、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）】

それでは、報告事項の①、「最近の雇用情勢」について、資料3により紹介させていただきます。横書きのものでございます。失業率や就業率などをグラフにさせていただいております。1枚めくっていただきまして、資料3、ページの1でございます。まず「道内の完全失業率の状況」や「求人倍率の推移」でございますが、先ほど新出局長より説明があったとおりの状況等となっているわけですが、過去から振り返りますと、バブル経済の崩壊や金融危機等を経まして、景気の後退により大きく悪化した時期が続いたということでございます。その後、平成23年の東日本大震災があって、その後は回復を続け、直近の平成27年の完全失業率は平均で3.4%と、平成7年の3.2%以来の低水準となっている状況です。平成27年の完全失業率3.4%は全国と同水準にまで下がっているという状況になっております。

2ページの有効求人倍率を見ますと、平成28年5月の月間有効求人倍率は、0.95倍ということで、5月の値としては統計開始以来の最高値となっている、ということでございます。平成27年秋の10月、11月の年間有効求人倍率は、1.02倍で、その時期が統計上、最も高い倍率となっております。本道の有効求人倍率は経年でみますと、リーマンショック以降、全国値との大きな乖離はなく、常に下回っているわけですが、ほぼ平行に上昇しております。

一方、分子、分母ということで、月間有効求人数と月間有効求職者というのを下の表に記載しておりますが、有効求人数、グレーの部分は増加しているが、有効求職者数はここ最近、減少を続けているという状況でございます。

次に3ページですが、これ以降、具体的な課題が見てとれるグラフが少しづつ出てくるかと思えます。まず、「正社員の有効求人倍率の推移」ですが、平成27年度の道内の正社員有効求人倍率は、0.61倍と最も低かった平成21年度の0.18倍から大幅に上昇している一方、全国値と比べるとまだまだ低い状況となっております。

次に4ページの「就業率の推移」ですが、本道の就業率は直近の平成27年で53.6%と全国に比べると4ポイント低くなっております。下の表の男女別で見ても、全国に比べ大幅に低くなっていますが、女性は医療・福祉分野の就業者が増加し、就業率の上昇が見られております。

次に5ページの「職種別有効求人倍率の推移」でございます。ミスマッチでも職種別でいろいろあります、というものを表したグラフです。従来から人手不足の状況にあった介護サービスや農林水産業に加え、平成25年度以降、復興工事や公共工事の増加に伴う建設関連のほか、接客・給仕、自動車運転や生産工程等の幅広い業種で有効求人倍率が1倍を超えており、人材確保に支障が生じてきているというのがわかると思えます。一方で幅広い職種で有効求人倍率が上昇している中であっても、希望者が多い事務の職業につきましては、上の

グラフの下に黒い線が低く続いておりますが、求人は増えていないため、有効求人倍率も低い水準で推移しているのを見てとれると思います。

次に、6ページの「産業別の離職状況」ですが、全就業者の離職率では、全国でも宿泊業・飲食サービス業、生活関連サービス業などで非正規雇用の割合が大きい分野で離職率が高くなっております。本道の離職率については、全国に比べても高い状況が見られます。また、季節労働者が多い本道では建設業も離職率が高くなっている状況が見てとれます。下のグラフですが、本道の新規高卒就業者の3年以内の離職率をグラフ化したものでございます。全職種で48.2%となっており、全国に比べ8.2ポイント程度高いほか、建設業や情報通信業などにおいて全国の率より高くなっております。

7ページでございますが、「非正規雇用の現状」です。非正規労働者の割合はつきましては、上昇傾向にあり、平成24年度の数字では、全国が38.2%であるのに対し、本道は42.8%と、こちらは本道の方が高い状況になっております。男女別では、男性は非正規労働者の割合が3割以下であるのに対し、女性は6割を超えております。特に女性は全国と比較し、全年齢階層を通じて非正規労働者の割合が高い状況になっております。産業別では、非正規労働者の割合が高い主な業種としては、宿泊業・飲食サービス業が7割を超えるのをはじめ、卸売業・小売業、サービス業のほか、漁業など第1次産業が挙げられる状況にございます。

次に8ページでございます。「労働時間等の状況」ですが、月間労働時間の推移と有給休暇の取得率をグラフ化したものでございます。本道の労働時間については、平成25年、26年の実労働時間、所定内労働時間などは、微増となっておりますが、平成27年にはともに減少傾向になっております。また、実労働時間、所定内労働時間は全国に比べ長い水準が継続しています。下のグラフですが、本道の有給休暇取得率は、近年、横ばいで推移し、平成27年は43.1%となっており、全国より4.5ポイント低い水準にあります。

最後に「人口減少が労働需給に与える影響」ですが、道内の人口推計は、国の研究機関の人口推計に準拠したもので、2010年（平成22年）の約550万人から、2040年（平成52年）には、約419万人、2060年（平成72年）には約308万人まで減少すると推計が立っております。年齢階層別では、生産年齢人口であります15歳から64歳が、2010年の約349万人から、2040年には213万人へ約4割の減少が見込まれるということです。65歳以上では、2010年の136万人から、2040年には171万人へ約26%の増加になると推計されております。それを就業者で見たのが、10ページになりますが、全産業の就業者数、就業率が変化しないことを仮定すると、生産年齢人口の減少に加え、高齢化による非就業者の増加により、2040年時点で、2010年の65%、2060年時点で同45%となる見込みになります。労働力人口は、経済成長と労働参加が適切に進まないケースの場合、2014年と比べて、2030年には、約50万人の減少、経済成長と労働参加が適切に進むケースであっても、同様の比較で約28万人減少すると見込まれています。

こうしたことを踏まえまして、第4期雇用創出基本計画においては、女性や高齢者等の労働参加などによる就業率の上昇を指標として位置づけ、計画の推進を行うという整理をしております。

簡単ではございますが、説明は以上でございます。

【亀野会長】

ただ今のご説明に、ご質問、ご意見はありますか。

【永田委員】

資料3の3ページの「正社員有効求人倍率の推移」について質問させていただきます。道内の正社員の有効求人倍率が平成27年度では0.61倍になっております。下の注意書きに、「正社員の求人倍率は常用的フルタイムの内数である正社員の有効求人数を常用的フルタイムの有効求職者数で除したものであり、常用フルタイム有効求職者数にはフルタイムの派遣労働者・契約社員を希望する人も含まれるため、その分、本来の正社員有効求人倍率よりも数値が低くなっている。」と書かれております。つまり、以前開催しました第4期雇用創出基本計画の審議の際にも申し上げましたが、4ヶ月以上雇用されていれば、非正規であっても常用雇用とみなされるという状況の中で、北海道労働局の説明等によると、正規が4割、非正規が6割、新規有効求人倍率は6割が非正規となっております。安定した雇用の確保という観点では、分母の取り方をどう考えるかであります。実際に正社員の有効求人倍率がどうなっているのかということ、常用のパートに含まれる派遣契約社員、後ほど資料4のところでも説明があると思いますが、何とかこれを除いた部分の正社員の求人数を把握して、どうやって安定した雇用の確保に持って行くか、ということを考えていかないとなりませんので、少しこの辺を労働局とタイアップして、数値が低くなっているというだけではなく、もう少し分析を強めて、どうしていくか、ということを考えていく必要があるかと思っておりますので、問題提起とさせていただきます。回答はしづらいかもしれませんが、意見といたしますか、質問であります。

【事務局（雇用労政課 玉田課長）】

統計上、分母となる求職者の部分では、フルタイムの派遣労働者、契約社員を希望する方が含まれるということですが、統計上これしかとれないということで、このような形になっていると思いますが、実際の求人倍率としては、分母が少なくなるので、率は少し上がると推計されます。いわゆる安定した雇用を目指す上で様々な統計を使いながら、しっかりと各年度の評価などに活かしていきたいと考えております。

【亀野会長】

他の委員の方、どうでしょうか。

【山本委員】

同じく資料3の6ページです。先ほど、産業別の離職状況について大変精緻なデータを説明いただきました。ここの産業別のところに建設業の離職率も示されているが、ご存じのとおり建設業の中には季節労働者の方も多く含まれていると思いますが、季節労働者の方はある一定の時季が来ると必ず離職するのがオーソドックスなスタイルです。今、議論されているのは、そこがいいのかどうかということが議論されているところで、それは、また、別項だと思いますが、ただ、必ず離職する人がいるところに他の建設業の方と一緒に離職の状況として数値、データを出してしまうと本来改善すべきところが見えなくなってしまうと思うので、可能であれば建設業の中でも季節労働者の部分は別項として数値を表す方が、より実態に近いものが見えるのではないかと考えますので、少し工夫が必要かなと思います。

【事務局（雇用労政課 玉田課長）】

おっしゃるとおり、建設業は本道の場合は季節労働者の影響で数値に全国値との乖離が出てまいります。いろいろなデータを探して実態を把握できればと思います。よろしくお願いいたします。

【亀野会長】

雇用動向調査のデータではとれないのでしょうか。

【事務局（雇用労政課 玉田課長）】

単純なデータだけではとれないので、別の数値などを使いながら研究したいと思います。

【亀野会長】

他の委員の方、どうでしょうか。

【高山委員】

同じく資料3の6ページですが、離職率が一番高いのは、宿泊業・飲食・サービス業であります。この宿泊業も北海道の場合は、季節的な変動が大きいと聞いています。先ほど建設業は季節労働者がおり、離職率が高いという表現になっていますが、宿泊業も季節的な変動があるのかどうか、確認です。

【事務局（雇用労政課 玉田課長）】

数字的にはとれておりません。実際、観光業の方に聞きますと、夏場だけ、冬場だけというサービスの仕方が多いということで、そういうこともあるのかなと推測しておりますが、数字としては見えておりません。

【亀野会長】

なかなか統計をとるのが難しいとは思いますが、いろいろな工夫をしていただければと思います。

【亀野会長】

他にありませんか。

(発言なし)

後でまた戻って質問してもかまいませんので、それでは議事を進めたいと思います。

では、次の報告事項の②、「第4期雇用創出基本計画平成28年度推進計画について」事務局から説明してください。

【事務局（雇用労政課 玉田課長）】

報告事項の②、「第4期雇用創出基本計画平成28年度推進計画」について、資料4-1から4-3までによりご説明いたします。

「第4期北海道雇用創出基本計画」については、前回の審議会において案をご確認いただき、ご審議いただいたところでございます。平成28年度の推進計画については、それに基づきまして、各年度の進捗管理を行うため、各年度の推進計画を策定しております。

この平成28年度推進計画については、平成28年度から平成31年度の4年間の基本計画の中で、実効性を確保し、的確な施策展開を図るため、平成28年度における具体的な内容、事業を取りまとめたものでございます。

2の雇用情勢につきましては、先ほどグラフでご説明いたしましたので、少し省略させていただきますが、職場定着の課題、離職の課題、幅広い分野における雇用のミスマッチなどが課題となっているということでございます。

次に平成28年度計画の指標としまして、「雇用創出目標」については、基本計画の4年間で9万人の雇用創出を目指すとして設定しております。

平成28年度としては、雇用創出数を2万4,000人と計上しており、北海道労働局等との「北海道労働政策協定」による若年者就業支援などの実施や、地方創生推進交付金など国の施策を活用しまして、これらの目標を達成していきたいと考えております。

もう一つ新しく、第4期の推進計画で就業率の指標を加えたことですが、前年度よりの上昇を各年度で目指すとされており、28年度の数値は27年度の実績の数値、53.5%を超えるように目指していくということでございます。

これには、特に、女性、中高年齢者、障がい者など多様な働き手の就業促進というところの視点に基づき、施策を展開していくということにしております。

裏面をおめくりいただきたいと思っております。4の「平成28年度推進計画の取組」を具体的に整理しております。柱としては、基本計画同様、「雇用の受け皿づくり」、「就業の促進」、

「雇用のセーフティネットの整備」という3つの柱を掲げまして、産業施策と雇用対策の一体的な展開を図り、雇用創出、就業率の上昇に取り組むこととしております。具体的には、「雇用の受け皿づくり」では、先ほどご指摘いただきましたが、『良質で安定的な雇用』という観点で雇用の場づくりを行っていくということで、ものづくり、食、健康長寿、といった分野における産業振興と雇用対策との一体的な展開、各地域の産業の活性化、さらには、先ほど観光の世界の話もございましたが、道産食品の輸出拡大や外国人観光客の受入環境の整備に取り組んでまいります。

次に、2つ目の柱、「就業の促進」では、平成27年8月に道と北海道労働局、独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構の三者による「北海道労働政策協定」に基づく連携のもとで、女性の活躍推進をはじめ、若者や女性に対する就業支援の取組、産業人材の育成に向けた取組を推進することを掲げております。さらには、就業促進ところの黒3つ目でございますが、非正規労働者の処遇改善など、働きやすい職場づくりの促進、長時間労働の抑制など、『働き方改革』といったものを進めまして、就業環境の整備などを進めていくと掲げております。

三つ目の柱の「雇用のセーフティネットの整備」については、離職者に対する職業訓練の実施ということで早期の再就職を支援することとしております。

5の「雇用創出関連事業」ですが、各予算事業を整理しておりますが、少し下線を引いております。後ほど、資料4-3により説明したいと思っておりますが、新たに事業を一つ追加したということで下線の部分は今般修正させていただいているということでございます。

最後に、「計画の推進に当たって」の取組といたしましては、国、経済・労働団体、有識者等からなる「北海道雇用創出推進会議」などや、14振興局ごとに地域の関係機関で構成する会議を活用し、横断的な連携・協働を図って、雇用確保の取組を支援していきます。

先ほど説明した三者協定に基づき、三者が連携し効果的な雇用対策に取り組む、さらには、経済産業局など関係機関との情報共有を通じ、関係施策を積極的に活用していくことを掲げさせていただいております。具体的には資料4-2に細かな各予算事業などをそれぞれ整理をさせていただいております。後ほど4-3によりご説明させていただきますが、この中に、もともと基本計画の中には、長時間労働の抑制、年次有給休暇の取得促進など働き方改革を推進するということが、施策の方向性に掲げられておりました。それに基づき一事業、予算事業を追加いたしましたので、ご説明させていただきます。具体的には、後ほどご覧いただきたいと思っておりますが、資料4-2ですと50ページに具体的に、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進」というものが掲げられておりました。まず施策の方向性として申し上げました、『働き方改革』の推進をしていくこととしております。

表になっております道予算事業等という各事業として、職場環境づくりの支援などを行っておりますが、一つ、「北海道働き方改革包括支援センター（仮称）整備事業費」を計上したというものでございます。今般、予算化した働き方改革包括支援センター整備事業につ

きましては、資料４－３により追加で説明させていただきたいと思います。まず、資料４－３でございますが、センターの設置の目的ですが、後ほど説明します「２ 現状」に書いてある道内企業が全国の企業と比べ、年間総労働時間が長い、年次有給休暇取得率が低い、非正規雇用割合が高い、といった厳しい雇用環境にあるといったことなどから、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として、企業の就業環境の整備に係る相談に対応するとともに、業界団体と連携して改革プランを策定するなど、働き方改革の取組みを促進し、就業環境の改善を進めることとしております。

次に、事業実施の背景としまして、国におきましては、昨年１２月に策定した「まち・ひと・しごと創生総合戦略」におきまして、地域の実情に即した働き方改革の取組を推進することを明記しており、本年６月に「ニッポン一億総活躍プラン」において、働き方改革を最大のチャレンジとして位置づけているなど働き方改革を推進していくことが明記されております。また、北海道におきましても、平成２７年１０月に策定した「北海道創生総合戦略」においても、ワーク・ライフ・バランスに取り組む企業への積極的な支援と柔軟で多様な働き方の拡大が基本戦略の一つに位置づけられた他、平成２７年１２月に国や道、労使関係団体などを構成員とする「北海道働き方改革・雇用環境改善推進会議」が設置されまして、働き方改革の推進に係る共同宣言が採択され、本年２月には、道内の全市町村や約６００の業界団体などに対し、共同宣言の賛同・周知の呼びかけが行われたところです。

道としては、働き方改革に関する国の動向や道内の機運の醸成を踏まえて、６月に開会された第二回定例道議会に事業実施に係る今般の予算案を提出し、今月議決されたところでございます。

具体的な事業概要については、４に記載しておりますが、名称はまだ仮称でございますが、「北海道働き方改革包括支援センター」として整理をしております。予算規模は約２，０００万円、事業内容としては、企業の働き方にワンストップで対応する相談窓口の設置すること、人材不足が深刻な業界団体と連携しまして、働き方改革モデルプランを策定する、としております。これらの事業内容につきましては、来月８月開催予定の第２回「北海道働き方改革・雇用環境改善推進会議」の承認を得る予定でおります他、また、国の「地方創生推進交付金」を財源としているため、９月に予定されております交付金の交付決定を経まして事業を着手する予定であり、平成３０年度まで継続して行きたいと考えております。

道としましては、国と関係機関との協力をいただきながら、支援センターの業務内容について、広く周知をしまして、多くの企業が働き方改革に取り組み、ワーク・ライフ・バランスの実現、企業に必要な人材の確保が図られるよう努めてまいる考えであります。長くなりましたが、以上でございます。

【亀野会長】

ただ今のご説明について、ご意見、ご質問はありますでしょうか。

【永田委員】

何点かあります。資料4-1の4、裏面の平成28年度推進計画の取組についてですが、主な取組としていくつか書いてあります。「雇用の受け皿づくり」というところで、良質で安定的な雇用の場づくり、と記載されておりますが、「非正規から正規化への誘導」という項目がないのが残念でなりません。特に申し上げたいのは、非正規から正規へ希望している、いわゆる不本意非正規といわれる人達が、総務省の労働力調査によりますと、2015年の平均ですが、全体で16.9%、特に男性では26.9%にも及んでいます。雇用形態別では、先ほども質問したところと同じであります。派遣社員が40.8%、契約社員が33.3%と高い傾向にあります。

まずは、正規として働きたい不本意非正規をターゲットにして、良質で安定した雇用の確保を目指して行くべきではないかと考えておりますので、道の見解を伺います。

次に同じく2つ目の「就業の促進」の中で、若年者の地元定着、職場定着ということで、若年者の離職防止に向けた取組、との記載があります。下段の6に計画の推進にあたってということで、14振興局ごとに地域労働関係会議を活用して、現在、「若者早期離職防止総合対策プログラム」を基に、それに係る意見交換会を5月に1回目、今月2回目が開催されているので、本来情報の共有化という意味で、ペーパーを出してしかるべきですが、ペーパーレスの状況であります。道として、若者の離職防止を重点課題としている割には、ペーパーレスの状況であり、情報提供が不十分であるので、この点についても次回はこれら会議体を含めた進捗状況について、本審議会での共有化を図ることを切にお願いします。

次に、資料4-3「北海道働き方改革包括支援センター整備事業」については了としております。特にここで申し上げたいのは、2の「現状」のところ、北海道労働局の平成28年度行政運営方針によりますと、年間実総労働時間の平成27年平均が、今日示されている数字と1時間違います。2050時間なのか、2051時間なのか、労働局の方では2050時間となっておりますので、この部分については精査をお願いしたいと思います。

今申し上げたいのは、その隣の年次有給休暇について、先ほど、「最近の雇用情勢」の中でお話しがございましたが、北海道は43.1%で、去年の42.5%よりは改善されておりますが、先程来、離職の関係で、宿泊業を含め離職が多いという話がありました。私が今月いくつかのホテル関係等々を訪問していろいろお話を聞いたところ、年次有給休暇が年間3日とか5日しか、多い人でも5日しか取得できない実態がありました。その要因は、人手不足にあります。平成28年度の推進計画の取組の項目の「就労の促進」として提起されている若者の職場定着を阻む、離職が進む要因として、労働時間が長いというものもありますが、年休が取得できないので辞める要因になっていきます。

3年前に我々労働組合として、新規学卒者の就職支援ということで、全道のいろいろな自治体、商工会議所等を回ったときに、ある介護施設を訪問しました。その際に介護施設なのだけど離職率が少ないという職場がありました。その要因は何かと聞いたら、年休を取得できるので介護職員はやめない、とのことでした。今の若者は賃金が低いのでやめるのではな

く、どちらかというといふ休みがとれないことで離職する、そういった長時間労働も含めた状況になっており、ここに書いてある業界団体と連携して改革プランを策定して、雇用環境の改善を進める、となっておりますので、今申し上げた点も含めて、是非、業界団体との取組の中で考慮していただきたいと思ひます。

最後に質問です。当該資料の3の(2)について、北海道における動きの一番下に、働き方改革・雇用環境改善推進会議で共同宣言を採択して、178市町村及び596団体に賛同を呼びかけたということですが、現在いくつの市町村や団体が共同宣言に賛同しているのか合わせて伺いたいと思ひます。以上です。

【事務局（雇用労政課 玉田課長）】

まず、ご意見の1点目、非正規労働者、特に不本意で非正規になった方が一定割合いらっしゃるといふことで、労働力調査の数字等もご教授いただいたところですが、不本意に非正規になった方が正社員として活躍いただくことが、大変重要でありまして、特に就業の促進の中で、非正規関係も含めて、就業環境の改善、処遇の改善に取り組む必要があると考へております。働き方改革の中でも、そういったことも含めて取り組みを進めていきたいと考へております。

【事務局（雇用労政課 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。

離職の防止でございますが、今年の3月に永田委員おっしゃいましたように、若者の早期離職防止のためのプログラムというものをつくってございまして、現在、2回の意見交換会をちょうど実施しているところです。まだ、実施中ですので、2回合わせて、いろいろな地域の皆様からのご意見もいただけると思ふので、そのあたりは永田委員のご意見の趣旨も踏まえまして、どういう形になるかわかりませんが、情報提供することを検討させていただきたいと思ひます。

【事務局（雇用労政課 針山両立支援担当課長）】

両立支援担当課長の針山です。

お尋ねの共同宣言の各市町村、各種団体の賛同の数でございますが、現在、北海道労働局で集計中と聞いておりますので、委員お尋ねの点については道から北海道労働局に対して申し伝えたいと思ひます。

それと、先ほど質問がありました年間総労働時間の1時間の違いですが、公表数値は、2051051時間ですが、北海道労働局によりますと「平成28年度労働行政のあらまし」を作成した4月25日時点では、毎月勤労統計調査の平成27年平均が公表されていなかったことから、平成27年1月から12月までの月平均総労働時間を合計して算出した結果、2050時間となったと聞いております。

【亀野会長】

その他、ご質問はありますか。初めて出席された委員の方はいかがでしょうか。

【家田委員】

労働力不足に対応するために、女性と高齢者の活用を広めていく、というようなご報告がありました。具体的にはどういう形で広げようと思っているのか、対策を進めようとしているのか、伺いたいと思います。これまでどおり、子育てが終わってからパートタイマーとして出て行く、というのでは女性は変わらない。結局、東京などでも問題となっていますが、保育所不足があると、ここの管轄ではないかもしれませんが、環境整備という意味では、女性にとっては明らかに保育所が十分にあれば、働きに出て行くことができると、また、高齢者にとっては、国では法律で65歳までは雇用を保障しなさいとなっているが、65歳を超えてからの雇用、それも、それまでの正社員としての同じ待遇である必要はないかもしれませんが、かといって、シルバー人材センターでやっているような労働者としてはみなさない、という形で、最低賃金を守らなくていいという様な形での、しかも、ボランティアであって、雇用ではない、労働ではない、というような高齢者の労働の位置づけをそのままにした上で、それを拡大するというのは好ましくないと考えますが、この辺はどのような政策でやられるのかお伺いします。

【事務局（雇用労政課 佐藤就業支援担当課長）】

道としましては、現在行っている施策としまして、女性に関しては、就業の環境を整備することはもとよりの話なのですが、先生おっしゃいますように、再就職の支援ということで、今年新しい事業として、女性向けのセミナーと再就職のロールモデルをつくっていく、そしてそれを全道に普及させていこうという事業を考えております。ただ、そうした中で先生おっしゃる様に、保育の整備という環境がなければ、なかなか就職が進まないという話をいただいておりますので、私たちは、企業側にも働きかけるとともに、関係部局とも連携して、こうした状況を改善していこうという取組を考えております。

また、高齢者に関しましても、先生おっしゃいますように、65歳以上の就労は非常に重要になってきております。それは、人手不足という観点もありますし、生きがい就労という観点からも重要になってきておりますが、そういった意味あいではいいですと、シルバー人材センターとは別に高齢者の方たちが経済的な就労ができるような環境ということで、今年度、65歳以上に限らないものでございますが、年齢の高い方を対象としたマッチング事業を考えております。ただ、その前提となるものとしては、企業側に、65歳以上の雇用を継続していくという意識がないと、なかなかこの取組は進まないと思いますので、企業の側に65歳以上も含めた高齢者の活用を促す、ということが重要と考えており、この事業の中で企業への啓発といったものも行っていきたいと考えているところです。

【亀野会長】

他の委員の方、質問、どうでしょうか。

【山本委員】

私は、計画全般についてですが、基本計画の前提のところ、こうだから、こう推進していきます、とは記載されているが、私はもう少し道民・地域の人にわかりやすい表現が必要だと思います。今、人口減少下において、働く人と事業主が共生というか、双方が生き延びていく方法を考えなければならないと思います。働く者と事業主の方と地域の方に広く言ってもらふことと、そういう前提があって、この計画があると言わないと、いくら啓発、啓発といっても浸透していかないと思います。どうも見ると国の計画があるからこれに基づいて行っていく、といっただけではなかなか計画はうまくいかないと思いますので、道の考える地域のオリジナリティを危機感として訴えていくフレーズを計画のどこかに入れてもらいたいと考えますので、是非、ご一考を願います。

【新出労働政策局長】

おっしゃるとおりだと思います。これまでは、労働者側の視点で離職や就職率を高めるためにどうするか、といった労働者側へのアプローチが主流だったのかなと思います。今般、働き方改革というのが出てきて、これからは雇う側も処遇を考えていかないとこのような人口減少社会においては持ちませんよ、という考え方がようやく出てきて、山本委員がおっしゃったような共生、ウインウインの関係で行くには、どういう条件を満たしていかなければならないのかという、今まさに議論が始まろうとしている状況です。計画のどこかに入れるかどうかということは、今、計画が始まったばかりなので入っていませんので、それは考えさせていただきますが、それに至る前につきましても、地域でも様々な議論をしていくので、地域を存続していくためには、地域の企業と地域の労働者が共存・共生していくという視点がなければならない訳で、私どもも基本的な議論の視点として持ちながら地域の議論を重ねてまいりたいと考えております。

その他の質問等も一括させていただきますが、道の労働政策局の責任者としてコメントさせていただきます。

冒頭、永田委員、山本委員、高山委員から言われました、いろいろな数値は出ているが見えない部分がある、という話は、まさにそのとおりで、北海道として本州と比較して問題だなと言うところは、わかるような形で統計も見せていかなければならないと思います。建設業の季節労働のところ、人手不足の宿泊業のところ、など、きちっとわかるように見せていかなければならない、それは、見せ方を工夫させていただきたいと思います。

働き方改革について、永田委員から4点、家田委員、山本委員からもご質問がありました。この働き方改革については、今日の日経新聞のフロントにも一番大きく取り上げられてお

りました。この考え方は、今後、雇用を考える上で、議論の重要な部分になるだろうと思っております。正規、非正規の問題、若者の離職の防止の問題がありますが、支援センターをつくって一気に解決するとは、もうどう思っておりませんが、これを契機として企業側からの労働条件の改善を働きかけることによって、様々な問題解決の役に立つようなことになればと思いますし、私ども、今後、働き方改革には力を入れていきたいと考えております。

【亀野会長】

それでは、全体を通して質問等があれば伺いたいと思います。

(発言なし)

ご質問等がなければ、予定の時間を10分程度超過いたしましたので、このあたりで終了させていただきます。以上で議事を終了いたします。

本日は、長時間にわたり、貴重なご意見等をいただきまして、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。