

北海道労働審議会

【議事録】

令和4年11月16日（水）

北海道第二水産ビル 4階 4F会議室

日時： 令和4年11月16日（水） 13時30分から15時20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

上 田 絵 理 (弁護士)
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)
金 子 ユ リ (日本労働組合総連合会北海道連合会 女性委員会委員長)
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) 人事労務部長)

(五十音順)

○事務局

辻 堅 也 (経済部労働政策局長)
赤 塚 孝 行 (経済部産業人材担当局長)
上 野 修 司 (経済部労働政策局雇用労政課長)
瀬 賀 聡 (経済部労働政策局就業担当課長)
今 西 昌 志 (経済部労働政策局職業訓練担当課長)

議 題

- (1) 会長、会長代理の選任について
- (2) 部会委員の選任について
- (3) 次期『北海道雇用・人材対策基本計画』について
 - ①本道の雇用情勢に関する点検評価(令和3年分)について
 - ②北海道雇用・人材対策基本計画 令和3年度推進計画 取組結果について
 - ③次期『北海道雇用・人材対策基本計画』の検討について
- (4) 【報告】職業能力開発部会について(10月26日開催状況の報告)
- (5) その他

事務局（高橋課長補佐）

ただいまから令和4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、北海道経済部雇用労政課の高橋と申します。よろしくお願いいたします。

本日の審議会には、委員11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、本会が成立しておりますことをご報告申し上げます。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、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しておりますのでご承知ください。

なお、本道のコロナウイルス感染者数が1万人を超えるなど急増しております。今回の会議におきましては、ご発言の際は、ご着席のままでお話しいただければと思いますのでよろしくお願いいたします。

はじめに労働政策局長の辻よりご挨拶申し上げます。

2 挨拶

辻労働政策局長

労働政策局長の辻でございます。本日のコロナウイルス感染者数も札幌市内で4400人を超えるということ、司会の方からも話がありましたけれども、感染拡大防止のため着座の上でご挨拶申し上げます。令和4年度第1回北海道労働審議会の開催にあたりまして、一言ご挨拶申し上げます。委員の皆様にはご多忙の中、ご出席を賜りましてお礼申し上げます。本日は委員改選後初めての審議会でございます。残念ながら出席がかなわなかった4名の方を含めまして、15名の委員の皆様には今後2年間労働行政の推進にあたりまして、様々なご提言やご助言をいただきたいと考えておりますので、よろしくお願いいたします。ご存知の通り、本道におきましては、人口減少、少子高齢化の進展に加えまして、感染症の長期化や再拡大、原材料の高騰などによりまして、経済が大きく影響を受ける中、現行の「北海道雇用・人材対策基本計画」が来年度、推進期間の最終年を迎えることとなります。令和2年度からスタートいたしまして、現計画につきましては、新型コロナウイルス感染症の影響を受ける中、労働力人口や就業率等の目標値を達成することはもちろんでございますが、良質で安定的な雇用を実現し働く意欲のある方々を増やすこと、それぞれのステージに応じて経験や能力が発揮される、地域を支える産業の活性化が図られることなどを目指して様々な施策に取り組んでいるところでございます。本日は、最近の雇用情勢やこれまでの取組について、ご説明させていただきますとともに、次期計画を作成するにあたりまして、今年度中に骨格を定め、次年度に素案を示すというスケジュールを進めたいと考えておりますので、忌憚のないご意見を承れば幸いです。本日はどうぞよろしくお願いいたします。

3 議事

事務局（高橋課長補佐）

議事に入ります前に、7月に委員の改選がありましたので、出席委員の皆様をご紹介させていただきます。そのままお座りで会釈だけでもしていただければと思いますので、よろしくお願いいたします。

まず、学識経験者として小樽商科大学副学長 商学部教授の片桐由喜委員です。北海道大学大学院教育学研究院准教授の駒川智子委員です。弁護士の上田絵理委員です。弁護士の開本英幸委員です。

次に労働者代表として、日本製鉄室蘭労働組合 組合長の荒川孝志委員です。日本労働組合総連合会北海道連合会 女性委員会委員長の金子ユリ委員です。札幌地区連合 副事務局長の光崎聡委員です。日本労働組合総連合会北海道連合会 組織労働局長の山田新吾委員です。

次に、使用者代表として、SOC株式会社 代表取締役社長の朝倉由紀子委員です。北海道経済連合会 労働政策局長の桑原崇委員です。日糧製パン株式会社 人事労務部長の藤原真由美委員です。

本日欠席の委員もご紹介いたします。引き続きご就任いただいている、学識経験者、北海道大学大学院経済学研究院教授の岡田委員、使用者代表、日本通運株式会社 常務理事札幌支店長の山崎委員のほか、2名の方が新たに委員となっております。労働者代表の日本郵政グループ労働組合北海道地方本部 地方女性フォーラム議長の森分千秋委員、使用者代表の北海道電力株式会社 代表取締役副社長執行役員の瀬尾英生委員です。委員名簿につきましてはお手元の資料1をご覧ください。

それではこれより議事に入らせていただきます。委員改選後初めての会議でありますことからまず会長及び会長代理を選出したいと思っております。まず、会長選出されるまで、辻労働政策局長が議事を進行いたします。

議題（1）会長、会長代理の選出について

辻労働政策局長

それでは、議事（1）の会長、会長代理の選出をさせていただきたいと思っております。資料1の労働審議会委員名簿をご覧ください。会長、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項によりまして、学識経験者の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。つきましては委員の皆様から立候補・推薦等はありませんでしょうか。

特にご意見がないようですので、事務局の方から案があればご説明願いたいと思っております。よろしく申し上げます。

事務局（上野課長）

事務局といたしましては、小樽商科大学の片桐教授に会長を、また北海道大学大学院の駒川准教授に会長代理を提案したいと考えております。ご審議のほどよろしくお願いいたします。

辻労働政策局長

ただいま事務局から、会長には片桐委員、会長代理には駒川委員との提案がありましたがいかがでございますか。

よろしいでしょうか。それではご異議なしと認め、会長には片桐委員、会長代理には駒川委員を選出させていただきます。それでは片桐会長には会長席にお移りいただきまして議事の進行をお願いします。

片桐会長

私も着座にてご挨拶させていただきます。前期に続きまして会長となりました。引き続き

議事の進行等につきまして、よろしくお願いいたします。

議題（２）部会委員の選任について

片桐会長

それでは早速議事に入ります。

初めに議事（２）部会委員の選任につきまして事務局から説明をお願いします。

事務局（上野課長）

部会委員の選任につきましてご説明させていただきます。本審議会には、北海道労働審議会条例第５条によりまして、港湾労働の改善指示するための調査審議を行う港湾労働部会、労働者の職業能力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二つの部会が設置されております。各部会は、委員と特別委員で構成されておまして、特別委員につきましては、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。現在、資料に記載の方々にご就任をいただいているところでございます。任期につきましては、審議会条例施行規則第６条で、本審議会委員から、会長が指名することとなっております。引き続き港湾労働部会の委員につきましては、学識経験者１名、職業能力開発部会の委員につきましては、学識経験者、労働者代表、使用者代表各１名としたいと考えております。審議会の委員が改正されましたので、本日の審議会におきまして、会長からの各部会のご指名をお願いします。

片桐会長

ただいま説明がありました通り、部会委員は会長である私が指名することになっております。港湾労働部会につきましては前期に引き続き、上田委員をお願いします。職業能力開発部会は前期に引き続きまして、開本委員、山田委員、そして桑原委員をお願いいたします。ただいま、各部会委員及び特別委員の名簿をお配りしますのでお願いします。

お手元に資料が行き渡っているかと思えます。指名されました委員の皆様方におかれましてはどうぞよろしくお願いいたします。

議題（３）次期『北海道雇用・人材対策基本計画』について

- ①本道の雇用情勢に関する点検評価（令和３年分）について
- ②北海道雇用・人材対策基本計画 令和３年度推進計画 取組結果について
- ③次期『北海道雇用・人材対策基本計画』の検討について

片桐会長

続きまして次の議事に入ります。次期『北海道雇用・人材対策基本計画』についてです。これにつきまして事務局から説明をお願いします。

事務局（上野課長）

事務局からご説明をさせていただきます。まずお手元の資料４－１また資料５－１、それぞれにつきましてご説明させていただきたいと考えております。本日の議題であります『北海道雇用・人材対策基本計画』につきましては、将来に希望をもって働き、豊かで安心して暮らせる社会を目指す姿をめざす姿としまして、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に、令和２年３月に策定をされたものであります。

第１期にあたります現行計画の推進期間は令和２年度から５年度までの４年間となっております。

りまして、令和6年度から9年度までの第二期計画期間、次期計画につきましては、来年度が最終年になりますので、来年度中に次期計画の策定が必要となる時期になっております。

次期計画の策定に向けまして、本日の審議会のご議論を踏まえ、今年度中に次期計画の骨格を決めまして、次年度におきましては、次の時点の社会雇用情勢を勘案しながら、次期計画の素案を作成し、改めて審議会にお諮りをする段取り、スケジュールで進めていきたいと考えておりますので、よろしく願いいたします。

まず皆様にご議論いただくにあたりまして、現行計画の進捗状況につきまして、ご報告を申し上げたいと思います。道におきましては、計画の実効性を高めるために、就業率などの雇用情勢について点検評価を行うとともに、毎年度、推進計画を策定し、その実施状況等を取組結果として取りまとめております。まずお手元の資料の、雇用情勢の点検評価につきましては資料4-1と4-2とございます。また、年度ごとの推進計画の実施状況につきましては、資料5に取りまとめておりますので、順次ご説明させていただきたいと思っております。

最初に本道の雇用情勢に関する点検評価につきまして、お手元の資料4-1の概要版によりご説明したいと思いますのでご覧ください。資料4-1新型コロナウイルス感染症に係る影響に関しまして、(1)就業者の状況について、就業者数は、令和元年から6万人減少いたしまして、260万人となっております。また就業者の内数である休業者数は、令和元年から、2万人増加し9万人となっているところでございます。

(2)月間有効求人倍率をご覧ください。昨年10月から1倍以上で推移しておりますが、現時点では、コロナ前の水準に回復していない状況となっております。次のページ、2番就業者等の状況につきましては、前年に対しまして、15歳以上の人口・就業者数ともに、2万人減少しております。完全失業者数は8万人で変わらず男女の雇用率にも大きな変化は見られていないところでございます。

続いて3 求人、求職の状況をご覧ください。(2)の職種別求人倍率の通り、もともと倍率が高い保安、生産工程、建設採掘といった職種が、さらにその倍率が上昇しております。一方、事務・軽作業といった職種につきましては、継続的に1倍を下回る状況にあります。

3ページ目をご覧ください。4 新規学卒者・障がい者等の雇用状況の(1)新規学卒者の就職状況について。北海道の新規高等学校、大学卒業者の就職率は全国平均よりも低くなっております。一方、(2)をご覧くださいなのですが、障がい者雇用の状況につきましては、実雇用率は上昇し法定雇用率を達成している企業の割合が過半数を超え、全国平均よりも高いといった状況になってございます。

5 就業環境の状況をご覧ください。(1)正規・非正規雇用の状況につきまして、非正規雇用の労働者数及び、その割合はコロナ前に上昇傾向にございましたが、令和2年、令和3年と減少しております。産業別で見ますと、飲食店やサービス業で非正規雇用者率が高い。そういったことございまして、コロナ禍で大きな影響を受けたことになる業種で非正規雇用労働者数が減少したということが、この非正規雇用労働者数の減少の背景にあるというふうに考えてございます。

(2)労働時間の状況について北海道の総実労働時間は、全国より長いといった状況ですが、(3)働きやすい就業環境の整備状況のとおり、年次有給休暇平均取得率は全国平均を上回っているという状況でございます。

また、本年4月から3段階で改正が行われております、育児・介護休業法に関しまして、女性の育児休業取得率については、全国平均を上回っておりますが、一方で、男性の育児休業取得は年々増加しておりますが、まだ全国平均には届いていない状況にあるといった状況でございます。引き続きこうした雇用情勢の中、推進計画に基づく取組結果につきまして、お手元の資料5-1の概要版によりご説明させていただきたいと思っております。

最初に、新型コロナウイルス感染症対策関連事業として、離職を余儀なくされた方々に対してジョブカフェ北海道のカウンセリング体制を拡充いたしましたほか、座学と職場研修の実施による再就職支援とともに、支援金の支給による人手不足業種への転職支援などに取り組みました。

また、感染症対策にも資するテレワークを推進するため、普及推進イベントなどを開催いたしますとともに、中小企業等が行う就業規則の作成・変更等の支援にも取り組みました。

また、次に基本計画で定める四つの柱に基づく取組といたしまして、(1)雇用のセーフティーネットの整備では、職業訓練受講機会の確保・拡大をはじめ、大規模な離職者の発生に対し、緊急雇用対策プログラムを実施し、離職者の再就職支援などに取り組みました。

(2)人材の育成確保におきましては、マザーズ・キャリアカフェによる子育て女性等へのワンストップ支援や、新たな移住関心層へのターゲティング広告の実施をしております、労働参加の促進や、人材の誘致などに取り組んだところでございます。

続いて、2ページ目をご覧ください。 (3)就業環境の整備におきましては、働き方改革等に関する相談窓口の設置や関係法令や制度の普及啓発とともに、働き方改革に取り組む企業への認定制度などがありまして、多様で柔軟な働き方がしやすい環境整備などに取り組みました。

(4)生産性や収益力の向上では、中小・小規模事業者の事業再生・事業承継を支援するため、道内6圏域の支援拠点体制を強化するとともに、IoTやロボットなど先端技術の導入による省力化や効率化、環境・エネルギーなど成長分野への展開、継続的な道産食品の販路確保による北海道ブランドの体制整備などに取り組みました。

こうした取り組みなどによりまして、一番下の表になりますけれども、三番の計画の最終年度に向けた各指標の進捗状況については、令和3年の労働力率は57.9%、労働力人口は268万人、就業率は56.1%となっております。新型コロナウイルス感染症の影響なども受けまして厳しい雇用情勢となっておりますが、引き続き、来年度、最終年度の目標達成に向けて取組を進めてまいりたいと考えております。

以上、雇用情勢に関する点検評価及び推進計画の取組状況の結果につきましてご報告をさせていただきましたが、コロナ禍による厳しい雇用情勢がある一方で、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いるところでございます。したがって、道といたしましては、現行計画の方向性を維持して、引き続き取り組んでいくことが重要ではないかというふうに考えてございます。

続いて、次期計画の骨格につきまして、事務局としての考え方についての説明をさせていただきます。資料6-1をご覧ください。資料6-1で表の形をとらせていただいておりますが、一番左の列につきましては、人材の育成・確保、また就業環境の整備、生産性や収益性の向上、最後に4番目の雇用のセーフティーネットの整備ということで、これはまさにその現行計画の四つの柱をそのまま記載させていただいております。

そしてまたその真ん中の列でございますけれども、これはそれぞれの柱ごとの、現在の取組を具体的なものとして、記載をさせていただいております。そして、一番端のですね、項目名で、「次期計画での時点修正や新規追加について検討を要する要素(案)」という欄がございますけれども、こちらに記載した事項につきましては、国の施策や他の主要都府県の労働関係の計画の中身を点検いたしまして、現行計画でカバーできていないと考えられる関連事項ですとか、施策を抜き出し記載したものでございます。具体的な国の施策ということで我々が点検をいたしましたのは、経済財政運営と改革の基本方針2022、いわゆる骨太の方針2022でございます。

あと、女性活躍・男女共同参画の重点方針、いわゆる女性版骨太の方針と言われているも

のですが、この2つの計画を点検いたしました。このほか、主要労働関係部長会議の枠組みに参画されております、他の都府県の労働計画につきましても同様の点検を行いましてカバーできていないキーワードを抜き出して、資料6-1の一番右側の列にキーワードを書かせていただいております。加えまして、これらの計画だけではなく、現行計画が策定されました令和2年4月以降に労働関係法令も改正をされております。こういった改正を踏まえた取組に関する関連キーワードにつきましても、同様に右側の欄に記載をしております。こういった形で、それぞれの現状の柱立てにそれぞれキーワード当てはめるという作業をしたわけですが、こういった新しい要素や今後、盛り込みを検討していかなければならないと考えている要素につきましても、現行計画の柱立ての中に上手くおさめて整理していくことができるのではないかと考えてございます。

こうしたことから、事務局といたしましては、次期計画の素案策定にあたりましては、現行計画の方向性や柱立て、これをベースとして、時点修正や新規要素の追加などによりまして、その作成につなげてまいりたいと考えてございます。

本日は、現行計画の柱立てを次期計画に引き継ぐことや、現行計画をベースに、第二期計画を策定していくことでよろしいかと、こういった基本的な部分につきまして、お考えをいただきたい。これがまず一つでございます。

また、この資料6-1の一番右の欄に、盛り込みを検討していく要素ということで、整理をしておりますけれども、こういった要素につきましても、各委員の立場からご意見等ございましたら、ぜひ伺いできればと考えてございます。以上でございます。ご検討のほど、どうぞよろしくお願いいたします。

片桐会長

ありがとうございました。ただいま資料について説明がありました。

現行計画のこれからの方向性と、次期計画の中で新たに時点修正や新規追加ということで、新たな検討要素について、右側の列で列挙されております。これらの現行計画及び次期計画での検討要素につきまして、皆様方のお立場からそれぞれご意見をいただきたいと思っております。駒川委員からどうぞ。

駒川委員

ご説明ありがとうございます。今ざっと拝見した上で、次期計画を他のものと見たうえで欠けているものが入っているということですね。1つ伺いたいことがあるんですけど、右の上のところですね、デジタル人材の育成・キャリア教育とあるのですけれども、こちらは学校教育に向けてということでもよろしいのでしょうか。それとも、就業支援のところなののでしょうか。

事務局（上野課長）

ご質問ありがとうございます。こちらの方ですね、各県の方の関連計画の中で、いろいろ書かれている部分であるんですけど、ちょっとここ端折って書かせていただいたので少しわかりにくかったと思います。キャリア教育ですけれども、基本的には産業人材の確保育成という文脈の中で書かせていただいているものでありまして、教育現場ももちろん含まれておりますが、基本的には企業内におけるキャリア教育ということですね。職業観については学校現場もあるし、企業内での人材育成というようなこと、職業能力開発も含まれるかというふうにとらえております。以上です。

駒川委員

ありがとうございました。いわゆるワークルール教育にも近いというように理解してよ

ろしいでしょうか。

事務局（上野課長）

はい。そういった形でよろしいかと思えます。

駒川委員

ありがとうございます。

片桐会長

ここでは企業内、事業所内における人材教育と、もう一つ学校教育におけるキャリア教育っていうのも2本立てで書いていくってことになりますか。

事務局（上野課長）

はい。いわゆるこの離職防止ってところで定着率を上げていくということで行きますと、学生時代に感じている職業へのイメージと、実際入った時のイメージの乖離というものも、日頃指摘されているところもありますので、そういったものについての施策面での目配りということも必要かな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。続きましては上田委員お願いします。

上田委員

ご報告ありがとうございました。取組結果を拝見させていただいて、本当に多岐にわたる分野について、いろいろと政策を実施されていて、非常にこうやって着実に進んでいってらっしゃるんだなということを感じておりました。ご質問をさせていただきたいところがありますが、資料5-2の4ページ目の(1)④のところで、長期無業者等への職業的自立支援というところの2つ目の丸で、就職者が403名ということを書いてあるのですが、どういった所に就職がされているのか、職種別とかがもしわかるところがあれば教えていただけますでしょうか。

事務局（上野課長）

はい。職種までは、ちょっと今すぐお答えするのはちょっと難しいです。申し訳ございません。

上田委員

こういう形で、うまく結びついていらっしゃるの是非常にいいなと思いながら、もしどういった所だとうまくいってらっしゃるのかということがわかればなと思って質問させていただきました。今回、いろんな分野で進めていかれることについてはぜひ今後も進めていただければなというふうに思っているところですが、私が比較的労働者側でいろんな事件とか携わっていくなかで、正規労働者への転換制度の導入の促進ということについて、やはり今、非正規から正規にということ、5年以上を経過した時に正規の転換制度っていうのができたんですけど、かえって今までであれば非正規のまま、10年20年も働きたい方が、5年勤めになってしまうという実態もあって、なかなかの法律と実態があっていないのではないかと、この法的な形で合意をしたこと自体は争ったりってことを全国的にもやっぱり取り組んではいるんですけど、実際に合意してしまっていると、なかなかそう

いった中でも難しい。せっかく働きたいという意欲がある方が、制度が入ったことでかえって就業ができなくなってしまうというケースもありますから、ぜひこのまま転換制度の導入促進っていうところにつきましては、法律的な、なにか我々でやってくというものをやはり政策的な形で後押しいただけることが非常に重要ではないかなというふうに思っていますので、ぜひ進めていただきたいなというふうに感じています。

また、資料4-1の3ページのところで5(3)働きやすい就業環境の整備状況につきまして、先ほどご報告いただいたところですが、男性の育児休業取得率が徐々に上がってはいるものの、全国平均に比べるとまだ低い状況であると。先日、これから働くという女子学生の方もちょっとお話したことがあるのですが、これから職場で育給が取れるかどうかという不安ですとか、女性で職場に行かれる学生さんは比較的自分は何とか取れるのかというふうに思っちゃるんですけど、やっぱり男性が多い職場にこれから就職される方は、ちょっと仕事を続けながら、育児もして出産できるだろうかというのをすごく悩んでらっしゃって、やっぱりこの男性の育児休業の取得率を高めることというのが、女性の働きやすい職場作りでも大事だという観点からも、良い人材を確保するために、こういった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って職場づくりっていうことができるありがたいなというふうに思っています。

片桐会長

ありがとうございました。事務局から何かありますか。

事務局（上野課長）

まず非正規の就業期間が5年経過で正規への転換、こちらの私どもも、非正規雇用労働者の待遇の改善ということで、正規労働者への転換というものを進めたい企業に対しては、専門家を派遣するとか、そういった取り組みなども今少しずつですが取り組んでいるところです。ただ、実際労働者の方々のご意向に沿った形の施行のあり方であるかどうかというところの現実面との乖離につきましては、そこはまだ我々としては政策的に十分に目配りができていないのかなというふうに感じておりました、そういったところをどういった形で計画に取り込めるかどうかは何とも言えませんけれども、今後の取り組みの考え方の一つとして、取り込んでいきたいというふうに考えております。

それから男性の育児休業取得の向上ということにつきましては、今年10月に産後パパ育児休業というのが施行されまして、我々としてもここはしっかり周知を図っていく必要があるだろうと。ひとつはやはり事業者の方々、事業主の方々にそういう制度を、しっかり自分たちの会社の従業員に使ってもらえるようにしていく。義務化された部分もありますので、そういったことの周知徹底。それから、労働者の方々の意識改革も同時に必要ということで、労使双方に対してですね、情報提供が必要だろうと考えてございます。タイムリーな話ですけども来週の金曜日に、私どもファザーリング・ジャパンとの連携ですね、ファザーリングフォーラムの全国フォーラムを札幌市内で開催を予定しております、こういったことも取り組みながら、育児休業の取得率向上に向けて、道としてしっかり取り組んでいきたいと考えてございます。事務局からは以上です。

片桐会長

育児支援が熱心な企業にくるみんなかありましたが、道で出しているんですか。

事務局（上野課長）

それは厚生労働省の方の認定でございまして、ただ道においても働き方改革の認定制度と

いう企業の認定制度として、加点項目の中に育児休業の取得がちゃんとできているかといったところも加点項目として判定させていただいている。そういった状況でございます。

片桐会長

ありがとうございました。よろしいですか。続きまして、開本委員お願いします。

開本委員

開本でございます。ご報告の方ありがとうございます。私の方から、まず1点質問というか、ちょっと具体的な話をしてみたいという項目がございます。資料6-1の右の枠の次期計画で、時点修正や新規追加について検討を要する要素があるということで、各項目がありまして、こちらの背景にあるというものといたしましては、おそらく資料6-3の労働法関係の制度改正の報告が上がってきているということは理解しています。また、法律の制度改正以外の最近トレンドのある項目というものが上がっているんですが、下から4番目のポツの働く人のエンゲージメントという項目があり、抽象的にわかるんですが、具体的にどういったことをしているというのがちょっとわからなかったものですから、ご説明していただけたらと思います。

事務局（上野課長）

はい、事務局からご説明させていただきます。この働く人のエンゲージメントですけれども、これをどこから持ってきたという話ですよ。ちょっと私の説明が若干足りなくてですね、資料6-2と6-3というのがございまして、資料6-2につきましては、先ほど申し上げた国の施策や他の都府県の計画との比較において、現行計画でカバーできていないキーワードは何かっていうところの、そういった施策面の点検整理ということ、資料の6-2で詳細の方記載させていただいております。また法律の改正の動きにつきましては資料6-3の方に記載してございますので、こちらは本日の審議のご参考にしていただければと思います。

先ほどお尋ねをいただきました、働く人のエンゲージメントにつきましては、資料6-2の1番にございまして、いわゆる骨太の方針の中で働く人のエンゲージメントっていうものが、施策として取り上げられてきていると。これは働く、いわゆるやる気っていうのはまたちょっと違うわけでありまして、その会社ですとか仕事に対するコミットメントっていうのが日本人の労働者が低いのではなからうかという指摘がされているというようなところで、そういったエンゲージメントを高めていくことが労働生産性の向上ですとか、そういったものに繋がるのではなからうか。人手が足りてない中ですね、やっぱり一人一人の労働生産性の向上っていうのは上げていかなきゃいけないといった問題意識の中から、ここの骨太の方針の中で触れられているということでございます。ただ一方で、じゃあどうするかということになるわけですが、そこにつきましては、国も具体的な施策に落とし込めていないというか、まだ落とし込んでいないんですね。ですから、一応キーワードとしては、なかなか曖昧な状況ではあるんですけど、資料としては明示をさせていただいてるんですけど、国もどうしていくのかっていうのがちょっとよくわかってないものですので、こちらにつきましては、来年度、国の施策の動向を横目で見ながら、私どもの次期計画の素案作成の時にどういう触れ方をしたらいいのか検討していきたいと考えておりまして、現時点では深掘りできないというのが、現時点での回答です。今後勉強していきたいと考えております。以上です。

開本委員

はい、承知いたしました。それでは、意見をいくつか申し上げますと、資料6-1の次期

計画の検討要素を見ておきますと、弁護士の立場から申し上げますと、この裏づけとして公的な制度改正があるかないかというのがございまして、やはりここ最近で一番の話題として大きいものはパワハラなんじゃないかと思ってるのですが、法改正がある中で、こちらの検討を要する要素に明確に書かれていない。これをどうやって落とし込むかは後で検討するとしても、ここに書かれていてもおかしくないのではないかというふうに思っておりました。逆に、働く人のエンゲージメントということが生産性の向上という趣旨とのことで、なるほどなとは思いました、というところがまず一つ意見です。なので、これも考慮し書くか書かないかは別として、どこかで反映をするというのも一考すべきであった、ということがございます。それと、法改正資料6-3の施行時期にいろいろ書かれていて、これは技術的にやむを得ないのですが、どうしても法律の改正があった後に、次期計画で盛り込むというタイミングのために後追いになっていて、時期的には概ね対応済みのはず、もう施行されておりますので対応済みのはずで、もちろんそれでもトラブルはあるのですが、少しテーマとして遅くなっているという印象がありました。現状の将来的なテーマ、来年度以降のテーマとしましては、厚労省の審議会で議論されているような、配置転換についての情報提供どうするか、ちまたでは配属ガチャと言われている、配置転換についての可能性の情報提供をどうするか、という問題があります。確定的に制度改正がされた後のものだけではなく、現在議論が進行中で将来導入の可能性が高いといったものを一応横目で見ながら、やられた方がいいのかなというふうに思いました。これは意見でございます。以上です。

片桐会長

ありがとうございます。いくつかご意見指摘を受けたんですけども、コメントお願いします。

事務局（上野課長）

事務局からお答えいたします。まず、パワーハラスメントについてでございますが、パワハラにきましては、実は私ども既に法改正を踏まえて、いわゆる法令遵守の、そこをしっかりと求めていくということの中で、もうすでにある程度取り組んでいる中で、計画の中にパワハラという文言をどう入れるかというのは今後、検討していかなければならないと考えております。それからこういうことは、法律の改正の後追いついていうだけではなくて、今後あり得るであろう施策テーマというものについても、横目で見ながら検討すべきとのご指摘は、まさしくおっしゃる通りだなと思います。実際、今回列挙しましたことについては、現時点の施策課題として、現行計画に記されていないものを点検整理したものでございますので、今後に向けて検討すべき課題も出てきそうな施策課題ですとか、そういったものにつきましても、私どもとしても積極的に検討してまいりたいと思います。次期素案の中に、そういったものも視野に入れて検討してくってということについては、進めていきたいというふうに考えてございます。ご意見ありがとうございます。

片桐会長

そうすると今、開本委員がおっしゃったパワハラの問題が、この次期計画の中で挙げられていないのは、現行計画の中でも一応考えているということですか。

事務局（上野課長）

そうです、現状もある程度取り組んでいるということですが。ただそれで十分だというふう

には考えてはおりませんが、計画の中での記載の仕方、いわゆるいろんなハラスメントがある中で、パワーハラだけなのかとかですね、そういったところは今後議論として出てくると思います。法律上、ハラスメント対策は企業に義務付けられているのは明らかでありますので、そういった視点で計画の中で位置付けていくことについて、検討していきたいと考えております。

片桐会長

やっぱりパワーハラスメント、ハラスメントはすごいシンボリックなので、やっぱりどこかで、明示した方が良いかないというご意見だと思います。

事務局（上野課長）

承りました。ありがとうございます。

片桐会長

また続きまして荒川委員お願いします。

荒川委員

日本製鉄室蘭労働組合の荒川と申します。よろしく願いいたします。

基本計画につきましては特に、意見はありません。就業環境整備につきましては、労使でしっかりやっていくところですので、支援の方は引き続きよろしくお願いしたいと思います。そうした中で、先ほどの最初の方に離職定着の関係の話ありましたけれども、やはり私どもの事業所でも近年離職率が高まってきているということで、労使の課題になっているんですけども、先ほど冒頭にあった学生の就職した後のイメージがアンマッチングするということで、在学時から職業理解の促進に取り組んでいるということですけども、いろんな職業がある中で、そこをどう理解させているのか1点質問させていただきたいと思います。

事務局（上野課長）

こちらにつきましては、それぞれこれといった形があるわけではないんですけども、それぞれの担当している担当課におきまして、職場の見学会や、インターンシップですとか様々なやり方で、これまでも取り組んできているというところがございます。ただ、業界によって熱心なところとそうでないところとありますし、私どもとしてはそういうものが実際、どれぐらい役にたっているのかっていうのは、業界ごとの評価があると思うんですけども、例えばものづくり現場見学会にも取り組んでおりますが、こうした手法や、他の手法が取れる余地があるのかも含めて、幅広く担当課と議論していきたいというふうに考えております。

荒川委員

ありがとうございます。あともう1点質問じゃないんですけども、先ほどあった男性の育時休暇休業の関係で話ありましたけれども、我々の鉄づくりということで、男性も徐々に育休を取ってきているということなんですけども、実態として、常昼勤務職場の事務職は比較的とりやすいんですけども、現場生産現場はやっぱり3交替という要員の中で働いていますので、1人が抜けちゃうと欠員補充したり、過勤しなきゃ駄目だっていうこともあって、迷惑がかかってしまうことかなかなか取りづらいのが現状にはございますが、いずれにしてもそこは労使で職場環境を改善しながら取得促進を図っていきたいと考えていますので、よろしく願いします。

事務局（上野課長）

ありがとうございます。

片桐会長

続きまして、金子委員お願いします。

金子委員

情報労連北海道協議会の金子と申します。よろしくお願ひいたします。資料6-1のところで、就業環境の整備で副業とできます。資料6-2を見ますと、副業・兼業などの新しい働き方に関する情報発信というふうにあるんですけども、この情報発信について、切り口っていう、どんなふうイメージしてここに追加検討しているのかというのをお聞きしたいです。というのは、私も労働組合ですでお聞きしたいと思います。

事務局（上野課長）

副業・兼業につきましては実は道のほうでもまだ積極的に情報発信をしているわけではありません。やはりまだなかなか世の中に定着していないですし、これがどういう方向性になっていくのかっていうのも、何とも計りかねているところもあってですね、現時点では、あまりむやみに発信ができないかなというふうに考えているというのが我々事務方の考えでございます。実際その副業・兼業というのは、やはり人手が足りていない中で、多様な人材が多岐にわたって活躍をされるということは良いことかなと考えております。ですから、例えばそういったことを可能とするためには、就業規則の柔軟化でありますとか、そういったことを可能とする企業がより多岐に渡って増えていくという環境が、一定程度広がっていくことが、副業・兼業を可能にしていくだろうというふうに考えてございまして、そういったことで一定程度、人手不足を補っていけるかもしれないというようなことを情報発信していくという形になるのだろうと思います。

ただ一方で、労働時間の把握と管理が不十分なことで、過重労働でありますとか、朝から晩まで働くようなことが起きてしまうと、そこは今度弊害という形になっていきますので、どういうふうに進めていくかというのは、良い面と悪い面と両方気をつけなければならないのですよね。そういったところは、国また他県の広報の仕方などを横目で見ながら、どういう情報発信をしていくべきなのか考えていく必要がございます。ただ計画上の整備としましては、やはり副業・兼業というのは、様々な施策や計画の中で記載されていますので、今後の次期計画の中にどう盛り込むかという中で、皆様のご意見をいただきながら検討していきたいと考えております。はっきりしない答えで恐縮ですが現時点ではこんな形です。以上です。

金子委員

ありがとうございます。まだ時間もありますので、周囲の状況を見ながら慎重に進めていただきたいなというふうに思います。よろしくお願ひいたします。

事務局（上野課長）

ありがとうございます。

片桐会長

続きまして光崎委員お願いします。

光崎委員

連合北海道札幌地区連合会の光崎です。よろしくお願いします。

資料5-1と5-2ですね。就業環境整備と取組結果ということで、主な結果の中で人材の育成確保というところで具体的には、イとウのところでは新規学卒者への道内就職の促進でありますとか人材の誘致ということで、東京圏からUIJターンということで記載されてあります。それに対する結果ということで詳細な数字が記載されています。4ページでいけば、ジョブカフェ北海道の結果みたいなものも出されていますけれども、この結果を道としてどのように分析をしていて、どのような評価されていて、次に繋がるための6-1の中で、どのようなビジョン、この先のビジョンを持っているのかということをお聞きしたいと思います。ここの部分でいうと新規学卒者に対して、ジョブカフェ北海道が北海道でこれだけ魅力的な会社があるので、道外の会社に行かないで北海道の地元の中で就職してくださいなんていうことだと思えるので、いいことだと思うんですけど、前の段階で大学とか入学の段階ですでに優秀な人材が道外に流出をしているという現状がありますから、そういったことはこのような人材誘致の段階で、東京圏にいる学生さんに対して、北海道にということかもしれないんですけど、そもそも入学時点で出さないのがいいのかなというふうに思っています。そういった視点が今後の計画の中に、何か入れるようなものが現状として考えているものがあれば教えていただきたいというふうに思っています。

東京圏からというふうにいけばこのコロナ禍で本社移転とか、北海道もグンと進んできていますから、そうしたところをとっかかりにしながら、移住という部分ではですね、移住定着含めての施策というのでもいいと思いますけど、その前段階で何かできることがないのかということですね一つ普及したいと思います。

それからもう1点子育て介護の部分で、5-2の7ページの放課後児童クラブの運営に対しての補助ということで、地域に対する交付が156市町村に対してされていますけれども、分かればいいのですがこの運営費の交付した各市町村がどのように使われていて、どのような成果が出ているのかということがもし、あればいいなと思っていますので、この質問の趣旨はやはり子供関係のルールにどれだけ厚くできるかっていうのが働いていくと、親御さんの働くモチベーションであったり就業定着に繋がっていくと思うので、できれば施策の中で、特に義務教育部分についてはかかる費用は全部無償化ですとか、例えば給食費ですとかこういう放課後児童クラブの関係も、特に札幌市でいけば早い時間と遅い時間の延長が2000円ぐらいとなっていて、政令市としては、3000円から1万円ぐらいだというのはデータを聞いていますから、札幌市単独でいけば他の政令市よりも児童クラブにかかる負担は少ないかもしれないんですけど、そこをもう一歩踏み込んでですね、道としても下支えしながら子どもに関わる部分で費用を全国の特区として、どれだけ負担を減らしてその分の親御さんも負担を減らしていけるかっていうことが必要ではないかと思いました。ちょっと先ほどご紹介できるのであればいただきたい。

事務局（瀬賀課長）

先ほどの最初の質問ですね、学生時代というところがございますが、先ほどもお話ありましたけれども、ジョブカフェ北海道を私どもも持っておりまして、その中ではどうしても就職を前提にいうところはあるんですけども、例えばその就職活動する前段階の高校1年生2年生の方々を対象として、地元の企業さんですとかそういったものを知っていただく、あるいは職業について理解していただくといったようなことをしているところはございます。大学で東京とか本州に行かれる方が当然いらっしゃると思うんですけども、そういった方々で北海道にまた戻ってきたいという方もいらっしゃるということで、東京の方に移住

のプラザみたいなのも置いていますけれども、そこもジョブカフェの方で連携させていただいて、北海道出身者や別のところの方であっても、北海道に興味ある方、移住されたい方に対して、仕事の面とかいったことはさせていただいているというところがありまして、引き続きやっていきたいというふうには考えているところでございます。

事務局（上野課長）

それで取組に対しての現時点で道としてどのように評価しているかという点ですが、これはですね、それぞれの担当課で成果が十分かどうか評価しており、この場で私から詳細は申し上げられませんが、道の施策については、投資に対する成果を施策評価の中で、点検整理しながら進めているところでありまして、ご質問の点については、効果的な実施に引き続き努めていくってということで、お許しいただければと思います。

あと大学進学の時点で本州に出て行ってしまふ、北海道から出てしまふと、これを止められないのかっていうところですけども、これはやっぱり進路指導というところもあるのでしょうけれども、子供たちの進路を施策的に北海道に向けさせるっていうのは簡単なことではないかなと考えていまして、我々としては、自由な意思で進学していく子供たちや若者の方々に、北海道に引き続き根をおろしていただくのが一番ですけど、北海道から出ていった方々に再び目を向けていただけるよう、リマインドをかけていくってところが、我々ができることかなと思っております。そういった意味では、UターンですとかIターンの取り組み。こちらの方は、しっかりやっていかなければならないですし、それから最近はワーケーションという動きもございます。北海道は、サテライトオフィスの数は実は全国で一番多いといったビジネス環境でございますので、こういったサテライトオフィスを活用した取組や、また居場所を選ばない仕事のやり方が多様な働き方に繋がることであろうというふうにご考えておりました、私どもとしてはこういったビジネス環境も対外的にPRしながら、ちょっと暮らしてっていうのは、釧路市さんがやってらっしゃいますけれども、ずっと定着を必ずしもしなくても、北海道で居ながら働いていただくとか、いろんな形で北海道に関わりを持っていただく人を増やしていくと、そういった取組も進めていく必要があるだろうと考えてございます。

最後に子育て支援の放課後児童クラブの運営の補助ですけども、こちらについてはですね、詳細のところまでは今手元に資料ないものですから、とにかく補助を受けた交付を受けた市町村がどういう運営をしているのかっていうところまではちょっとお話は、申し訳ありませんがお答えできないところであります。ただこちらについても、今日いただいたご意見について、私どもの方から担当課にしっかりお伝えしたいと思っておりますし、計画の中でも、この関係課とも議論していきたいと思っております。

片桐会長

一つ情報提供ですけども、大学と道内の理工系の、大学と高等専門学校の間で、北海道若者活躍プロジェクトっていうのがあって、大学生が構成の必要性をなるべく道内のとりわけ製造業に就かせようという取り組みをしています。ただとっても制度がなくて、低調でやっぱり学生たちは、経済的な優位に立っている本州の企業とお給与が高いとそっちに行くっていうことと、北海道みたいな大自然の中、別名田舎にいと都会に行きたいっていうのがあって、若者の気持ちに縄をかけることはなかなか難しいっていうのがあります。道内の企業の若者のとりわけ優秀な学生をとどめたいっていう気持ちと、学生の心は向こうに向いているというのがあって、これはそうそう簡単なことではないのかなっていうふうに思ったところです。

光崎委員

はい。先生のおっしゃる通りで、自分も上の立場に立ちますとまさにその通りで、子供の意思に縄をかけられないわけですが、そうした理工系の子供たちが非常に多くて、北海道を出て行く子どもたちが本当に多いわけですね。だからすごい稚魚がバーッと出ていくような状況の中で北海道帰ってくるところが、そういったワーケーションなどの取り組みでは、なんぼかしか取り戻すことができないので、そういった部分でいけば、難しいことなんですけど、やっぱり魅力ある自分が行きたい理工系の大学が北海道にない。また、大学に貢献できてそれに繋がるような魅力的な企業も北海道に残念ながら少ない。そうした部分をいつまでもそのままいいんですかっていうことと、やっぱり道外に出すと親御さんの経済的な負担が大きくなっていくので、負担が大きくなっていくと、すべて循環してこの働く労働条件に関わってきて、夫婦で共働きしなきゃならない。だけど、コロナ禍なので女性の非正規の失業率が高まっている中でどうやって得ていくのかとか、そういったところに繋がっているとと思うので、ちょっといろいろ思いをめぐらせて本当にまだ学生さんたちとかどういった思いでいるのか、そこが今道内の学部と大学がないから出て行くという気持ちだけを尊重するのではなくて、それを北海道の中で、全部解決できるような子供たちにとって夢のあるようなことを何か糸口が、そういった意見などから何かしらできないのかなっていうことを持ち続けながら、こういった議論していきたいなと思いますので引き続きよろしくお願いたします。

片桐会長

山田委員お願いします。

山田委員

私の方から2点ほど、1点質問と1点確認したいことがあります。まず、最初に先ほど開本委員も言いましたハラスメントですが、連合北海道の相談外来でも常に上位に入ってくるいじめ嫌がらせなどのハラスメント、また北海道労働局の相談件数でも11年連続で嫌がらせがトップであったというふうには、やはりこういった部分についてもですね、これは最終的に精神疾患にもつながることで、取組として非常に重要ではないかというふうに思いますので、ぜひ次期部分について載せていただきたいということも、追加でも申し上げたいと思います。

まず一つ質問ですが、外国人材の受け入れの中で、資料5-2の最終ページにある外国人居住者数の進捗が7割~8割とございますけども、外国人居住者に関して、派遣企業に就職をして定住している方という意味で居住者ということが目標であったか、それとも技能実習生も、例えば今は少なくなっていると思いますが、外国人技能実習生も5年したら基本的には帰って行ってしまうという方もカウントに入っているのかどうかちょっとその辺聞きたいなと思います。もし入っているのであれば、外国人材の受け入れとして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ろしいんじゃないかと思います。

それと資料6-1の中で、下段の就業環境整備でフリーランスということは、このフリーランスの定義ですね、まだすべて固まってないかなという気はしますが、どこからどこまでかというのは私も把握はしておりませんが、実際フリーランスっていう言葉以外に、実際の働き方、偽装請負みたいな、個人の業務委託契約みたいな、要するに何か偽装されるような、実際は労働者と思われる方が、フリーランス的な働き方とされているところまでカバーできるのかどうかということをお聞きしときたいなと、このフリーランスっていう意味合いの中に入っているか聞きたいと思います。

事務局（上野課長）

事務局からお答えしたいと思います。まずパワーハラスメントにつきましては、先ほどもご指摘ありましたように非常に重要な施策課題でありますので、今後どういう形で計画の中に位置付けていくかっていうのは、しっかり議論して考えていき、検討していくということを進めていきたいと考えておりますので、次の素案のときにご覧いただきたいと考えてございます。

それから先ほど、ご指摘いただきました外国人材の目標値というのは、資料5-2の外国人居住者数の目標値っていうところではないのかなと。これは居住者数ということでありますので、いわゆる労働者数に限らず、いわゆる留学生ですとか、実際の実習生も含めて道内に実際に住んでいらっしゃる外国人の方の数という形で、目標値を立てているということでございます。これを実際その外国人労働者という形で、目標を立て直したら良いのではないかということでもよろしいですか。ここにつきましては、この目標の立て方、なぜこれを目標に据えたのかっていうのは申し訳ございません、私もしっかり理解していないということもありますのでこのご指摘については、今後の検討の中で実際に担当している課と議論をしたいと思っております。

それから3つ目のフリーランスにつきましては、すいません、正式な名前は忘れてしまったんですが、国の方でフリーランスに関する対応要領みたいなものが制定をされております。この中では、いわゆる個人事業主としてのフリーランスと、それから雇用関係にあるというように見られそうなグレーゾーンにあるフリーランスっていうのが2つあります。まず前者は適正取引を定めている、法律の対象となり、この場合、公正取引委員会が関係省庁になっているのと、それから後者のように雇用関係にあるとみなされる場合、例えば作業の中身が自分で決められない、就業時間から作業の工程が全部定められているとか、これはもう事業主同士の契約ではなくてほとんど労働契約ですよねというような場合、これは個別に判定すべきものと国は言っております、雇用関係があるとみなされる場合には労働関係法令の適用、これは厚生労働省の所管であるというふうに整理しております。このようにフリーランスといいますのは実際に働いていらっしゃる個人お1人お1人、環境に応じて適用される法令が異なってくるという、難しい案件でありまして、現時点ではまだそうした両方があるという整理を国の方ではしているところです。道も国の定めている法令なりその取扱に準じて、整理をしていかないといけないのかなと思うんですけども、やはりしわ寄せみたいなそうした下請けいじめはしてはならないということが一つと、それから適正な労働時間を守る、いわゆる労働基準法にしっかり準拠した形で対応していくというこの2つの側面があるわけですので、2つの側面から事業者に対してしっかり法令遵守を求めていくっていうのが施策になっていくものと考えております。以上です。

片桐会長

よろしいですか。

山田委員

はい、ありがとうございます。なかなかフリーランスのとらえ方として、目標値っていうか、計画の中でどういうふうに盛り込まれるのか、これからでしょうけど、それを実際に見てその時にまた意見を述べたいなと思っております。国もなかなか実際の働き方をされ、見て誰がどう判断するのか国が判断するのかそれこそ、関係法令でしたら労働局、その辺がわかりづらいついていう、道としてもなかなかやりづらいことがあるのではないのかなと思っておりますので、その辺はうまく連携とりながら、計画をぜひ作成いただきたいと思っております。

片桐会長

では朝倉委員、お願いいたします。

朝倉委員

SOC株式会社の朝倉と申します。

私からは、今いろいろ話があった感想も含めてですね、質問とかご意見をさせていただこうと思います。まず労働力率の目標値が60%以上というところで、今目標を立てていることが、今回予想外のこともあって大変だとは思いますが、なかなか目標には届かないというところで、非常に危機感とかを感じております。次回の新しく計画を立てる際は、目標を達成しようということを考えて、取組を考えなきゃいけないなというふうに思いました。

一つ、私も女性ということで、女性の就業に関してすごく関心があります。就業者の状況という資料4-1の1番新型コロナウイルスの影響なんですけれども、やはり女性の方が大きく減少しているところが非常に残念だなと思っています。なぜなのかというところももし、わかれば教えていただきたいですけど、自分なりに考えるとやはりその下にあるように、宿泊業とか飲食業とかの業種につく女性が多いというところで、そういった影響もあるのかなというふうに私は想像しています。

話が変わりまして、ジョブカフェ北海道さんでマザーズキャリアカフェを設置されているということで、どういったことをやっているかっていうのは把握していなくて、大変申し訳ないです。利用者が1031名ってということで、非常に多いなと思ったんですけど、その中で就職者数が127名ということで、これは少ない、もう少し半分ぐらいまで増えて欲しいなと思ひまして、その中でどういった活動されているかわからないんですけども、やはり転職とかいろんな仕事を変えたいという女性もいるんじゃないかなというところで、職業訓練とかで違う職種に変えられる時に、弊社で以前は、接客をやっていましたけど、今回事務の方に応募したいと思って職業訓練で、経理とかが学べますという方もいらっしゃるんですけど、そういう職業訓練はすごくいいなと思うんですけど、子育てしている女性の方が、子供をそういったときに預けられるものなのかなというところが一つ疑問に思っているんですね。そういった子供の預け先がないと、勉強したくてもなかなか難しいのかなと感じました。

資料の5-2の3ページの2番のところを見て話していたんですけど、ジョブカフェ北海道の下の部分のところがなんですけど、社会参画を希望する女性に対し、柔軟性のある社会参画の方法を紹介と記載されていたのですが、この柔軟性のある社会参画って何だろうと、細かいところで恐縮ですけど、わからなかったのでお聞きしたいなと思ったところです。

先ほどからも育児休暇の話で男性の育児休暇の話が出ていましたけど、弊社でも今、男性の方にぜひ取って欲しいというふうに強く伝えていまして、男性の育児休暇っていうのがすごくポイントになっているかなと思っています。やはり小さい子供が生まれたばかりの時に育児休暇を取ることによって、お互い夫婦で子育てをするものだという意識がすごくつくんじゃないかと思ひておひまして、社員もしっかり感じて欲しいなと思ひておひます。というものも、女性の方は管理職とかで、どんどん上にあげて発言力がある部門につかないと、会社も変わっていかないし社会も変わっていかないかなとすごく感じているので、ぜひそういった女性活躍も考えてはいるんですけど、どうしても家事は女性がするものとなると、そういう意識を持っているとですね、女性だけが負担が大きくなっていくだけでなかなか女性活躍が進んでいかないなということを感じておひまして、お互いが家事や育児をするというところが、お互いも忙しくてなかなか難しければサポートですね、そういった北海道とかサポートさんの制度とかをどんどん作ってサポートできるような社会になっていかないかな

か変わらないなというのを非常に感じています。そういったところもあってですね、育児休暇から、まずは第1かなと思いつながりながら考えて進めているんですけども、そこを北海道さんとか、そういったところからぜひ啓蒙活動に、次期計画でも、ぜひ重要視していただけたらなと思っております。

もう1点は、弊社で外国人採用に力をいれていまして、現在12名外国人が働いているなか9名がマレーシア国籍の社員です。会社にとって外国人の方を採用するとなると、規則は同じものではあるんですけど、細かいところだと例えば住む所を契約するにも、会社の管理職や役員が、契約の処理や名前を書いて欲しいという管理人方からの問い合わせも会社の方で、会社でもかなりサポートが必要だったりとかですね、あとは病院のことにしても、北海道とかで外国の方の対応している病院があっても、電話しても対応していませんというようなことと言われるとかですね、表には書かれているけど、実際に電話すると対応していませんとか言われたりしますとかですね、会社でも大分社員に対して支援やサポートをしているというところも現状ではあります。ですので、外国人の方、これからはやっぱり労働力の関係もありまして、非常に力になってくれる存在だと思いますので、採用する会社にとってもサポートがあればいいと思います。それで労働者の方、外国人の方たちが住みやすい町は北海道だということの一つの魅力になれば良いのかなと思いますので、お伝えしたいなと思ってお話をさせていただきました。以上になります。

片桐会長

ありがとうございます。

それではですね、今のご質問の中で、資料の5-2の3ページ目ですね、マザーズキャリアカフェについて託児サービスの有無と2つ目、柔軟性のある社会参画についてどのようなお考えになっているのか、2点についてご回答ください。

事務局（瀬賀課長）

事務局からまずマザーズキャリアカフェの部分ですけれども、こちらのマザーズキャリアカフェにつきましては、ジョブカフェ北海道の中に設置をしております。ジョブカフェ北海道として、男性も女性も合わせて若い方々を中心になるんですけれども、様々な方々への就職の相談とかで支援させていただいている中で、マザーズキャリアカフェにつきましては、再就職を希望する子育て中の女性ですとか、そういった働きたい女性向けにマザーズコンシェルジュという専門のスタッフを置きまして、再就職をされる時のご相談とか悩みを抱えておられるということで、制度的な話や様々なご相談に応じているところでございます。カウンセリングですとか、就職支援するためのセミナーを実施させていただいている中で、職業訓練などもその一つとして紹介をさせていただくというようなことをやっているところが、人数的な話で先ほど1031名というところで、就職数との比較で少ないかなというところは指摘がありましたけれども、こちらの利用者数につきましては延べ人数ということになっておりまして、当然1人の方で何度も足を運んでいただいたり、お電話でご相談いただく件数がございます、そういった方もカウントしている部分があります。ですから、実際の数数は1031人よりは少ないという形で何度もご利用されている方もいらっしゃるという実態でございます。

事務局（今西課長）

職業訓練についてお答えを申し上げます。求職者は職業訓練ということで、道から委託の

形で民間の事業者様で受けている形ですが、その中で女性の方向への託児付きの訓練というのもご用意してございます。ただ、コロナで1～2年くらいなかなか応募される方が少なかったというのは、普段お預けになっている所以外にお子さんを預けるといのは、どうしても訓練とセットで預け場所を決めるものですから、ちょっと懸念されているという部分もあったり、コロナ禍でお子さんも連れてというところでは、ちょっと人気は少なかったところでございます。ただ、こういった訓練としてはご用意してございますので、また今年度の分を用意しておりますし、これからも続けていこうと思っております。

事務局（上野課長）

続いて、社会参画を希望する女性に対して柔軟性のある社会参画の方法という記載がございます。こちらが具体的に何かということですがけれども、私どもでは女性の方々を対象に、こういった就業形態であれば働きたいと思うか、働けますかというアンケートを行ったうえで、そのアンケート結果を踏まえた求人切り出しというのを、企業の方にお伝えをしているというようなことを取り組んでいます。企業の方々はフルタイムで働いてくれるというのが一番良いというような回答が多くて、作業も1から10まで1人でやってくれる人がいいとか、今までそういう形態で求人を出していたと。ただ実際アンケートをしてみますと、やはり女性の方、今時点ですと、また時代は変わってくるのだと思っておりますけれども、昨年行ったアンケートの中でいいますと、労働時間はある程度決まっています、かつ、あまり長い時間じゃない方が働きやすいという方が結構いらっしゃる。そういう働き方、いわゆる短時間業務で、正規で雇ってくれるとなお良いとかですね、そういったご希望を示されている方が多かったということです。ですから、それぞれの1人1人の事情があると思っておりますけれども、アンケートなどをとりながら、こういった働き方が、実際皆様が求めている働き方、暮らし方なのかということは、情報収集しながら企業にこういうニーズがあるようですと。ですから、今まで通りのパターンの求人では人が集まらないかもしれませんが、そこを変えていくということによって、人をまた確保していくことができるかもしれないという提案を企業にしていくと、双方向でやっている取組ということでありまして、そういう意味で決まった表現を取りにくかったものから、柔軟性のある社会参画という表現をとらせていただいたということでございます。

片桐会長

ありがとうございました。続きまして桑原委員をお願いします。

桑原委員

北海道経済連合会の桑原です。

私からは企業目線での意見ということでご発言させていただきたいと思っております。次期計画の検討にあたっては、やはり生産年齢人口の減少に伴う労働力不足、それから労働者1人1人の生産性の2つを課題としてとらえていくことが必要と思っております。労働力不足について、近年は先ほどご説明いただきましたが、女性、それから高齢者の労働参加によりまして、就業者数が着実に増えてきたとありますけれども、そろそろ頭打ち感もあると思っております。また、ダイバーシティ観点からは、特に女性ですけども、もう一歩踏み込んで今度は働き方の質の向上とか、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に向けた環境整備に取り組んでいくことが必要と考えております。

となると、就業者数を増やしていくという観点でも、先ほど山田委員それから朝倉委員からもお話がありましたけれども、外国人労働者をどうしていくかという観点が欠けてはいけ

ないと思います。現状、製造業・建設業などでは外国人労働者に支えられている状況がありますし、一方で皆さんご存知のとおり外国人の働き先として、日本が選ばれる時代ではなくなってきたという実態もあります。国内の他地域のみならず、他国との人材獲得競争が激しくなってきたわけですが、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なのかを、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と思います。

それからもう一つ、労働者1人1人の生産性向上ということなんですけども、働き方改革・テレワーク、それから多様で柔軟な働き方の促進といったことに加えまして、人材育成支援ということが非常に重要になってくると思います。企業はデジタル技術やビッグデータなどを活用した業務改善、それからビジネス展開、いわゆるDXに取り組んでおりますけども、多くの道内企業では、こうした業務を担う人材が確保できない、不足しているという、実際苦慮している状況があります。次期計画では、職業訓練に盛り込んでいただけると思いますが、道の施策全体を通じて在職者のリスク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と思います。以上です。

片桐会長

ご意見ということで、何かコメントありますか。

事務局（上野課長）

いただいたご意見を踏まえて、しっかり検討してまいりたいと思います。ありがとうございます。

片桐会長

それでは最後に藤原委員お願いします。

藤原委員

日糧製パン株式会社の藤原と申します。

実際の働いている人にも近い立場で声を聞いておりますのでそれを踏まえてお話ししたいと思います。

まず初めに企業で困っていることですが、毎年最低賃金が改定した後に困っていることというのが、社会保険に加入したくないということで、労働時間を短縮する従業員が非常に多いということです。フルタイムで働く方がなかなかいないというお話だったんですけども、当社の場合もそういうような希望はあるんですけども、実際に働いていただく方、特に女性の方は10時から3時という時間帯が非常に多くて、パートタイム労働者ということになります。そんな中で、最低賃金が上がるとそれに見合った時間に減っていくんですね。毎年10分刻みで時間を減らしているんです。実際そうなると、企業としても大変で生産現場として苦勞する、時間を減らすか日数を減らすかということをし出すんですね。そうしますと、会社としての生産性が上がらなくて、もちろん時間や日数が減ると技術とまではいかないが生産性も落ちる、慣れた作業員がいなくなってしまうので、企業としては生産性が落ちていると思います。工場を持っているものですから、労働力を集約して生産しているものですから、当社の納品先でありますそういったところでも同じようなことが起きていると聞きます。ですから、賃金を上げること自体は別に反対するものではないんですけども、社会保険の加入ですとか、もう一つ大きいのが扶養範囲内で働く、このところを一体となって何か考えていただかないと。女性活躍という話は非常にわかります、私も女性なので働いてもらいたいと思っていますし、パートタイムの方でも非常に優秀な方がいますし、もっと

働いてくれたらいいなと思うんですけれども、旦那さんとの関係でどうしても時間を30分短くしてくださいと言われると、非常に残念になります。働いているご本人も、働いているということは、自分で社会に参加したい、生活費のためもあるんですけれども、そういった意欲のある方が非常に多いんですね。そんな中で時間を短くすることは、ストレスになるそうなんです。自分はやりたいのにできないと。こういったことも考えていると、もう少し1点だけで解決しようということではなくて、もう少し社会全体でどういうふうにしていきたいということを考えていかないと、おそらく立ち行かなくなるのではと思います。これは北海道でどうなのかという話ではないんですけれども、ぜひ要望して欲しいなと思っております。このままですと、1日、3時間や2時間とか働くようなパートタイムの方では、24時間動いている工場というふうに賄っていくか、そういうものが問題になってくるかなと思います。

あと金子委員の方から出ました兼業・副業の件なんですけれども、今、国の方でも推奨しているかと思うんですけれども、実際企業としては、推奨しているのはわかるんですけれども、先ほど言いました労働時間の把握ですとか考えますと、非常に手をつけにくい問題です。確か、労働者の方から、他で働いている時間を聞き取りなさいっていうふうになっていたかと思うんですけれども、実際問題、それが正しいものかどうかというのを検証するすべもない。鵜呑みにして働いてもらい実際賃金の未払いが発生したとき、誰が責任を持つのかということを見ると、残念ですけれども当社としては禁止になって。最終的に労働基準監督署がみえて調べたときに、未払いが発生したとなると、是正勧告書が出されるわけですから、そういうリスクを企業はとらないと思います。ですから、労働者任せですとか、企業任せといった方策ってというのは、もう少し考えたほうがよろしいんじゃないかと思えます。

あと、外国人労働者のテーマですけれども、当社も技能実習生を多く抱えております。その中で、今困っているのが居住する所とか、なかなか民間のアパートみたいなところを借りようとしますと、企業が契約者になろうと思っても貸してくれない。そういったところがほとんどであります。そういったところを考えていかないと、受け入れはしたいけれども、住ませるところが自分のところで寮を建てるとかをしないともしかするとできない。実際問題、受け入れする人数というのはかなり減るのかなと思います。道の方で受け入れの時に待機期間の助成をいただいているんですけれども、大変助かっておまして、あれがなければなかなか受け入れる人数というのが、考えざるを得なかったと思います。待機期間がある限りは続けていただきたいなと思います。

あともう一点、若者の離職の件です。ここ半年の間で、メンタル不調になる若者が非常に多くて、入社1年目2年目の方が多いですけれども、その方々のメンタル不調になる原因を聞きますと、一昔前までは、長時間労働によるメンタル不調が非常に多かったのですけれども、ここ最近の話を聞いておきますと、仕事に対する漠然とした不安。ここにいらっしゃる方は想像つかないと思うんですけれども、これからこのような仕事やあの先輩がやっている仕事を、自分がこれからやろうと思うとできるだろうかということに心配に思って、会社に行けなくなったりするという方が1人や2人ならば、個人差なのかなと思うんですけれども、そういう方が顕著に増えてきまして、それもコロナの影響もあるかと思うんですけれども、人に相談ができない、人と話をするのが苦手という方が多くて、その影響が大きいのではないかなと思っております。そういった人のためにですね、カウンセリングを例えば無料で受けられるようにするとか支援がないと、こういった理由の人たちの支援を企業でやるとか難しいかなと思います。原因が例えば職場の人間関係であるとか、労働時間であるということであれば企業としてできると思うんですが、漠然とした不安に対して、何かできるかという、会社の中でも検討したんですけれど難しいのではないかなと思います。外部のカウンセリング機関のあるところに行って、考え方の変更といいますか自分の中で解決できる方向に

向けていってもらわないと、この先どの企業に行っても他の仕事ができないんじゃないかと思う人が最近増えておりますので、カウンセリング支援ですとかを公的の助成金なんかでも良いですが考えていただきたいなと思っています。

1点ご質問ですけれども、資料の6-2の1のところで女性版骨太の方針の所に女性デジタル人材の育成と上の方にデジタル化に対応したイノベーション人材の育成等があるんですけれども、それとは別に女性デジタル人材の育成というのが書かれているんですけれども、これは意図があって分かれているのかというのを教えていただきたいです。

片桐会長

難しい質問が余りにも多かったので最後の質問だけ答えて下さい。

事務局（上野課長）

人材の部分デジタル人材のところは、それぞれ書かれていて、現行計画でカバーできていないということで、機械的に抜き出したものということでもありますので、デジタル人材、デジタル化に対応したイノベーション人材と女性デジタル人材とが、これらを使い分けするという意図はございません。単純に抜き出して並べたという作業結果によるものですので、ここは特に意図はございません。

片桐会長

ということで、皆様方から一通りご意見ご質問をちょうだいいたしました。事務局におかれましては、今いただきましたご意見ご質問を来年度の現行の計画として次期計画への検討要素として十分にご検討ください。

議題（4）【報告】職業能力開発部会について（10月26日開催状況の報告）

片桐会長

それではですね、続きまして10月26日に行われました、職業能力開発部会の開催につきまして、職業能力開発部会会長である 開本委員からご報告をお願いします。

開本委員

私より、去る10月26日開催いたしました職業能力開発部会の概略について、ご報告いたします。

出席した委員は、当審議会委員から私開本、山田委員、桑原委員の3名と職業能力開発部会特別委員の9名全員でした。この部会では、昨年度の令和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」にかかる実績と、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、令和3年度の実施状況につきまして、道から報告を受けるとともに、道から示された施設内訓練の個々の訓練科に係る追加の評価項目の基準案について意見交換をし、一部の基準の表記方法を判りやすくすべき、との意見のほかには特段の意見はなく、道案のとおり進めることで異議なしとしております。

基準案等、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ので、後ほどご確認いただければと思います。私からは以上でございます。

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。

それでは最後になりますがその他全体を通してご意見ご質問がありますでしょうか。私から一言言わせてもらいます。先ほどの社会保険の話ありますよね、一言で言えば、親の心子知らずといたしますか。そういうつもりでやっていることじゃないのに、そしたら労働者はワークルールだけじゃなくて社会保障教育っていいですかね、最終的にはあなたのためですと、そうやって相互扶助で世の中が成り立っているんだっていうのがなかなか理解できてもらってないっていうのがあるかと思います。

特にご質問ご意見等ございませんでしょうか。それでは、これもちまして議事を終了いたします。辻労働政策局長から一言お願いいたします。

4. 閉会

辻労働政策局長

本日は審議会の皆様、貴重なご意見ありがとうございました。皆様からいただいたご意見についてはこれから、次期計画を策定する上で、また事務局の方でも進めてその都度ご相談させていただきたいと思っております。いずれにしましても、今北海道だけじゃないですけども、今抱えている問題、人口減少ですとか、少子高齢化、それに伴う労働力の確保、これが一番の課題かなと思っています。その中でも同じ労働力を確保する中でも、若年者か女性、いろいろありますけども、いずれにしても安心して働ける職場環境づくりっていうのも大事になっています。いろいろ今日皆さんからいただいたご意見も踏まえてですね、そこら辺の目標を設定、また、達成できる計画づくりに努めてまいりたいと思っておりますので、今後とも貴重なご指導・ご助言いただければと思います。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。

事務局（高橋課長補佐）

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。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。