

前回の審議会におけるご意見とその反映状況について①		
項目	主なご意見	骨子案における反映状況
外国人材の受入れ	技能実習生を実習生として、また純粋な外国人の定住者、働いていただく方の数値で目標を立てた方がよいのではないか。(山田委員)	<ul style="list-style-type: none"> 外国人材については、受入環境づくりを中心に取り組んでいるところです。そのため、外国人が安心して働き、暮らすことができるよう、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、引き続き目標とすることを検討します。また、今後、技能実習及び特定技能の制度の在り方に関する有識者会議や国の動向も注視しつつ、対応を検討します。
	人材獲得競争が激しくなっているが、道として積極的に外国人労働者を受け入れていくのかどうかを、ある程度明確にした取組を、次期計画には盛り込んでいただきたい。(桑原委員)	
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	次期計画では、職業訓練に盛り込んでいただけたらと思うが、道の施策全体を通じて在職者のリ・スキリングを中心としたデジタル人材育成支援にぜひ取り組んでいただきたい。(桑原委員)	<ul style="list-style-type: none"> 「地域を支える産業の担い手の確保」の中で、デジタルについて、新たに記載することを検討します。 「地域を支える産業の担い手の確保」及び「多様な訓練機会の確保」の中で、リ・スキリングを新たに記載することを検討します。
労働時間や待遇などの改善	正規雇用労働者への転換制度について、導入促進については政策的な後押しが必要。(上田委員)	<ul style="list-style-type: none"> 「労働時間や待遇などの改善」の中で、正規雇用労働者への転換制度の導入に係る記載か所について、引き続き記載するとともに、労働者の意向に沿った導入促進について、取組を検討します。
	最近一番の話題として大きいものはパワハラであり、次期計画に書かれていてもおかしくはない。(開本委員)	<ul style="list-style-type: none"> 「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、パワーハラスメントなどハラスメントの防止に向けた取組について検討します。
	ハラスメントは非常に重要であるので、ぜひ次期計画に載せていただきたい。(山田委員)	
	フリーランスの捉え方として、計画の中でどういうふうに盛り込まれるか、実際に見てまた意見を述べたい(山田委員)。	<ul style="list-style-type: none"> 「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します。
	女性についてはもう一步踏み込んで、働き方改革の質の向上とかより高い賃金を得られる雇用形態にシフトとか、もっと言えば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。(桑原委員)	<ul style="list-style-type: none"> 「労働時間や待遇などの改善」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します。

前回の審議会におけるご意見とその反映状況について②		
項目	主なご意見	骨子案における反映状況
多様で柔軟な働き方がしやすい環境の整備	(兼業・副業について) 周囲の状況を見ながら慎重に進めていただきたい。(金子委員)	・「多様で柔軟な働き方がしやすい環境の整備」の中で、兼業・副業に係る取組を検討します。
	兼業・副業について、実際賃金の未払いが発生したとき、誰が責任を持つのか。労働者・企業任せの方策はもう少し考えた方がよい。(藤原委員)	
	女性についてはもう一步踏み込んで、働き方改革の質の向上とかより高い賃金を得られる雇用形態にシフトとか、もっと言えば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。(桑原委員)	・「多様で柔軟な働き方がしやすい環境の整備」の中で、全ての働く方々が、働き方の選択に止まらず、経験や能力を発揮することが可能となるよう、表現を修正することについて検討します。
子育て・介護・治療と仕事の両立支援	男性の育児休業取得率を高めることが、女性の働きやすい職場作りでも大事という観点から、良い人材を確保するために、制度が周知説明されることが必要だということが、もっと広く知れ渡って制度自体が活用される職場づくりができるとありがたい。(上田委員)	・「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組を検討します。
従業員の職場定着への支援	仕事に対する漠然とした不安を持つ方が顕著に増えてきており、カウンセリング支援・公的な助成金など考えていただきたい。(藤原委員)	・「従業員の職場定着への支援」の中で、従業員の職場定着に係る記載か所について、引き続き記載するとともに、取組について検討します。