

北海道労働審議会

【議事録】

令和5年9月4日（月）

北海道第二水産ビル 4階 4F会議室

日 時 : 令和5年9月4日(月) 10時00分から11時40分まで

場 所 : 北海道第二水産ビル 4階 4F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)
開 本 英 幸 (弁護士)

・労働者代表

荒 川 孝 志 (日本製鉄室蘭労働組合 組合長)
光 崎 聡 (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

朝 倉 由紀子 (SOC(株) 代表取締役社長)
桑 原 崇 (北海道経済連合会 労働政策局長)
藤 原 真由美 (日糧製パン(株) 総務部長)

(五十音順)

○事務局

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』(骨子案)について
- (2) 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1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、本会は成立しておりますことを申し上げます。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6-2、参考資料1・2を配布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。

それでは初めに鶴蒔労働政策局長からご挨拶申し上げます。

2 挨拶

鶴蒔労働政策局長

皆さん、おはようございます。経済部労働政策局長の鶴蒔でございます。委員の皆様には、ご多忙の中ご出席いただきまして誠にありがとうございます。また日頃より、本道の労働行政の推進に格別のご理解、ご協力を賜りまして、重ねて御礼申し上げます。

本日は今年度第1回目の審議会となりますが、前回、昨年11月に開催した審議会に引き続きまして、次期「北海道雇用・人材対策基本計画」の策定に向けてご審議していただくこととしております。前回の審議会では委員の皆様より、本道の現状や課題を踏まえ、将来に希望を持って働き、豊かで安心して暮らせる社会を目指し、良質で安定的な雇用を実現するためには、現行計画の人材の育成・確保や就業環境の整備などといった4つの柱については、次期計画においても引き続き、取り組んでいく必要があるなどといったご意見を頂戴したところでございます。

本日ご議論いただく骨子案は、これまで委員の皆様から頂戴した意見も参考にし、その後の情勢変化なども踏まえながら取りまとめたもので、また女性や高齢者などといった個別の指標設定についても検討していきたいと考えております。

限られた時間でございますが、年度内の計画策定に向けて、本日も忌憚のないご意見を頂戴したいと考えておりますので、よろしくお願いいたします。以上でございます。

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資料1をご覧ください。本会議に設置しております港湾労働部会、職業能力開発部会の特別委員につきまして、任期満了に伴い、先に各委員の皆様より推薦承認をいただき、令和5年7月3日付で任命しております。

それではこれより議事に入りたいと思います。議事の進行につきましては、片桐会長にお願いいたします。

議題（１）次期『北海道雇用・人材対策基本計画』（骨子案）について

片桐会長

皆さんおはようございます。大変暑い夏でございましたけれども、９月に入ってやっと涼しくなって、本日の議論も活性化するんじゃないかと思っております。このあと皆様方に、お１人お１人意見を聞くこととなりますので、それを念頭にこれから始まる事務局の説明をお聞きください。

本日の議事は、「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。これに関しまして事務局から説明をお願いします。

事務局（佐川課長）

それでは、事務局の方からご説明申し上げます。まずは、資料２をご覧ください。次期「北海道雇用・人材対策基本計画」の策定についてでございます。

最初の１番、計画の策定について、道では、良質で安定的な雇用の実現に向けた施策を総合的かつ計画的に推進していくため、令和２年３月に「北海道雇用・人材対策基本計画」計画の期間が２年から５年までを作成し、その取組を進めてございます。現計画の策定期間は令和５年度までであることから、次期計画６年から９年を、令和５年度中に策定することとしてございます。２番、次期計画策定の考え方についてでございます。このことにつきましては、昨年１１月１６日に開催されました、第１回北海道労働審議会におきまして、枠の中のとおり道内では人口減少による労働力不足といった構造的な課題が続いており、労働力率、労働力人口、就業率の３項目を指標として「将来に希望を持って働ける社会」を目指し、「人材の育成・確保」、「就業環境の整備」、「生産性や収益力の向上」、「雇用のセーフティネットの整備」の４つを柱として取組を進めている現行計画の方向性を維持し、引き続き取り組んでいくことが必要ということをお願いしたところでございます。これに従いまして次期計画は、現行計画の方向性、柱立てを維持し、時点修正等、新規要素の追加を行うことにより策定する方向で作業を進めるところでございます。３番、参考でございますが今後の策定スケジュールについて、１１月頃に骨子案を議会に報告し、１２月から翌１月頃を目処に北海道労働審議会を開催して素案をお示しする予定でございます。翌２月に素案を議会に報告し、２月３月とパブリックコメントを実施したのち年度末３月には計画決定に向け来年度の計画としたいと考えてございます。

次は、資料３になります。これは、北海道雇用・人材対策基本計画の概要という現行の計画の概要でございます。基本的な考え方でございますが、この位置付けは、北海道雇用創出基本計画条例第１０条に基づく「雇用創出に関する基本的な計画」及び北海道総合計画の特定分野別計画でございます。期間は４年間。そして目標でございますが、労働力率として６０％以上、労働力人口として２７４万人以上、就業率は前年より上昇という３つの目標を掲げてございます。目指す姿は「将来に希望を持って働き豊かで安心して暮らせる社会」、そして推進力として、事業者と働く人々の意欲と挑戦、地域の創意に満ちた取組、分野横断的な連携・協働というものを基本的な考え方としてございます。策定時の雇用を取り巻く状況と課題でございますが、当時、今もですけれども人口減少が進行してございます。そしてそれに伴い、人手不足が深刻化してございます。働き方改革の推進は一層必要となり、一方で事業所の縮小廃止なども発生していたところです。このことから、多様な方々の労働参加、そして安心して働ける環境づくり、地域を支える産業の活性化が必要だという課題がございます。これによりまして、右側３番でございますが、良質で安定的な雇用の実現に向けた取組という４つの柱を立て、それに向けて計画を進めるところでした。１番 人材の育成確保、その内容としては、（１）労働参加の促進（２）新規学卒者等の道内就職の促進（３）人材の誘致（４）求人求職のマッチング（５）知識・技能の習得・向上、そして２番の就業環境の整備、働き方改革でございますが、１番として、労働時間や待遇などの改善、多

様で柔軟な働き方がしやすい環境の整備、子育て・介護・治療と仕事の両立支援、従業員の職場定着への支援、3番として生産性や収益力の向上、この中としては中小・小規模企業の経営力の向上、地域産業の付加価値向上や、省力化、効率化、3番として成長分野への展開、4番として、北海道ブランドの発信力強化と体制整備、道外・海外からの投資促進、4つ目としては、雇用のセーフティネットの整備というこの4つの柱に基づいて進めてきたということです。

次に資料4-1でございますが、これは次期計画策定に向けた方向性・考え方、そしてその対応案でございます。左側の柱立てはご説明いたしました。これらの柱立てについて、真ん中のところ、この4年間にあった状況変化・情勢変化についても記させていただきます。まず、人材の育成・確保につきましては、緑の丸で囲ってございますが、高齢者雇用安定法の改定があり、70歳までの就業機会の確保が努力義務化されてございます。そして、骨太の方針が国の方から出され、外国人技能実習生、リ・スキリング、デジタル人材などの今後進めていく方針が国の方から表明されてございます。これに対応する形で、右側になります。70歳までの就業機会の確保に係る「努力義務化」について計画に加え、そして、外国人技能実習制度についてでございますが、現在、国の有識者会議の中で、今後のあり方を検討している最中でございますので、その議論や国の動向を注視して、今後対応を検討していくという形になります。そして、「リ・スキリング」、「デジタル人材」については、追加して記載する方向で調整を進めてございます。次に、黄色の丸で囲まれた部分になります。就業環境の整備です。2024年問題、女性版骨太方針、その中で労働環境の見直しやハラスメント、非正規の正規化、処遇改善、そしてコロナ禍という大きな動きがあり、一方でこども未来戦略が国から示され、男性育休等について一層推進するという流れになってございます。骨太の方針の中では、包摂社会についてもコメントされてございます。これを受けまして、対応案といたしましては、「長時間労働の上限規制」を追加する。特に、現在問題となっていますのは、運輸・トラック業界の方で人が足りず運べなくなるというような問題もございます。その他、建設、医療の長期労働時間の上限について、コメントを加える方向で考えてございます。あとは、女性版の骨太に従いまして「ハラスメントの防止」、「同一労働同一賃金」などについても加えるということで調整いたします。コロナ禍につきましては、「コロナ禍で普及した在宅勤務などの新しい働き方」を追加するという考えでございます。この在宅勤務・テレワーク等につきましては、例えばデータで見ますと、元年度1.5%だったものが2年度が10.4%、3年度には14.5%、4年度には15%というように増えてきてございます。これについても、情勢変化として対応案に入れることを考えてございます。次の、働き方の選択のみでなく、経験や能力を發揮できるように表現を修正するということにつきましては、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、これまでは働き方の選択ということを重視してございますが、それだけでなく、もっと活躍できるような能力を生かし發揮できるように、ということで加える考えでございます。あとは、こども未来戦略の中で男性育休が打ち出されました。「産後パパ育休」についても追加してまいろうと考えてございます。そして、青いところになります。骨太の方針、DX、半導体、ゼロカーボンなどの産業などについての動きがございました。これにつきましては、右側でございます。右側に「デジタル技術」についてを追記、そして、道の施策も含めて今大きく動こうとしてございます。「半導体関連産業や、データセンターなどデジタル産業の集積の促進」を追加しようと思っております。あと、道が進めてございます「ゼロカーボン北海道の実現に向けた再生可能エネルギーの導入促進」についても加えていく、そして「本社機能の移転」等についてもコメントしていこうと考えてございます。4番の雇用のセーフティネットの整備につきましては、これまで同様緊急雇用対策プログラムや、あとは冬季増嵩経費、その他就業訓練など、様々な施策によってこれまでどおり進めていくということで検討してございます。

次は、4-2になります。4-1のペーパーで情勢変化に基づく修正事項について示させていただきましたが、4-2につきましては、前回11月の審議会で、先生方からいただきましたご意

見等について、どのように対応していくかというのを整理した表でございます。まず、外国人材の受入れについてでございます。技能実習生あるいは外国人の定住者、様々な方々がいらっしゃるので数値で目標を立てた方がよいのではないかと、あとは外国人労働者を受入れていく、その方向性を盛り込んでいただきたいというご意見をいただいていたところです。これにつきましては、現在外国人材につきまして、外国人が安心して働いて暮らすことができるように、受入れ環境づくりを中心に道庁として取り組んできているところでございまして、現在、多文化共生の進捗に係る指標として、北海道総合計画に設定されている外国人居住者数を指標として入れているところでございまして、このことについて引き続き目標として採用することを検討してございます。ただし、技能実習生につきましては先ほどご説明いたしましたとおり、現在国の有識者会議で方向性を検討してございますので、その対応や動向を注視しつつ、今後の対応を検討していくこととなるかと思っております。次の地域を支える産業の担い手の確保、多様な訓練機会の確保につきまして、リ・スキリング、デジタル人材の育成を盛り込む必要があるのではないかと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、右側にございましたとおり、「地域を支える産業の担い手の確保」という項目の中で、デジタルについて新たに記載することを検討いたします。また、同じ項目ですね、「多様な訓練機会の確保」の中でリ・スキリングについても、記載するという方向で考えております。下に移りまして、労働時間や待遇などの改善の項目のうち、正規労働者への転換制度ですね。これについて、政策的な後押しが必要ではないかとというご意見につきましては、「労働時間や待遇などの改善」の中で引き続き記載していく、労働者の意向に沿った導入促進について、取り決めに検討したいと思っております。このことにつきましては、令和6年4月から、労働条件明示のルールというものができますので、道といたしましては、関係課と協力しまして、制度の理解等を進めるとともに、周知についても対応していこうというふうにございます。次にパワハラ、ハラスメント、これについて非常に重要で、記載が必要ではないかとというご意見をいただいております。これにつきましても、「労働時間や待遇などの改善」の中でハラスメントの防止について新たに記載するとともに、パワハラなどハラスメントの防止に向けた取組を進めていくことで検討いたします。次にフリーランスのとらえ方として、計画の中でどのように盛り込まれるかということにつきましては、「労働時間や待遇などの改善」の中で、フリーランスに係る取組について検討するというふうにございます。また、事業者間取引適正化法の中でも、就業環境の整備やハラスメントの防止、育児休業のあり方等についてコメントされてございますので、関係課と調整の上、周知とかに努めていきたいというふうにございます。次でございます。女性について、もう一步踏み込んで働き方改革の質の向上だとか、より高い賃金を得られる雇用形態にシフトについて言及できないかということにつきましては、「労働時間や待遇等の改善」の中で、正規雇用労働者への転換制度の導入に加え、同一労働同一賃金の徹底について、新たに記載することを検討いたします。次のページでございます、多様で柔軟な働き方がしやすい環境の整備の項目でございますが、兼業・副業について慎重に進めるべきではないか。あとは、いわゆる労働者、企業任せにはいけないのではないかとというご意見をいただいております。慎重にというご意見もいただいておりますし、あと実際この4年間、兼業・副業はコロナ禍で色々と言われるところがありましたが、未だに、一般化したか、そしてそのルールが見えてきたかということ、なかなか難しいところがあると思っております。今回の計画の中には、実は明示してございませませんが、道庁としても慎重にこの推移だとかを見ながら、対応を検討していくというふうにございます。そして次に、女性についてはもう一步踏み込んで今度は、管理職や上位ポストを目指せるような働き方改革に向けた職場整備に取り組んでいくことが必要ではないかとというご意見。これにつきましては、「多様で柔軟な働き方がしやすい環境の整備」の中で、先ほどもご説明しましたが、働き方の選択だけにとどまらず、経験や能力を発揮することが可能、つまり、管理職や上位ポストを目指せるような、そういう表現に修正することで検討してございます。その次に、子育て・介護・治療と仕事の両立支援でござい

ます。男性の育児休業取得率を高めること、そしてこういう制度を広く周知して、実際に活用されていくようにするということが必要ではないかというご意見がございました。これにつきましては、「子育て・介護・治療と仕事の両立支援」の中で産後パパ育休について新たに記載するとともに、制度の周知に向けた取り組みを検討してまいります。あと、従業員の職場定着の支援でございます。職場に対する漠然とした不安を持つ方、それだけではなくて就職してみたけど、イメージと違ったらどうしようというですね、なかなか多いというふうに聞いてございます。これにつきましては、「従業員の職場定着への支援」の中で、引き続き記載するとともに、対応について検討してまいりたいというふうに考えてございます。

続きまして資料5になります。これは、次期計画の目標についての考え方を説明するものです。左にございますように、考え方につきましては現計画を踏襲するということで、「労働力率」、「労働力人口」、「就業率」という3つの目標を立てて進めていくということで考えてございます。右側のグラフにございますが、これらの3指標につきましては、コロナ禍の中で、若干状況が悪くなっておりましたが、少し上向き加減になっているところでございます。このような状況の中で、点線の枠で囲まれる部分でございますが、働く意欲を持つ方々の維持拡大に向けては、女性や高齢者など、さらなる労働参加が必要だというふうに考えてございます。お手元に追加の資料として1枚お配りしているかと思いますが、就業率と書いた資料がございます。これを見ていただければわかるかと思いますが、男性の就業率が現在66%である中で、一番下側女性の就業率は48%と差がございます。一方右側を見ていただきますと、年齢階層別の就業率とございますが、男女合わせて65歳以上が22.6%、男性が31.8%、そして女性が16%という形になってございます。ご承知のように、現在人口がどんどん減っている中で、労働人口というのが実はあまり減ってございません。この要因としては、女性の社会参加、就職、それから高齢者の就職というのが進んだところがございます。M字カーブのMが少し台形に近づいてきている。それから、定年が65歳になったことによって、60歳以上の方々が働くようになり、そして今後70歳までが努力義務となることによって、今後ともそういう流れが見えてきてございます。つまり、今後とも女性とそれから高齢者の社会進出といいまししょうか、就業や労働参加が非常に重要になってくるというふうに考えてございます。そして、2つ目のポツでございますが、こども未来戦略の中で国が、育児休業取得率の目標を大幅に引き上げてございます。25年度で50%、30年度で85%という目標を立ててございまして、一層の仕事と家庭の両立が重要になっており、これを達成することにより、女性の労働参加が一層進められるのではないかとこのように考えてございます。また、一番下のポツでございますが、高齢者、高年齢者の雇用が進む中で、令和3年から、70歳までの就業機会の努力義務化がされてございまして、高齢者の就業促進が一層重要なポイントとなってきてございます。このような国の方向性だとか、追い風でありますところから、我々としたしましては、右側の茶色い枠の中の2つの項目がございまして、共働き、共育ての推進、それから高齢者の就業促進、こういう項目を立てまして、関連指標の追加、整理をして、毎年それらの進捗管理をしながら取り組みを推進していく、それによって一層強力にこの3つの目標、労働力率、労働力人口、就業率の達成に向けていきたいというふうに考えてございます。ここで考えてございます指標につきましては、女性の労働参加、それから仕事と家庭の両立、それから高齢者の労働参加という項目で考えてございまして、検討案としては、一番下の横長の帯の中にいろいろ例示として記してございます。まず、女性の労働参加につきましては、女性の就業率、これが30歳から34歳、35歳から39歳、マザーズキャリアカフェなどがございます。データで見ますと女性の就業率、全国よりも低く令和元年度時点で48.2%、全国で52.2%でございました。令和4年の状況としては、令和元年度より48%までちょっと下がってございます。全国は53%で少し上がっているということで、状況が悪くなっています。あと、女性の就業率の30歳から34歳まで、これにつきましては、令和元年度、道と全国全く同じ数字で75.4%だったのが、これが悪化しまして、74.8%になってございます。一方、全国では78.4%と改善しているところがござい

ます。そして、35歳から39歳まで、これにつきましては、令和元年度と4年比べまして73.3%から72.1%と悪くなっているという状況でございます。これらについて、進捗管理をすることによって女性の労働参加を一層後押しできないかというふうに考えてございます。次に右側の高齢者の労働参加についてでございますが、65歳までは定年が伸びるのがベースになってございます。今後重要なのは、先ほどの高年齢者雇用安定法にもありますように、65歳以降、70歳までの就業機会の確保となってございますので、こちらの方を指標として検討したいと考えてございます。そして一番下、家庭と仕事の両立でございます。男性の育児休業取得率だとか、年間総労働時間などがございます。ちなみに、男性の育児休業取得率は、元年で4.5%だったのが、4年度は19.2%と非常に高くなってございます。一方で女性の育児休業取得率、元年は92.1%だったのが、4年度については83%まで落ちている状況でございます。それから年間総労働時間につきましては、1966時間だったのが、1954時間に少し減っているというような状況でございます。

これらの関連指標を例示として検討してございますが、他に必要だとか、あとは不要だとかなどご意見ございましたら、いただければと考えてございます。なお、外国人材につきまして、道内では様々な方々に活躍いただいているところでございますが、先ほどご説明しましたが、外国人材の中で多くを占める技能実習生につきましては、有識者会議の中であり方を検討してございますので、今後国の動向等を見ながら、対応を検討していくということになろうかと考えてございます。

続きまして、資料の6-1になります。これが、次期「北海道雇用・人材対策基本計画」骨子（案）でございます。現計画の方向、柱立てを維持するということとなってございますので、基本的な考え方について変更はございません。なお、4番の目標につきましては、新たな数値についてはこれからの検討ということで、数値は今のところございません。今、雇用を取り巻く状況と課題につきましては、先ほどご説明しましたような要因を赤字で追記、修正をさせていただきます。まず、上の横帯であります。人口減少、少子高齢化が進む中、コロナ禍で在宅勤務などの新しい働き方が普及したが、労働力不足といった構造的な課題は継続している。事業所の縮小廃止等による離職者も一定程度発生しており、良質で安定的な雇用の実現に向けて、これまで以上に女性や高齢者をはじめとした多様な人材の労働参加、安心して働ける環境づくり、地域産業の活性化が必要である。そして下の段に移りますが、多様な方々の労働参加として、女性や高齢者をはじめ、多様な方々のさらなる労働参加の促進をはじめ、人材流出の防止や、道外からの人材誘致、リ・スキリングなどを含む知識・技能の習得向上などによる人材の育成・確保が必要。多様な方々でございますが、例を全部書くといっぱいになってしまうものですから、女性や高齢者と書いてございますが、当然、障がい者とか、最近言われておりますがLGBTQとか、そういう方々も含めた配慮をしなければいけないという発想でございます。安心して働ける環境づくりの項目でいきますと、能力を発揮しながら働くため、また、企業が人材確保するため働き方改革の推進や多様で柔軟な働き方がしやすい職場環境の整備、仕事と家庭の両立などによる就業環境整備、このところについては、これまでも考え方としてはございますが、改めてここに記載することにより、より一層進めていこうという考え方です。一番右側、地域を支える産業の活性化、企業が人材を確保し魅力にあふれ働きやすい職場環境を整備するため企業等の省力化・効率化、半導体関連産業やデジタル産業、再生可能エネルギーの導入拡大といった成長分野への展開といった生産性や収益力の向上が必要ということで、大きな動きを示しております。下のⅢ、良質で安定的な雇用の実現に向けた取組につきましては、赤字で記してある項目が修正を加えた項目です。項目が修正されたわけではございません。そして4番、計画の推進管理のところでございますが、これまで同様、毎年度推進計画を策定して、取組結果を見ます。本道の雇用に関する点検評価を実施して、次に向けていくという方向性で考えてございます。これが対応です。

次に6-2が本編になっています。1ページ目につきましては変更はございません。唯一1-3のところ計画の期間が6年度から9年度までとなっております。1枚めぐりまして、2ページ

目になります。こちらについてはこれまでご説明した内容を詳しく反映してございます。雇用を取り巻く状況につきまして、(1)人口の減についてコメントしてございます。本道経済が新型コロナウイルス感染症拡大の大きな影響を受け、女性の非正規雇用労働者を中心に減少したという状況。それから今後2030年までに15歳以上の人口は約28万人減少して現状の労働力率を維持しても、労働力人口は約17万人減少すると見込まれます。(2)コロナ禍での状況です。景気動向、産業構造として、新型コロナウイルス感染症の拡大が社会経済に大きな影響を及ぼしたけれども、令和5年5月に5類に移行しました。日本経済が緩やかに回復する中で、道内経済も緩やかに持ち直しつつある。そして(3)雇用情勢等ですが、全国を対象に緊急事態宣言が発令された令和2年4月以降、有効求人倍率は1倍を下回る状況が続いていましたが、令和4年度には道内の雇用情勢は緩やかに持ち直し、有効求人倍率は、令和元年から3年ぶりに1倍を上回り、ただし、コロナ禍前の水準までは戻っていません。そんな中で、農林漁業や建設、生産工程、サービス、介護などの業種においては、人材の確保が非常に難しい状態になってございます。エネルギー等の価格高騰の長期化、半導体関連産業やデータセンターなどのデジタル産業を想定した産業集積促進といった本道経済に影響がある、これに留意していく必要があります。これにつきましては、現在ラピダスの関係で千歳周辺に人材が集まるのではないかとという一方で、地方からの人材がとられてしまうのではないかとというような危惧も聞かれております。この計画の中で、そういうことも配慮しながら今後進めていくという考え方でございます。女性の就業率は令和2年に低下しまして、令和4年に再び上昇しましたが、道の内容としては48%、全国平均が53%ですので、その差は依然として5%ございます。高齢者の就業率でいきますと、増加傾向にございます。令和4年度は60歳から64歳で68.1%。ただし全国では73%、65歳以上で22.6%、全国で25.2%と全国よりも総じて低くなっているという形でございます。高校生の内定率は上昇して、大学生の就職率は低下しましたが、道内就職率は上昇、また高校生でありますけれども3年以内の離職率が低下いたしました。外国人技能実習生及び特定技能は増加、なお、現在の制度のあり方に関する有識者会議が行われており、議論を踏まえた国の動向を注視していく必要がある、コロナ禍において在宅勤務などの新しい働き方が普及した。これが雇用を取り巻く状況として、雇用情勢等に関する項目です。(4)として、第1期のこの計画の検証でございますが、現計画では、人材の育成・確保、就業環境の整備、生産性や収益力の向上、雇用のセーフティネットの整備、4つの柱、良質で安定的な雇用の実現に向けた施策を推進してまいりました。労働力人口、労働力率については、令和4年現在、目標値に届いておりませんが、労働力率については、現計画策定前の令和元年により0.1%上昇しております。また、就業率については、令和4年は前年より0.3%上昇していることから、働く意欲を持った方々の維持拡大に一定の成果があったというふうに考えてございます。

次は、雇用を取り巻く状況をもとに、雇用を取り巻く課題についてでございます。まず、人口減少、少子高齢化が進み、本道経済や新型コロナウイルス感染症拡大の大きな影響を受ける中、安心して働ける環境づくり、多様な方々の労働参加の促進や、地域を支える産業の活性化に取り組んできたものの、現計画の策定時同様、人口減少による労働力不足といった、構造的な課題は継続しております。引き続き、現計画の方向性を維持した、労働参加の促進、就業環境の整備、生産性や収益力の向上、雇用のセーフティネットの整備の4つを柱に良質で安定的な雇用の実現に向けた施策を推進していくことが重要というふうに考えてございます。下の(1)から(3)につきましては、これまでご説明したことを内容としてコメントしてございます。次の3ページ目につきましては、4つの柱で先にご説明したように変わってございません。ページをめくりまして、4ページ目につきましては、項目について修正が加わった部分が赤字で書いてございます。1 人材育成確保の(1)労働参加の促進①女性への就業支援につきまして、仕事と家庭を両立できる環境整備はもとより、これを加えて様々な事情を抱えた女性のニーズに対応した就業支援などと修正してございます。②高齢者への就業支援につきましては、高齢者の方々の再就職時に

おける職業能力開発をはじめ 70 歳までの就業機会の確保が努力義務化されたことも踏まえ、65 歳を超えても働くことの出来る職場の拡大などを促進するというふうに修正しております。次に⑤のところですが、赤文字はございませんが、現計画は④のところに状況に応じた支援体制を進めると書いてございますが、4 年間の中で体制はある程度整備されてございますので、「体制」をとりまして、今後は支援を進めていくという表現に修正させていただきました。次に(3)の人材の誘致のところでございますが、②外国人材の受入れ対応として、先ほどご説明していただきますように、技能実習生につきましては、検討ということで国が動いてございますので、欄外のところに※で、外国人技能実習制度等については、有識者会議の議論や、国の動向を注視して対応を検討というコメントを入れてございます。次に5 ページ目になります。(5)の知識・技能の習得・向上の①になりますが、一次産業をはじめ、介護・福祉、ものづくり、デジタル・ICTと書いてございます。これまでITと書いてございました。これにつきましては、いわゆる技術そのものを示すというITという用語で一般的に使われてまいりました。その技術の有効活用方法だとかそういうものを含めた、ICTという表現に修正させていただこうと思っております。そして、あわせてリ・スキリングなどによる育成というものを考え方の中で加えさせていただきました。これにつきましては同様に、②のところについてもスキルアップやリ・スキリングに向けた職業訓練を実施するという形にしております。2 番の就業環境の整備の(1)労働時間や待遇など改善につきまして、長時間労働の是正や年次有給休暇の円滑な取得をはじめ、安全で健康に働ける職場環境の整備など「働き方改革」を一層推進するとともに、時間外労働の上限規制や、最低賃金制度、ハラスメントの防止、公正な採用選考といった労働関係法令の遵守、この公正な採用選考につきましては、先ほど資料の中でご説明いたしました骨太の方針の中で、包摂社会の実現という項目がございます。これよりまして、公正な採用選考、高齢者も障がい者も当然LGBTQも含めた公正な採用選考という考え方をここに出させていただきます。そして、4 行目になりますが、同一労働同一賃金の徹底といった雇用形態や就業形態にかかわらない公正な待遇の確保について取組を進めていくというふうに修正してございます。次に(2)でございます。多様で柔軟な働き方がしやすい環境の整備。働く方々がとなっていたところを、全ての働く方々、そしてコロナ禍で普及した在宅勤務などの新しい働き方をはじめ、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し、経験や能力を発揮することが可能となるという修正をしております。(3)子育て・介護・治療と仕事の両立についてでございますが、いわゆる産後パパ育休などというのがございまして、今後男性の育休取得、それに伴う女性の労働参加を進めることが重要だということをご記させていただきます。3 番の生産性や収益力の向上の(1)中小規模企業の経営力の向上につきましては、デジタル技術の活用等による経営体質の強化を加えさせていただいてございます。次のページでございますが、(2)地域産業の付加価値向上や省力化・効率化につきましては、2 行目の要領の、AI、IoT、ロボットなどのデジタル技術をはじめとした先端技術の導入による生産性の向上に取り組むということで、デジタル技術の対応につきましてコメントしております。(3)の成長分野の展開についてであります。②新しい分野の産業育成につきまして、本道のポテンシャルを最大限発揮する半導体関連産業やデータセンターなどデジタル産業の集積の促進、ゼロカーボン北海道の実現に向けた再生可能エネルギーの導入促進はもとより、新たな成長産業として発展が見込まれる宇宙航空産業への参入、スタートアップや新ビジネス創出などに向けた支援をはじめ、積雪寒冷等を活かした自動運転実証実験の活性化などという新しい新分野の項目について追加してございます。そして(4)につきまして、北海道ブランドの発信力強化と体制整備につきまして、赤文字が入ってございません。元のままでございますが、これらにつきましては現在、担当課の方で計画を策定中でございます。つきましては、その内容が変わったりしましたら、今後修正について検討するというふうに考えてございます。(5)道外・海外からの投資促進につきましては、カーボンニュートラルやデジタルトランスフォーメーション、新しい働き方など社会経済情勢が大きく変化中、こうした変化に対応する豊富な

再生可能エネルギーや豊かな自然環境といった本道の立地優位性を活かし、市町村等と連携しながら、自動車や半導体、食関連等の製造業やデータセンターの立地、本社機能の移転などの促進に向けた誘致活動に取り組み、これにより投資を促進と修正を加えております。

第4章の計画の推進管理については、様々な分野、様々な部署と連携を図りながら良質で安定的な雇用の実現に取り組みます。先ほどご説明しましたが、推進計画を策定し、取組結果を公表します。3番の本道の雇用情勢に関する点検評価につきましては、目標及び関連指標の進捗確認と合わせて分析を行ってまいります。私からは、以上でございます。

片桐会長

ご説明ありがとうございました。只今、現在の計画についてのおさらい、それと前回の審議会での皆様のご意見を集約したもの、そして新しい計画についての内容について改正のある部分を中心に説明をいただきました。

それでは皆様方からご意見いただきたいと思えます。基本的には新しい計画に盛り込まれた内容につきまして、いいですとかこうしたらいいんじゃないかとか忌憚のないご意見を伺いたいと思えます。では、駒川委員からいかがでしょうか。

駒川会長代理

駒川です。ご説明いただきまして誠にありがとうございます。大変わかりやすく、必要なことを盛り込まれたものだと思います。

一点お願いがあります。資料の5です。今回の計画で女性の人材育成ということで重要な事柄になっているかと思えます。資料の5の中に、共働き・共育ての推進と高齢者就業促進、関連指標についてということがございます。女性の労働参加について重要な項目が入っているのですが、もし可能でしたら、正規雇用の比率を入れていただけないかというのが私からのお願いです。理由が2つあります。女性の正規雇用が増えることで、女性がキャリアアップということが可能になっていくということが1つ。もう一つが、女性が働いていてもなかなか正規雇用には踏み切れない躊躇してしまう理由が、正規雇用になると、残業がついたり労働時間が長くなってしまいうということがあります。ですので、女性の正規雇用を増やすためには、同時に働き方改革を進めて、労働時間の抑制ということを進めなければなりません。この2つの意味で女性の正規雇用比率を数値で挙げるのが重要でないかと考えております。ご検討お願いいたします。

片桐会長

この点についていかがですか。

事務局（佐川課長）

はい。ご指摘のとおり女性の非正規労働者の割合がすべての年齢階層別で40%を超えてございます。その意味でたしかに女性の労働参加の指標として、正規雇用は、重要な数値かとございますので、検討させていただきたいと思えます。一方で、我々の方で配慮しなければいけないと考えてございますのは、望まない非正規がいらっしゃる中で、実際には望んで非正規になっている方々が一部にいらっしゃるというデータも出てございます。正規になっちゃうと休みづらいとか、朝から晩まで働かなきゃいけないので自分のライフスタイルに合わないとかですね、そういう様々な理由もあることも配慮しながら、総合的にこの計画の中で、盛り込んでいければいいかなというふうに考えてございます。ありがとうございます。

片桐会長

現時点では正規雇用率って把握してないんですか。この就業率は正規と非正規込み込みの数字

ですよね。

事務局（佐川課長）

はい。本道の雇用情勢についてでございます。点検評価の中にまとめてございまして、男女別の年齢別非正規雇用率、女性ではすべての年齢層で40%を超え、特に女性は25歳から34歳で、割合が低下して35歳から上がるということで、例えばですね、女性の場合、25歳から34歳までは正規が10万人のところ、非正規が7万人。35歳から44歳までは、正規が10万人のところ非正規が11万人。45歳から54歳までが正規が12万人と非正規が15万人というふうに増えていき55歳から60歳になりますと正規が6万人と非正規が13万人。65歳から上になりますと正規が2万人、そして非正規が8万人ということで、非正規については案外維持されているという人口構成になっております。

片桐会長

これを、これからはこの計画の中に、資料かなにかで正規雇用率があつたらわかりやすいということですね。よろしくご検討お願いいたします。続きまして、開本委員お願いいたします。

開本委員

はい。開本でございます。私からは2点ございまして、1つは確認、もう1つは感想となります。

1つ目は外国人材受け入れの点で、こちらの資料6-2の4ページのところに一番下の赤字で※が書いてあって、そちらの内容については、現状はこういったご意見なんだろうなという次第ではございますが、まず、こちらの記載自体は残すという趣旨なのか、※は書いておいて実際は書かないという趣旨なのか、ここだけ違和感があつたので、確認したいです。

もう1点は、就業環境の整備で先ほどと同じ資料の5ページの2(1)で労働時間や待遇などの改善という項目について、赤字で加筆していただいたところについてです。前回いろいろ我々が意見を申したため、大事な労働法・労働問題のキーワードを入れ込んでいただいた結果、少し読みづらくなったなといったところがあるのですが、じっくり読めば日本語的なつながりがわかりまして、読みづらいものやむを得ないのかなと思いました。あと申しておきたいのは、前回、昨年度11月の状況で、こういった問題があるんじゃないかというお話を各委員からさせていただいて、そして本年に入り新型コロナの5類移行に伴って経済活動に変化が起きて、やはりその前後で労使紛争の在り方というか、もめ事の発生状況というのが少し変わったという印象があります。具体的には、少し労働者側の権利意識が強くなって、より紛争化しやすい。その紛争化しやすいのが、今までであれば紛争になるだろうというケースは当然として、今までは我慢して終わってしまったのではないかという、少し規模の小さいというか、トラブルの小さいケースもあります。或いはこれは権利性はないのではないかと、例えば、パワハラ、雇用の問題でご不満などがあり、慰謝料請求をするなどしてやや大きめの紛争化することは今までなかったけれども、最近ちょっと増えているという印象がございまして。つまり、労働者側の権利意識が強くなった、それが悪いということでは全くないのですけれども、そういう変化が起きておりまして、そうすると今後4年間もさらなる変化が起きるでしょう。具体的には、2の(1)に書いてあるようなトラブルというのが増えていくだろうから、今回やや総花的なふうな印象がありますが、こういった対応がやはり必要なのではないかと思ひ、この表現でよろしいのかなというふうに思いました。

片桐会長

はい。ありがとうございます。まず最初の確認部分、外国人労働者について説明をお願いし

ます。

事務局（堀内課長）

はい。産業人材課長の堀内でございます。今の問い合わせのいただきました確認事項ですけれども、現在はご覧のとおり今年の秋ぐらいを目途に国はですね、外国人技能実習制度等のあり方について見直しを進めているという状況でございます。この秋の最終とりまとめの状況を踏まえてですね、こちら資料の括弧書きで書いてある記載内容含めて、対応について注視していくと、そういう考え方でございます。下の※については、来年の3月の計画策定時には、そういった中身も反映していくというような考えでございます。以上でございます。

片桐会長

はい。この赤印はとって、もし変更があれば、枠組みの中に反映するという事でよろしいですか。

事務局（堀内課長）

はい。

片桐会長

あと日本語がちょっと読みづらいついていうお話ですけど、句読点をあまりつけないっていう一文短くしたほうがわかりやすいんじゃないかなっていうのが、私の想像でございます。

開本委員

おそらくルールとして、これは一文で書き切るというベースで書いてあるので、読み込んだというほどではないのですが、働き方改革を一層推進するとともに、労働関係法令の遵守、公正な待遇の確保等に向けた取組を一層促進、ここをピンポイントでとっていくと意味が通じると思われます。

一行で書き切らなければならないという縛りゆえの難解さではないかと、こういうのは結構訴状とかでもあるルールなので、やむを得ないのかなと思います。

片桐会長

質問したご本人が理解してくださってるので、これはこれで良いのかもしれません。ありがとうございました。続きまして、荒川委員お願いいたします。

荒川委員

はい。荒川でございます。ご説明ありがとうございました。計画に対する内容についてどうのというのではないんですけども、1つ課題としてあるのが、男性育児休業の取得の関係で、弊社についても、だんだん男性の取得率も向上していますが、ただ一方で、ものづくりの現場は要員が決まっています、経営側としてはなかなか人を増やしてもらえないんですね、人を増やしていただければ取得率も進むと思うんですけども、そうした状況の中で、当事者も職場の仲間に迷惑が掛かってしまうとの思いで、やっぱりなかなか取得しづらいついていう現状にあります。その人的裕度が上がってこなければ、取得率も上がらないのではないのかなっていうことでお伝えしたいと思います。以上です。

片桐会長

はい。ありがとうございます。こういう問題は認識されておりますか。

事務局（佐川課長）

はい。特に、三交代制などでまわしている職場だとか、製造業などにおきましては、夜中に働いている人もいれば朝働いている人もいてですね、そこら辺の補充というのが非常に難しいところがあるというのは伺ってございます。我々が今、通常対応できているのは、9時－17時などどうしてもメインのところは、国の方も対象として考えてございます。正直その難しい部分について、微に入り細に入りまだ対応が行き届いていないというふうに思っております。今後の課題として我々も意識して検討していかなければいけないと思っております。

片桐会長

よろしいですか。ありがとうございます。続きまして、光崎委員お願いいたします。

光崎委員

はい。光崎でございます。私の方は3点ばかり感想ということで話したいと思っております。

まず1点目が先ほど開本委員からもありました、ハラスメントの防止対策の関係でございます。労働局への労働相談であったり、私たち、連合労働組合への相談の中でも依然としてハラスメントの相談については、群を抜いて寄せられている状況になっています。そうした中で先ほどあったとおり、働く側の意識は高まりを見せている中で、一方で、紛争の現場の中で言うと、使用者側の方での意識がまだちょっと追いついていないというケースも散見されているので、そうした部分でいうと引き続きしっかりとワークルールの周知をしていくってということであったり、引き続き、ハラスメントの防止対策については、取り組みを求めたいと思っております。工場の現場であったり、スーパーなどのバックヤードであったり、また記憶に新しいところであれば、看護学院のような教育現場の中でも、こういったハラスメントが起こったということは記憶に新しいところありますから、そういった部分で引き続き取組を求めたいと思っております。

続きまして人材育成確保の関係です。理系人材の取組を受けて、道外企業もですね、道内新卒者を始めとして、若者、労働者の確保に動いているような状況を聞いております。道内の人材は少なくなっている、どこもそうですけど少なくなっている中でいうとやはり賃金労働条件、職場環境、そうしたところがもちろん整っているところに、若い人を含めて行くわけありますから、そうした部分で今回のラピダスの着工と連動した取り組みについて大いに期待するところあります。また合わせて、理系人材の育成確保の中で、女性の活躍についてもしっかりと念頭に置きながら、確保を進めていただけているというふうに思っております。理系の中でも、理系女子と呼ばれている女性の学生さんも少ないという現状の中で、理系を目指す女性女子学生がしっかりと、これに繋がっている場所があるってことをぜひ北海道の今回の件を見せたりしながら、理系女子北海道に集まれというセールスを含めてですね、打ち出していただいて、そういった足場を固めていただければというふうに思っております。

最後になりますけれども、中小企業の経営向上とあわせて、この本体の計画の周知についての感想でありますけれども、いろんな取組をやっていますけれども、思っている以上にこうしたいろんな制度や取組について、実際、現場には届いていないというのが実感なので、やはりそういった部分でどのように周知するのか。この今回の基本計画についても、例えば道のホームページに載せましたってことだったり広報はするんですけど、あとは興味がある方は、ホームページまでみたいない形になってははいないかっていうことを、もう一度反省をしながら、興味がある人が手を伸ばせば届くということだけではなくて、やはり現場で中小企業が圧倒的に多い北海道札幌でございますから、そうしたときに現場の皆さんは日々いろんなことで苦労なさっていて、制度の中です、しっかりと届いていない、機会がなければせっかくの制度を使えない。私たちの思いが現場に届いていかないということであれば、大変もったいないので、産学官の連

携でしっかりとそういった取組を草の根で進めていくことが重要ではないかというふうに考えてます。以上です。

片桐会長

ありがとうございました。3つ感想といいますかご指摘をいただきました。最後の部分の、この計画を周知徹底についてはどのような考え方があるのかちょっとお話しください。

事務局（佐川課長）

ハラスメントも含めまして、これは事業者の方々に御理解いただくというのがとても重要だと思っております。当然ですけれども、ホームページだとかそういうものについて周知するだけではなく、セミナーを開いたり、説明会を開いたりするなどその場を設けることで努力してございます。あと、各業界団体、それから経済団体も含めて、その都度こういう法律ができましたとか、今後は改めてハラスメントも含めてなくしていきましようという周知広報のご協力をお願いしているところです。今後ともそういう活動を強めていって多くの方々に意識していただけるようにしていかなければならないと思っております。というのは、ご承知のとおりこれだけ人がいなくなりますと、事業者の方々が労働者に残っていただける職場をつくらないと環境の良いところ条件の良いところに移ってしまうという状況がこれからは顕著になっていくんじゃないかと思っております。その意味で、使用者側も意識対応がもっと進み、働き方改革が様々な面で浸透していくように、今後とも我々として対応していかないといけないというふうに考えてございます。それから、リケジョも含めて理系の人材育成確保につきましては、これは各担当の部署の方で色々に対応しているところでございますが、ラピダス等に関しましては、経産局の方で協議会を作りまして、役所だとか、あとは北大とかの大学、それから使用者側も含めて、様々な形で人材育成につなげようという形で動いてございますが、我々としても例えば高校生に対するそういった半導体だとか最先端技術を紹介するようなセミナーとか、学習の機会を設けたり、技専の方でも周知するような時間を設けるということで連携してございますので、様々な形で理系の人材育成の取組ができないかと考えてございます。あと、中小企業の現場の方になかなか周知されていないことにつきましては、一番最初にお話したこともございますが、今後とも業界団体だとか、経済団体と協力いただきながら、頻繁に周知していく形をとっていければ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。続きまして山田委員お願いいたします。

山田委員

労働者代表の山田です。私の方から、3点ほどありますのでお伝えさせていただきます。

まず最初に資料6-2で2ページ目(3)の雇用情勢の中で、先ほど半導体関連の中で、地方の雇用に与える影響が大きいということも挙げられるというようなことを聞いていたのが、人数が人数ですから地方だけでなくその近郊ですね、苫小牧、恵庭、札幌もそうだと思います。現在勤めている方々におそらく影響を与えるんだということが考えられますので、その辺をぜひ触れていただきたいなというふうに思っております。

それから5ページなんですけどコメントの関係で入れていただきありがとうございます。文言の方でハラスメント防止とうたわれていますので、すべて包括されるかなという気はしますが、この就業環境の整備の中にある待遇の関係ですとどうしてもいじめ、いやがらせ系統のハラスメントという方が頭に浮かぶんですが、ぜひこの言葉表現としてあらゆるハラスメントの防止というようにしていただきたいというふうに思います。最近少しずつ取り上げられていますカスタマー

ハラスメントも、やはりそこで働いてる従業員に影響というか、非常に大きな影響を与えるものですから、そういったものもぜひうたって欲しいということと、公正な採用選考でいけば、就活ハラスメントなんていうこともありますので、ぜひ今後としては全部包括した、あらゆるハラスメントの防止ということにさせていただきたいというふうに思います。

最後になりますが6ページでございますが、(5)投資促進の中でカーボンニュートラル、DXと書いてありますが、カーボンニュートラルの達成のための感じかなといった捉え方をしていますが、その中でここにも触れてないGX、これはカーボンニュートラル達成するためにGXやDXを絡めて新しい投資を呼び込みましょうという表現の方が良いのではないかとこのように思いました。私の方からは以上です。

片桐会長

ありがとうございます。今3点ほどご指摘をいただきました。半導体関連の事業につきまして地方の労働力への影響への言及をしたらどうか、そして5ページ目のハラスメントについて、あらゆるハラスメントというふうに、あらゆるという形容詞をつけるのはどうか、そして3点目のGXにつきましても車の両輪として言及するのはいかがかというご指摘をいただきました。事務局からご回答をお願いいたします。

事務局（佐川課長）

地方への影響についてでございますが、我々としてもそのような状況が起きることを非常に危惧してございます。例えば東日本の大震災の時に、東北地方で公共事業が起こった時に道内中の建設労働者が海を渡ってしまったとか、そんな状況等もございました。今回も同じようなことにならないかと非常に危惧はしてございますが、現状はまだラピダスの方でどれだけの人間をどれだけ集めるかというのがわかってございませぬ。役所が地方に人がいなくなるぞと旗を振るわけにはいきませぬので、どこまで書けるのかというのは、関係部署とも相談していかなければいけないと思っておりますが、先ほどご説明したようにこういう動きがあるということも背景に、そういう危惧もあるということをお我々は考えながら、今後進めていくんだよという気持ちで先ほどの文書を作成させていただいたということです。可能な範囲で探らせていただきたいと思います。それからハラスメントについてはご承知のとおり最近ですね、カスハラだとかいろんな種類が出てきてございました。おっしゃるとおりあらゆるという表現、包括的な表現になろうかとございまして、関係部署とも相談しながら対応を検討していきたいと思っております。それからGXにつきましては、担当部署の方で、このカーボンニュートラルだとかDXという作文をしてきてございます。そちらの方と打ち合わせのうえで、表現の修正等についても可能性を探していただきたいと思います。

片桐会長

はい。よろしいですか。続きまして、朝倉委員にお願いします。

朝倉委員

はい、朝倉です。私からは説明を聞きまして2点ご意見ということで、女性の就業に関してさせていただきます。

まず1点目が、どこかに入れていただきたいと思いますというところだったんですけども、短時間勤務制度というのを弊社でも、子育て中の社員が、女性社員が多く取っております。今は育児休暇に関してはだいぶ取得が進んできているかなと、女性に関しては進んできているかなというふうに思いますので、短時間勤務制度を使いますと、本当に子育てしながら働くという時の両立に繋がるのではないかと。また、正規雇用にもそのまま継続して、勤めていただけるということに繋がって

いくのではないかというふうに思いますので、その制度に関して企業にも積極的に使っていただくように促していくのも大事ななと思っております。

2点目に関しましては、資料の5の女性の労働参加というところの女性の就業率が、若干ちょっと年齢のところが少し気になりまして、30歳から34歳、35歳から39歳という指標が書いてあったんですけども、確かにM字カーブが、そのところがちょうど退職者が多いのか、ちょっと凹んできている部分だということの説明を受けたところなんですけれども、40代以降が、またその一旦子育てでどうしても仕事を離れたという方がまた戻ってくる年齢じゃないかなというふうに個人的に思っております。40代以降の方が社会にまた復帰したいという時にリ・スキリング等を使って、新しい技術を学ぶというようなところも、今後すごく重要になってくるかなと。例えば弊社ですと、IT関連の会社になりますけれども、そういった一旦仕事から離れた方にデジタルの関係の技術を教えて指導して、また新しく務めていただくようなそんな活動もしていきたいというふうに思っておりますので、北海道全体で一旦離れてもまた勉強し直してまた仕事をするという、そういった女性を増やしていけたら、またその40代以降のところのまだ伸びしろがあるのではないかというふうに思いました。そういったところも何か盛り込んでいただけると良いかなと思っております。以上です。

片桐会長

はい。ありがとうございます。

今ご指摘のありました、女性にだけということでもないんですけども、短時間勤務制度の促進といったご提案、それからM字カーブの点で40代以降の女性の就業に関して、リ・スキリングを含めた形での言及はいかがかというご提案があったんですけども、いかがでしょうか。

事務局（佐川課長）

はい。ご指摘のとおり女性も含めて、労働時間の切り出しだとか、短時間（勤務制度）だとか、非常に今後の労働参加を進めるうえで重要な考え方だと思っております。道の施策の中でもそれを意識して進めさせていただいているところでございます。具体的なところでいきますと5ページ目の2の就業環境の整備の(2)のところ、実を言うと、なんて言いましょうか、自分の希望するスタイルに合った多様で柔軟な働き方が選択できるようにするというこの文章、色んな意味を込めてございまして、ご指摘のあった短時間切り出しの勤務だとか、あとはその時間をずらしていく勤務だとか週に何回働くだとか、そういうのもできるような働き方が選択できるような北海道にしていかなければいけないということで、ちょっと意識してきたところでございます。表現につきましては、もっとより適切なものがないかという話も検討させていただきたいと思っております。それから、先ほどのお話のあった40歳以降、説明資料の中でもお配りしたところで、一番右下の年齢階層別の女性の就業率を見ていただくとわかるとおり、40歳以降がまたぴゅっところ、M字で増えてるところがございまして、まさにご指摘のとおりで、このところの方々が増えることによって、女性の社会参加、労働参加が増えていくんじゃないかというふうに思います。実を言うと、ここで例示させていただきました、30歳から34歳、35歳から39歳というのが、結婚後、出産等でこう仕事をやめる女性が多くいらっしゃる、この方々を働き方改革、様々な多様な働き方を認める社会にすることによって減りを減らせないかという発想、それから、この35歳から39歳というのがいわゆるボトム、そういう年齢を経てどんどん少なくなってきた底の年齢なものですから、我々のまず最初の考え方として減らさない。そして、底上げするという意味で、この2つを挙げさせていただきました。一方で、ご指摘のあった、このぐっと上がっていくところをもっと上げるというこの施策の推進にとっても非常に重要だというふうに思いますので、指標としてまた検討をさせていただきたいと思っております。

片桐会長

はい、ありがとうございました。朝倉委員のおっしゃった短時間勤務制度につきましては、直接には書かれてはいないんですけども、文言の中でその趣旨が盛り込まれているということ。そして、40代以降のリ・スキリングに関しましては、次期の計画ではなくて、次の計画で新たに盛り込んでいくということも視野に入れているということですが、それでよろしいですか。はい、ありがとうございます。では続きまして、桑原委員お願いいたします。

桑原委員

はい。桑原です。

目標設定について意見申し上げます。現行計画の特に労働力人口の目標達成についてですが、コロナ禍の影響もありまして非常に厳しい状況にあると思います。今後も人口減少、さらに、生産年齢人口のさらなる減少と高齢化が一段と進みますので、次期計画の目標設定においてもこうした点、事務局から説明ございましたが、十分に考慮していただいているとは思いますが、ただ、今までは生産年齢人口が減少しましても、人数の多い団塊の世代を中心とした層が男女問わず年齢を重ねても労働参加を続けたことが、労働力人口を確保できた要因の1つと考えております。ちょっと調べたところ、直近の2020年の国勢調査によりますと、北海道の年齢階層別人口で一番多かったのが70歳から75歳の層の42万人。次が65歳から70歳の層の40万人ですので、65歳から75歳の階層だけで北海道の人口の15.6%を占めております。次期計画の期間中には、この世代は全員70歳を超え、団塊の世代は75歳をも超えるような後期高齢者となりますので、高齢化が進む中でも、労働力人口を下支えしてきましたこの年齢階層がさすがに労働力市場からも退出していくことが見込まれます。なので、次期計画の数値目標、労働力人口については、65歳以上の世代の男女別年齢階層別の人口や就業率など十分に分析していただいて、必ずしも、右肩上がりにこだわらない数値目標の検討が必要ではないかと考えております。以上です。

片桐会長

はい、ありがとうございました。

労働力人口に関しまして、今の桑原委員のようなご視点を視野に入れているというふうに考えてよろしいですか。

事務局（佐川課長）

はい。ご指摘のとおりこれだけ人口が減り続けている中で頭数にこだわるのは、限界があるとは思ってございます。現行計画策定の際に、当初これをどうするかという議論があったときにやっぱり頭数は捨てたくないという、そういうお話があって、労働力人口、頑張ろうという話になったというふうにも伺ってございます。ご承知のとおりこれだけ人口が減り続けると、増えていくということ自体なかなか限界はあろうかと思っております。そんな中で、現在我々としては、先ほどご説明しましたように、女性、そして働ける高齢者の方々に労働参加していただくということで、少しでも北海道の労働状況を改善させていくことができないかということで、今後とも頑張らせていただきたいと思いますとは思いますが、ご指摘のとおりこれだけ減り続ける中で、増やす、現状維持するというのは非常に難しい数値目標だということについては承知してございますので、そのことについても、今後どういうふうに扱うかというのは、是非とも考慮に入れて進めていかせていただければというふうに思います。ありがとうございます。

片桐会長

はい。桑原委員よろしいですか。ありがとうございます。では最後、藤原委員よろしくお願いいたします。

藤原委員

藤原です。ご説明ありがとうございました。

私の方からは2点、まず資料の説明中に、省力化、効率化という言葉がキーワードで出てくるんですけども、労働力人口の不足のことを考えていきますと、効率化ですとか省力化だけでは間に合わないようなことを言っているとしますので、省人化という人を減らしても、企業として回っていくっていうそこまで踏み込んだことを考えていかないと多分追いついていかないのではないかと思いますので、そこまで視野に入れて考えていかないとと思いました。

あともう1点、女性の就労支援といったところで仕事と家庭を両立できる環境を女性のためにしております。その裏返しということではないんですけども、男性がもう少し子育てに参画できる、そういったところにも力を入れて男性も子育てと仕事、女性も子育てと仕事、そういった意識でやっていかないといつまでたっても男性の子育てをするのは手伝いみたいな意識から抜け出せないと思います。やはりそこは男女ともに子育てと仕事をするという意識をもって、計画を立てていただきたいなと思います。

あと最後なんですけど、今回の40円という最低賃金上がったんですけども、時給が上がっても、パートタイムで働いてる方が就業時間を調整しなくてもいいようなことを考えていかないと、企業としては結局総労働時間が減少する。その穴埋めをするために何を考えていくんだということになると、せっかく時給が上がって労働者の方は喜んでと思うんですけども、企業としては、なかなか手放しで喜べない。時給を上げたくないわけではないんですけどもやはり働いている人も企業の方でも、どちらもいい関係でいられるような対策っていうのを今後とも続けていかないと私は思いました。

片桐会長

ありがとうございました。省人化って、今は普通のキーワードなんですかね。初めて聞いたのですが。

藤原委員

当社の方ではロボットを入れたりとかするのも省力化、人がいなくても変わるという。省力化だと人が減らないという考え方なんです。これに繋がって時間は短くなる、ただそれだと人が不足するところではなかなか難しいというところで省人化と言わせていただきました。

片桐会長

はい。知っていましたか、省人化という言葉は。コンビニエンスストアの無人店舗みたいなもんですね。

藤原委員

そうですね。

事務局（佐川課長）

省人化というのは大事なキーワードかと思います。ご承知のとおり、現計画の前は、雇用創出基本計画といって、どうやって雇用を増やして、労働者に働いてもらうかっていうそんな時代があったのが嘘のように感じてございますが、今は人がいないということでただ、労働の世界で、人を雇わないかっていう話だとどうも労働者の首切りみたいなイメージになっちゃうもんですから、我々、道がそういう話をするときは、業務の効率化とか、生産性向上ということで、雇用はきちんと維持したうえで業務の効率を上げていくというような表現を一般的にさせていただいているところです。この表現につきましても、関係のところと相談して、どういう表現が使える

のかというのは検討させていただきたいと思います。それから、男性の子育て、そのとおりだと思います。私も日々、子育てには苦労しておるんですが、どうしても妻の方に負担がいて、申し訳ないなと思いつつ今ここに座っているのですが、最初から男性の子育て、といくのはなかなか時代の変遷もあって難しいかと思いますが、その中で、今回の目標達成に向けた共働き・子育ての推進というのを打ち出していこうと考えたのは、そこに至る入り口として、まずは男性育休、25年までに50%、30年までに85%、そういうふうにして使われていくことによって、その変遷する中で、子育てに対する対応の意識が世の中少しずつ変わってきて、単に育休だけじゃなくて、子育てに対するもうちょっとコミットメントといいたいでしょうか、そういうのは時代的に増えていくものを先取りして、次の4年間の重要なキーワードとしてやっていきたいというふうに考えたところであります。ご説明したとおり、今後女性参画が非常に重要というのは変わりないですけど、当然その中で、男性がある程度役割分担するというのがキーワードになってくるかと思いますが、世の中どういうふうに変わっていくかというのは今後にもよりますけれども、今の政権でも「異次元の」とかいろいろ言っていておられますので、我々もそれを期待しながら都道府県レベルでございませうけれども、施策の中で考えていけることを対応していきたいということで考えてございます。それと、これだけ物価高の時代でございませうので、最賃が上がるというのは、これは仕方ない流れなのかとは思いますが、ただ、それこそ今ご指摘があった給料が上がると130万円を超えないために働く時間を短くされるというのは、本当に直結した深刻な課題だと考えて我々は受けとめております。一方で、国の方でついこの間表明したのは、年収の壁を超えるために保険の適用範囲を広げるとか、いろいろなことを国としてトライしようとしているように感じます。国の動向を見ながら、我々としてもどういう対応ができるのかということを考えていかなければいけないなというふうに思っておりますが、直近の課題としておっしゃるとおり、給料が上がったら130万を超えないように働く時間を短くするというのは誰でも考えることだと思いますので、今後影響が出ないことなどを危惧しております。

片桐会長

よろしいですか。ありがとうございます。ひとつおき皆様からご意見ご質問を頂戴いたしました。全体を通しまして、最後に、私もやっぱりもう一言言いたいという方いらっしゃるでしょうか。よろしいですか。それではこれもちまして議事を終了いたします。鶴蒔労働政策局長から何かありましたらお願いいたします。

4 閉会

鶴蒔労働政策局長

本日は委員の皆様から、様々な意見を頂戴して改めてお礼を申し上げます。女性の労働参加ですとかハラスメントへの対応、今後進出してくる半導体企業の道内影響への対応についてお話を伺いました。丁度ラピダスさんについても、今の計画では来年、ライン工場ができて3年後に本格的な稼働を目指しているという状況なので、まさに次期計画の期間と全くあった状態で、今我々としてもちょっと手探りでその辺がどういった状態になるのかっていうのを探っている状態です。それと、人口減少社会が加速する中で、今のAIなどは発展というのは当然なってくると思いますが、労働集約型産業、こういったものの人手不足っていうのは簡単には解消されないものと考えているところでございます。そのためにも、これまで以上により多くの方々に労働参加していただくために、いろんな良い条件の働きやすい職場環境づくりというのが今後の鍵のかなと思っております。今回の審議会でもいろいろいただいた意見の中でも、女性の労働参加っていう部分、私が道庁に入庁したのが昭和62年、1987年ですけど、男女雇用機会均等法っていうのができたのが、その2年前の昭和60年に成立して昭和61年からということで、大体約40年経って

いるんですけど、今の男女の労働環境っていうのは未だこんな状態なのかなと。私も妻も働いていますが、その辺もちょっと考えております。昨日、ある地方紙の朝刊に、母親ペナルティっていう話の特集記事が出ていたんですけども、出産ですとか、子供がいることによって、そのキャリアの中断ですとか、昇格昇進、それから賃金格差など、母親であることが社会的な不利益を被るっていう現象っていうのがいまだに存在している。こういったところについても、どういうふうに我々としても対応していかなければならないのかっていうのを、計画の中でもそういった思想みたいなものでも触れていければなと思っているところでございます。本日頂戴した意見なども踏まえて、計画の素案については、最初に申し上げたとおり12月から1月ごろに改めてこの審議会の方に示させていただいて、またちょっとご意見などを頂戴していきたいと思っておりますので、引き続き、ご指導、ご協力方よろしく申し上げます。今日はどうも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）

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。今年度の審議会につきましては、あと1回予定しております。次回の審議会につきましては追ってご連絡いたします。

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。ありがとうございました。