

第5回  
北海道働き方改革・雇用環境改善推進会議

日 時：平成30年10月11日（木） 13：30～  
場 所：ホテル札幌ガーデンパレス 4階「平安」

## 1 開 会

○鈴村企画課長 若干早うございますけれども、全員おそろいになりましたので、ただいまより「第5回北海道働き方改革・雇用環境改善推進会議」を開催いたします。

本日は何かとご多忙のところ構成員の皆様にはご出席をいただきまして、まことにありがとうございます。

私は、北海道労働局雇用環境・均等部企画課長の鈴村と申します。議事に入るまでの間、進行役を務めさせていただきますので、どうぞよろしく願いいたします。

ここで、本来であれば本会議の構成員をお一人ずつご紹介させていただくところがございますけれども、本日は時間の都合もありますので、皆様にはお手元の出席者名簿でご確認をお願いします。

それでは、配付いたしました資料の確認をさせていただきます。最初に「議事次第」、続きまして「配付資料」の一覧にありますとおり、「出席者名簿」及び「座席表」、さらに説明用の資料といたしまして資料1から資料10までございます。また、連合北海道様からは参考資料として、当局も後援させていただいた「ダイバーシティ・シンポジウム」に関する資料11が配付されております。

また、当日配布資料としまして北海道経済連合会様から「労働法フォーラム北海道大会」のパンフレットがございます。

資料としましては以上でございます。不足、不備等ございましたら、議事の途中でも結構ですので事務局までお申し出ください。

よろしいでしょうか。

なお、本日の会議は公開となっておりますので、ご承知おき願います。

## 2 北海道労働局長挨拶

○鈴村企画課長 それでは、開会に当たりまして福士北海道労働局長からご挨拶を申し上げます。

局長、お願いします。

○福士労働局長 北海道労働局長の福士でございます。

まず初めに、このたびの胆振東部地震により被災された方に心よりお見舞い申し上げますとともに、本日お集まりの皆様方におかれましては、それぞれのお立場で復興にご尽力されておられることに敬意を表します。

今後も北海道全体が一丸となって復興に取り組むこととなりますが、北海道労働局といたしましてもその一員として尽力してまいりますので、どうぞよろしく願いいたします。

本日は、ご多忙の中、「第5回北海道働き方改革・雇用環境改善推進会議」にご参

集いただき、ありがとうございます。開会に当たりまして、一言ご挨拶申し上げます。

本会議は、北海道内で働く全ての人々の労働環境や処遇の改善等に向け、働き方改革によるワーク・ライフ・バランスの実現、女性の活躍促進を含めた雇用環境改善に対する取組の気運の醸成を図ることを目的として、地方公共団体、労使団体の皆様の参画を得て平成27年12月に設置され、さらに平成28年8月の第2回推進会議以降は金融機関の皆様にも参画をいただいております。

今般、働き方改革の一層の推進を目指して、「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」、いわゆる働き方改革関連法が成立し、本年7月6日に公布されました。同法によって改正された「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実に関する法律」におきましては、中小企業における働き方改革の取組を推進するため、地方公共団体、関係労使団体等により構成される協議会を設置することが求められています。

働き方改革の実効性を確保するためには、我が国雇用の7割を占める中小企業・小規模事業者におきまして着実に取り組んでいただくことが必要でございます。このため、本会議を法に基づく協議機関として位置づけて、中小企業の支援に重点を置きつつ、引き続き道内の働き方改革の推進に向けて協議を行ってまいりたいと考えております。

北海道における働き方の現状について申しますと、労働時間は全国平均を上回っており、年次有給休暇の取得率は全国より低くなっております。また、雇用者に占める非正規雇用労働者の割合は全国平均より高い状況にあります。さらに、北海道の女性の就業率は全国平均より低く、就業を希望しながらも働いていない女性が依然多数おられます。

改めて申し上げるまでもなく、北海道においては少子高齢化、道外への若い世代の人口流出により生産年齢人口が減少し続けております。現在ハローワークには多くの求人をいただいておりますが、求職者数がどんどん減っており、その結果、有効求人倍率は過去最高の水準となっておりますが、多くの業種や職種では人手不足が顕在化しております。

このような中であって、働き方改革の推進を通じて労働環境の整備や労働生産性の向上を図って、人材をしっかりと確保し、また若者や女性、高齢者を初めとする多様な方々が活躍できる社会を実現していくということが、とりわけ北海道において極めて重要な課題であると考えております。

本日の会議におきましては、北海道における働き方改革について皆様方と広く意見交換を行って、共通認識を深め、一層の取組促進につなげてまいりたいと考えております。

どうぞよろしくお願い申し上げます。

### 3 議 事

○鈴木企画課長 それでは、これから議事に入らせていただきます。

議事進行を局長にお願いいたします。

○福士座長 それでは、議事に入らせていただきます。

まず、議事（１）の「北海道働き方改革・雇用環境改善推進会議設置要綱の改正」について、事務局から説明願います。

○八島指導課長 北海道労働局雇用環境・均等部指導課長の八島と申します。私のほうから議事１番目の「北海道働き方改革・雇用環境改善推進会議設置要綱の改正」についてご説明いたします。資料１をお手元にご用意願います。

資料１の参考２をご覧ください。

今、局長の挨拶にもありましたけれども、いわゆる働き方改革関連法に基づき改正されました「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」第１０条の３におきまして、中小企業の働き方改革等の取組が円滑に進むよう、政労使等の関係者により構成される協議会の設置等の施策を講ずることが国の努力義務として規定されました。

その下をご覧ください。平成３０年５月２５日の衆議院厚生労働委員会の「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案に対する附帯決議」では、この協議会について、いわゆる地方版政労使会議など各地域で積み上げた行政と労使の連携の枠組みを活用し、働き方改革の実が上がるよう努めることと決議されました。

以上のことを踏まえまして、北海道働き方改革・雇用環境改善推進会議の枠組みを活用し、新たな協議会を設置したいと考えております。

設置要綱の改正案についてご説明いたします。その前のページの参考１をご覧ください。

第１に、「北海道働き方改革・雇用環境改善推進会議」を、「北海道働き方改革・雇用環境改善推進協議会」に名称を変更いたします。

第２に、第１条の目的の項に協議会を設置した根拠並びに協議会の目的として、「中小企業・小規模事業者における働き方改革等の取組が円滑に進むよう」にすることを加えます。

第３に、中小企業者とかかわりが多い社会保険労務士会及び税理士会並びに小規模事業者支援の役割を担う産業保健総合支援センター、働き方改革推進支援センター及びよろず支援拠点などの皆様にも参加していただくため、第２条第１項に「なお、オブザーバーを置くことができるものとする」と規定します。

第４に、協議会の活動事項について適宜実務レベルで協議を行うことができるよう、第２条第５項に「座長は、必要に応じ協議会の構成員に所属する実務担当者による会議を招集する」と規定します。

第5に、第3条の活動事項に「中小企業・小規模事業者への支援に関すること」を加えます。

要綱の改正事項は以上のとおりです。

○福土座長 ただいまの説明につきまして、ご意見やご質問ございますか。

ないようであれば、議事（1）の設置要綱の改正は承認いただくこととしてよろしいでしょうか。

それでは、今回オブザーバーとしてご出席いただいている機関、団体の皆様をご紹介いたします。

北海道社会保険労務士会様です。

○村上会長 村上といたします。よろしくお願ひ申し上げます。

○福土座長 次に、北海道税理士会様です。

○増田業務対策部長 北海道税理士会の増田と申します。どうぞよろしくお願ひいたします。

○福土座長 続きまして、北海道産業保健総合支援センター様です。

○八反田副所長 北海道産業保健総合支援センター、副所長の八反田です。どうぞよろしくお願ひいたします。

○福土座長 北海道働き方改革推進支援・賃金相談センター様です。

○佐藤事業責任者 北海道働き方改革推進支援・賃金相談センター、事業責任者をしております佐藤と申します。どうぞよろしくお願ひいたします。

○福土座長 北海道よろず支援拠点様です。

○中野チーフコーディネーター 北海道よろず支援拠点の中野と申します。どうぞよろしくお願ひいたします。

○福土座長 北海道働き方改革推進支援・賃金相談センター様と北海道よろず支援拠点様には後ほど事業内容についてご紹介いただきますので、よろしくお願ひ申し上げます。

では、次の議事に移らせていただきます。議事（2）の「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」の概要について、事務局から説明願ひます。

○長総務部長 総務部長の長でございます。私からは、「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」、いわゆる働き方改革関連法につきましてご説明させていただきます。

この法律によりまして、労働基準法、労働安全衛生法、パートタイム労働法など一部改正されまして、2019年4月1日より順次施行されることとなります。

お手元に配付しております資料2-2をご覧くださいと思います。

この法律は、大きく分けて2つございます。1つは労働時間法制の見直しのための改正、2つ目は雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保のための改正になります。

まず、労働時間法制の見直しの関係でございますが、資料2-2を3枚めくって

たたくますと別紙1がございます。その1ページをご覧いただければと思います。

見直しの内容につきましては、8項目あります。これらの施行期日は原則として2019年4月1日からとなりますが、中小企業については残業時間の上限規制については2020年4月1日、4番目の月60時間超の割増賃金率の引き上げについては2023年4月1日からの適用・施行となっております。

1枚めくっていただきまして、2ページ目をご覧ください。

労働時間は1日8時間、1週40時間以内とすることが原則となっており、これを超えて時間外労働をさせる場合には労使の間で時間外労働・休日労働に関する協定、通称36協定を締結する必要がございます。今回の法改正によりまして、この36協定によって時間外労働をさせることができる上限についてのルールが変わっております。

2ページの図の左側が現在のルールを表したものになります。現在は、大臣告示による上限ということで、時間外労働は月45時間、年360時間までにするように定められております。36協定の内容もこれに適合したものとすることとされておりますが、これはあくまで大臣告示であって、法律ではございません。さらに、臨時的に限度時間を超えて時間外労働を行わなければならない特別の事情がある場合には、36協定で特別条項を締結すれば、その範囲内でさらに時間外労働をさせることができ、この延長時間には上限が設けられていないといった状況になります。

一方、右側が改正後のルールを表したものになります。まず、時間外労働をさせることができる範囲ですが、これは月45時間、年360時間で変わりませんが、これらが法律で定められた上限となります。また、臨時的特別な事情があって、労使が合意する場合には、この45時間、360時間を超えて時間外労働をさせることができますが、四角の枠にありますように、その場合であっても年720時間以内、複数月平均で80時間以内、月100時間未満に収めなければならないこととなっております。なお、この複数月平均80時間以内、月100時間未満の中には休日労働により働いた時間も含まれることとなります。

この上限規制が2019年4月1日から施行され、中小企業においてはその1年後の2020年4月1日より適用されることとなります。

なお、3ページにございますように、上限規制には適用を猶予または除外される幾つかの事業や業務もあります。この部分については割愛させていただきたいと思ます。

続きまして、4ページをご覧ください。勤務時間インターバル制度の導入促進の関係でございます。

勤務時間インターバルというのは、1日の勤務終了後、翌日の出社までの間に一定時間以上の休息時間、インターバルを確保するという仕組みになります。こちらは、労働時間等設定改善法という法律があるのですが、そちらにおいて企業の努力義務と

して定めることにより、労働者の十分な生活時間や睡眠時間を確保していこうというものです。

次に、4ページの③をご覧ください。年5日間の年次有給休暇の取得の関係でございます。

年次有給休暇につきましては、6カ月継続勤務し、その8割以上を出勤した場合には10日間、以降1年ごとに付与日数が増加するというものですが、現行の制度では年次有給休暇の取得は労働者が自ら申し出なければなりませんでした。今般の改正によりまして、使用者は労働者の希望を聞き、それを踏まえて年に5日は年休の時季を指定し、取得させなければならないこととなりました。

お手元に資料2-3として配付させていただいておりますリーフレットも併せてご覧いただければと思います。このリーフレットの真ん中に「時季指定義務のポイント」とございますが、そこにも記載がありますように、対象となる労働者は年次有給休暇が年10日以上付与される方で、労働者ごとに年次有給休暇を付与した基準日から1年以内に5日について時季を指定することが必要となります。

なお、入社日から年次有給休暇を付与する場合や、全社的に有給休暇の起算日を合わせるために2年目以降に付与日を変えるなど法定の基準日と異なる扱いをする場合につきましては、具体的にはリーフレットの裏面に記載しておりますように特別な規定を設けております。これにつきましては、ここでの説明は割愛させていただきたいと思っております。

これに係る施行日は、中小企業も含めまして2019年4月1日となります。

資料2-2の別紙1に戻っていただきまして、5ページを参照いただければと思います。月60時間を超える残業の割増賃金率の関係でございます。

現在の制度は、時間外労働の割増賃金率について、1日8時間、1週40時間を超えるものについては2割5分増し以上とされ、1カ月60時間を超えるものは5割増しとされておりますが、中小企業についてはこの5割増しの部分について適用が猶予されていたところでございます。これが、5年後の2023年4月1日から大企業と同様に5割増しが適用されます。

次に、5ページの⑤をご覧ください。労働時間の把握の関係でございます。

これまでは、割増賃金を適正に支払うために労働時間を客観的に把握することが通達で規定されていましたが、裁量労働制の対象者や管理監督者などはこの通達の対象外でございました。今般の改正では、そのような方も含めまして健康管理の観点から労働時間の状況を客観的な方法、具体的にはタイムカードによる記録やパソコンの使用時間の記録などによりまして把握するよう義務づけられることとなりました。労働時間の状況を客観的に把握することで、長時間働いた労働者に対する面接指導を確実に実施することになります。

次に、6ページをご覧ください。フレックスタイム制の拡充の関係

でございます。

現在のフレックスタイム制度では清算期間は1カ月以内で設定することとされておりますが、今般の改正によりまして3カ月以内に広がることとなります。これによりまして、例えば子育てや介護といった生活上のニーズに合わせるができるなど、より活用しやすくなるものと考えております。これについての施行日は2019年4月1日からになります。

次に、7ページをご覧ください。高度プロフェッショナル制度の新設でございます。

多様で柔軟な働き方を実現するための新しい制度として高度プロフェッショナル制度が創設されました。この制度の目指すところは、自律的で創造的な働き方を希望する人のために、本人の希望に応じた自由な働き方の選択肢を用意するということです。そして、こうした目的に反して対象者が長時間労働を強いられることがないように、さまざまな仕組みが規定されております。

まず、要点1の(1)でございますが、制度の導入に当たっては法律に定められた企業内の手続が必要になります。具体的には、事業場の労使同数で構成される労使委員会で、対象業務、対象労働者、健康確保措置等を5分の4以上の多数で決議することが必要となります。また、対象者本人の同意も書面をとることが必要となります。

続いて、(2)になりますが、現行の労働時間規制から、新たな規制の枠組みとして健康確保措置が義務づけられることとなります。具体的内容としましては、まず必須のものとして、年間104日以上、かつ4週間で4日以上の日休の確保が必要となります。さらに、選択的措置として、資料に記載されております①から④のいずれかの措置について労使委員会で決議しなければなりません。そのほか、医師による面接指導を実施し、その結果によっては事後措置を講じることも必要となります。

8ページをご覧ください。

この制度の対象者は限定されており、大きく3つの要件があります。

まず第1に、高度専門職に限られるということです。具体的には今後省令で定められることとなります。厚生労働省の審議会を通じて検討されることとなりますが、金融商品の開発やディーリング、コンサルタント、研究開発などの業務が想定されております。次に、本人が同意していること。最後に、高所得者であることです。その水準として、これも今後省令等で定められることとなりますが、今のところ想定されているのは年収1,075万円程度ということです。

次に、9ページをご覧ください。産業医・産業保健機能の強化です。

こちらは、大きく分けて2つあります。

1点目は、産業医の活動環境の整備でございます。産業医は、労働者の健康を確保するために事業者に対して勧告することができることとされております。事業者は、産業医から勧告を受けた場合には、その勧告を尊重する義務があります。今般の改正では、事業者から産業医への情報提供を充実・強化することとされております。具体的には、

産業医が労働者の健康管理を適切に行うために必要な情報として、長時間労働者の氏名やその時間、健康診断実施後の措置内容等の情報を提供することが必要になります。また、産業医から受けた勧告の内容について、事業場に設置された衛生委員会、これは事業場の労使や産業医で構成されるものですが、そこに報告することになっております。

2点目は、(2)のところになりますが、健康相談の体制整備や健康情報の適正な取扱いです。産業医が労働者からの健康相談に応じるための体制を整備するよう努めなければならないこととされました。また、事業者による労働者の健康情報の収集、保管など適正な管理をすることとされたところです。

以上が労働時間法制の見直しの関係になりますが、36協定については上限規制が設けられたことを受けまして新たに指針が策定されるとともに、届出様式が変更されております。

併せて見ていただければと思いますが、お手元の資料では資料2-4と資料2-5になります。こちらについての説明は割愛させていただきますが、こうした内容につきまして引き続き周知を図っていきたく思っておりますが、本年4月から、主に中小企業の事業主の方に法令の知識や労務管理体制の相談支援を行うために、全ての労働基準監督署に労働時間相談・支援コーナーを設置しております。あわせて、全ての労働基準監督署において労働時間相談・支援班を構成しまして、説明会を開催するとともに、本年8月からは希望する事業場に対して、班員が訪問し、労働基準法の改正内容を始めとした労働時間制度の説明や必要な書類の作成方法などを説明する支援を行っているところです。法律が円滑に施行されるように引き続き相談支援に取り組んでいく所存でございます。

続きまして、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保の関係でございます。資料2-2の別紙2をご覧ください。

非正規雇用労働者は緩やかに増加傾向にあり、現在、全雇用者のおよそ4割となっております。また、非正規雇用労働者の待遇については、正社員が年齢とともに賃金が上昇していく中で、契約社員やパートといった正社員以外では年齢が上昇しても賃金はほぼ横ばいの水準となっているという状況がございます。

こうした現状を踏まえまして、今回の改正法では、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保ということで、企業内における正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差の実効ある是正を図ることとしております。

見直しの内容につきましては、別紙2の1ページにありますように3点ございます。1点目が、不合理な待遇差をなくすための規定の整備。2点目が、労働者に対する待遇に関する説明義務の強化。3点目が、行政による事業主への助言・指導等や裁判外紛争解決手続の規定の整備になります。

なお、法律の施行につきましては2020年4月1日からとなりますが、中小企業

への適用はさらに1年後の2021年4月1日からとなっております。

2ページをご覧ください。均衡待遇規定と均等待遇規定の関係でございます。

ここで、均衡待遇と均等待遇とありますが、均衡待遇というのは、①職務内容、②職務内容・配置の変更範囲、③その他の事情の相違を考慮して、不合理な待遇差を禁止するというものになります。

一方、均等待遇とは、①職務内容、②職務内容・配置の変更範囲が同じ場合には差別的取り扱いを禁止、つまり待遇を同じにしなければならないというものになります。

言いかえますと、均衡というのはバランスをとるということございまして、上記①から③の考慮要素を見て、不合理な待遇差を禁止するというもの。均等のほうはイコールということございまして、職務内容、職務内容・配置の変更範囲が同じであれば処遇も同じにしなければならないというものになります。

現在の法律では、均衡待遇規定はパートタイム労働者、有期雇用労働者についてありますが、均等待遇規定は有期雇用労働者にはありません。このため今回の改正では、有期雇用労働者についても均等待遇規定の対象とすること。あわせて、どのような待遇差が不合理であるか明確性を高める必要があることから、待遇ごとに判断することを明確化するとともに、ガイドラインを策定することとしております。

4ページをご覧ください。こちらは、官邸に設置されました働き方改革実現会議で2016年12月20日に取りまとめられました「同一労働同一賃金ガイドライン案」を概要という形でまとめたものになります。現在、厚生労働省の労働政策審議会の部会におきまして、このガイドラインをもとにして鋭意検討が進められているところでございます。

次に、派遣労働者の関係でございます。

2ページの下枠囲みでございますが、派遣労働者については均衡待遇について、「配慮しなければならない」という配慮義務規定だけがありました。今般の改正では、これについて均衡・均等待遇規定を新たに設けたという内容になります。

3ページをご覧ください。

派遣労働者の待遇差に関する規定の整備については、派遣先均等・均衡方式と労使協定方式の選択制になります。3ページの下に絵がございますが、派遣先での均等・均衡待遇か、労使協定で一定水準を満たす待遇を決定するか、どちらかを選択することになります。

労使協定の場合は一定水準を満たす待遇を決定することになりますが、この「一定水準」というのは、具体的には派遣社員の賃金が同種の業務で働く一般労働者の平均額を下回らないという条件を満たすことが必要となります。この額の決め方につきましても、厚生労働審議会で具体的な方法が検討されているところでございます。

そのほか、派遣先事業主に対しましても、派遣元に派遣先労働者の待遇に関する情

報提供をする義務ですとか、派遣元事業主が均等・均衡待遇を行えるように派遣料金の額について配慮する義務の規定が創設されております。

これにつきましては、審議会での議論が始まったばかりであり、労使の協定による均衡・均等待遇についての規定も今後さらに議論されることとなりますが、いずれにしましても、まとまりましたら、またいろいろな機会を通じまして周知させていただきたいと考えております。

次に、5ページをご覧くださいければと思います。こちらは、労働者に対する待遇に関する説明義務の強化の関係でございます。

下の表にありますように、有期雇用労働者に対しても待遇内容、待遇決定に際しての考慮事項に係る説明義務の規定が設けられております。また、パートタイム労働者、有期雇用労働者、派遣労働者について正規雇用労働者との待遇差の内容や理由についての説明義務も創設されたところでございます。

最後に、行政による事業主への助言・指導等や裁判外紛争解決手続（行政ADR）の規定の整備でございます。

下の表にありますように、行政による助言・指導の対象に今まではパート、派遣があったわけですが、有期雇用労働者も含まれるというものになります。あわせて、裁判外紛争解決の手続について有期雇用労働者や派遣労働者も含めるというものになります。

今後、審議会等の議論の中でさらに内容について深められることとなりますが、そうした審議会での議論を踏まえまして省令、指針、ガイドライン等が順次まとめられることとなります。各法律の円滑な施行に向けて事業主等に対する周知、啓発等が引き続き重要になってまいりますので、その際には格段のご協力をいただきますよう、どうぞよろしくお願いいたします。

以上でございます。

○福土座長 ただいまの説明につきまして、ご質問、ご意見ございますか。

よろしいですか。

それでは、次に議事（3）の「地域活性化雇用創造プロジェクト・北海道事業構想」について、道庁の倉本経済部長からご説明をお願いいたします。

○倉本経済部長 北海道庁経済部長の倉本です。

お手元の資料3-1、3-2というA4横の資料をご覧くださいと思います。

「地域活性化雇用創造プロジェクト・北海道事業構想」について、資料3-1に基づいてご説明させていただきます。

このプロジェクトの個々の事業については現在検討中でございますので、本日は骨子案を説明させていただきたいと思っております。

私も道では平成25年度から2期にわたりまして、北海道労働局様を初め道内経済団体、労働団体、民間企業の皆様方と官民一体で、地域における良質で安定的な雇

用の創造に向けまして「戦略産業雇用プロジェクト」に取り組んでいるところでございます。略称「戦プロ事業」と呼んでおりますが、このたび、この戦プロ事業の実施期間が本年度で終了となりますことから、道では後継事業であります「地域活性化雇用創造プロジェクト」の来年度からの活用に向けて現在準備を進めているところでございます。

略して「地プロ」と呼んでおりますが、この地プロについては資料3-2に事業概要がございますけれども、現在実施しております戦プロと同様に、都道府県が産業政策と一体となった安定的な雇用機会を創出する事業の構想を厚生労働省に提案をいたしまして、コンテスト方式による選定を経まして、国から費用の8割の助成を受け事業を実施するものでございます。

現在この事業構想の作成を鋭意進めているところでございますが、この地プロでは中小企業の働き方改革に資する事業を実施する場合の特例というものがございます。資料3-2の下段の事業内容にあるとおり、大きく地域産業活性化コースと地域雇用活性化コースがございます。地域雇用活性化コースの右のところに【新設】中小企業特例がございますけれども、これを適用した中小企業特例事業を盛り込みたいと考えております。

この特例事業につきましては、地域雇用活性化コースにおいて、1人の雇用を創出する事業費の上限150万円が250万円に拡大されますほか、特例事業を事業構想に盛り込んだ場合、年間の補助上限額10億円が12億円となるメリットがございます。

特例事業とする場合には、政労使の合議体において地域の中小企業の働き方改革に資する取組として都道府県が実施することとされた事業であることが必要なため、この会議におきましてご説明をさせていただくものでございます。

事業構想の骨子案の概要でございますが、資料3-1にお戻りいただきたいと思っております。

資料の右下にございますけれども、支援分野は、戦プロ事業で対象としている「ものづくり」「食関連」「健康長寿」の分野は継続するとともに、新たに「IT関連」「航空機関連」「観光関連」「地域商業」を追加することを考えてございます。

資料の中段にございますけれども、地プロでは、資料3-2にございましたように地域産業活性化コースと地域雇用活性化コース、両コースの事業の実施を考えております。

地域産業活性化コースは、現行の戦プロ事業とほぼ同様の内容でございますが、産業振興により雇用の創造を図る事業が対象となっております。我々としましては、ものづくり産業の振興による地元就業の促進、道外・海外需要の取り込みの加速による人材確保、さらには新たな産業分野への参入による高度専門人材の確保を狙った事業を構築していきたいと考えております。

地域雇用活性化コースにつきましては、地プロにおいて新たに設けられたものでございます。就業環境の改善など働き方改革に資する事業により雇用の拡大を図る事業が対象でございます。先ほどご説明した特例事業が認められているところでございます。

特例事業につきましては、資料の地域雇用活性化コースの網かけ部分でございますけれども、働き方改革の推進による多様な人材の確保を狙いとして、中小企業の非正規雇用労働者の正社員化及び中小・小規模企業の働き方改革の促進の観点から事業構築を行ってまいりたいと考えております。

中小企業の非正規雇用労働者の正社員化では、中小企業における就業環境の改善を支援することにより正社員化を図る事業の構築を行います。

また、中小・小規模企業における働き方改革の促進は、中小・小規模企業や地域商業における働き方改革の促進により雇用の拡大を図るとともに、水産加工業と福祉が連携をして障害者の雇用を促進するための事業などを構築することとしております。

これら中小企業の非正規雇用労働者の正社員化及び中小・小規模企業の働き方改革の促進について、地域の中小企業の働き方改革に資する事業として地プロにおける特例事業として位置づけてまいりたいと考えております。

今後、正式な平成31年度の募集要項が示される予定でございますが、事業構想の応募期間は11月末ごろとなると聞いておまして、採否の結果は来年2月ごろとなる予定でございます。

引き続き事業構想の提案に向けまして準備を進めてまいりたいと考えておりますので、皆様には今後ともご理解とご協力をいただきたいと思います。

説明は以上でございます。

○福土座長 ありがとうございます。

ただいまの説明につきまして、ご質問やご意見はございますでしょうか。

この事業に関しましては、労働局としても今後さらに北海道と連携を深めて取組を進めていきたいと考えておりますので、がちりスクラムを組んで進めていきたいと思います。

次に、議事（4）の「各機関及び各団体における働き方改革の取組について」に移りますが、時間の都合上、全ての皆様からお話をいただくのは難しいことから、事前に幾つかの機関、団体に発言をお願いいたしております。

まずは、当局での取組について事務局よりご説明したいと思います。

○鈴木雇用環境・均等部長 北海道労働局雇用環境・均等部長の鈴木でございます。私のほうから北海道労働局における取組状況についてご説明をさせていただきたいと思います。

資料4をご覧くださいと思います。

めくっていただきまして、こちらにつきましては前回の推進会議以降、今回の会議

までの間の約1年間における北海道労働局の取組状況をまとめたものになっております。

まず、1つ目といたしまして、①ですが、働き方改革のさらなる気運の醸成を図るため、当局の局長初め局幹部が個別の企業を訪問させていただきまして、企業トップの方に直接的な働きかけを実施しているところがございます。過去1年間におきまして25社を訪問したところがございます。

②といたしましては、労使団体、自治体等に対しては、朝早目に来て、夕方早く仕事を終わって、夕方の時間を有効に活用しようという「ゆう活」の運動、あるいは無期転換ルールの円滑な導入、さらには長時間労働削減に向けた取組に関する要請等々、延べで1,500団体余りに対する要請を実施したところがございます。

③といたしまして、当局局長が管内の署所等に行く際に、地元の市長あるいは町長などと面会をさせていただきまして個別に働き方改革推進についての協力を要請しているところがございます。こちらにありますように11市2町を訪問させていただいております。

④といたしまして、働き方改革関連法の成立を受けまして、あらゆるルートを活用して幅広く関係機関等にこの関連法の周知・広報の依頼を実施したところがございます。これにつきましては、資料4の最後のページに「働き方改革関連法の周知に係る取組について」という紙をつけていますので、これをご覧いただきたいと思っております。

まず、下の図を見ていただくとわかりやすいのですが、労働局幹部が直接訪問をして関連法の周知について協力の依頼をさせていただいたところが、北海道の中央の経済5団体、労働組合、それから金融機関3者、この会議にご出席いただいている皆様方ということになりますけれども、そのほかに関係する団体の7者、北海道、札幌市などを訪問して周知依頼をさせていただきました。

それから、各地域の商工会議所、商工会などに対しましても、労働局の監督署長、安定所長が訪問させていただきまして関連法の周知についての協力をお願いしたところがございます。

さらに、全市町村の広報担当部署に対しましては、各市町村の広報誌に関連法が成立しましたということに掲載していただきたいということで、広報文例などを送付して広報誌への掲載を依頼いたしました。

また、先ほどと重なりますけれども、一部の市につきましては局長が訪問依頼をさせていただいております。

そのほかにも、一番左下になりますけれども、関係する国の機関を通じまして所管の団体に対する周知についても依頼をしたところがございます。

資料4の1ページ目に戻っていただきまして、④にございますように、これらの取組によりまして119の団体に対して働き方改革関連法の周知・広報の依頼をしたところがございます。

続きまして、2ページ目になりますが、「情報の発信・収集及び気運の醸成」というところです。

まず①といたしまして、この推進会議の第1回の時に皆さんで実施していただきました共同宣言がございますが、こちらの共同宣言への賛同の呼びかけを継続しております。

賛同していただいた団体につきましては労働局のホームページに掲載をしているところございまして、平成30年3月の時点で道内全市町村からの賛同を得られました。それから、平成30年9月末現在におきまして109の各種団体の賛同を得ているところございます。

③ですけれども、今年度から委託事業によりまして北海道働き方改革推進支援・賃金相談センターを開設いたしました。札幌において4月から、旭川に支所を設けて5月から活動を実施しているところございます。こちらに相談件数78件とありますけれども、これは79件の間違いでございますが、今までの間に79件の相談を受けて、148回、専門家を事業所等に派遣して支援を行っているところございます。

このセンターの開設の際にもお集まりの皆様方にはセンター開設の周知にもご協力をいただいております、その節は大変お世話になりまして、ありがとうございます。

それから、④、「働き方改革推進に係る包括連携協定」の締結というところですが、これにつきましては平成29年10月31日に北洋銀行様、北海道銀行様、北海道様と当局の4者で協定を締結し、平成30年3月19日に社労士会様と北海道様と当局で3者協定を締結させていただいたところございます。

それから、11月8日に北洋銀行様、北海道銀行様、北海道様との協定締結1周年を記念した行事を開催する予定にしておりますので、ご紹介させていただきます。

3ページ目を見ていただきたいのですが、⑧のところですが、例えばがんなどの病気になって、その治療をしながら仕事を続けていくという治療と仕事の両立を支援するための北海道地域両立支援推進チームというものを平成29年7月から設置しております。これにつきましては、資料4の後ろに弘兼憲史さんという漫画家のリーフレットがついておりますけれども、仕事と治療の両立支援のためのセミナーの開催を11月26日に予定しておりますので、ご興味があればぜひご参加いただければと思いますので、どうぞよろしく願いいたします。

資料4の「北海道労働局における取組状況」につきましては以上になりまして、次に4ページ目をご覧いただきたいのですが、2-1、北海道働き方改革・雇用環境改善プランの進捗状況についてご紹介したいと思います。

このプランにつきましては、当局内に「働き方改革、正社員転換・待遇改善実現」推進本部というものを設置しております、北海道からも参加をいただいているところですが、ここで項目ごとにいろいろな数値目標を設定しております。2-1は平成

29年度末の進捗状況ですが、2-2をご覧くださいますと、北海道働き方改革・雇用環境改善プランにつきましては平成28年度から平成32年度までの5カ年の計画となっております。平成30年、今年がその中間年に当たりますので、今までの進捗状況を踏まえまして2-1にありますような項目ごとの目標値を必要に応じて見直すという作業を行ったところでございます。その結果としまして、既にかなり達成ができていた3つの項目につきましては目標値の見直しにありますような形で数値の見直しを実施したところでございます。

6ページ、7ページ目につきましては、次世代法に基づくプラチナくるみん・くるみんの認定企業、それから女性活躍推進法にもとづく「えるぼし」認定企業の状況を掲載させていただきました。

ちなみに、「くるみん」につきましては昨年度初めて「プラチナくるみん」の認定企業が出たところでございます。ただ、いずれにいたしましても道内の企業数から見るとまだまだ数字的には不十分であると考えておりますし、さらに、ご覧いただくとわかるのですが、認定を受けている企業が非常に札幌圏内の企業に偏っているということがございますので、数をより一層増やしていくということのほか、地域における広がりというものも今後目指していきたいと考えているところでございます。

続きまして、資料5の「働き方改革支援ハンドブック」について少しだけご説明をしたいと思います。

こちらは厚生労働省と中小企業庁が一緒に作っているハンドブックでございますが、この中で厚生労働省のものについて少しだけご説明をいたします。

まず、1ページ目をご覧くださいますと相談窓口が載っております。働き方改革を進めていくに当たりまして、特に中小企業の方にご利用いただける相談窓口などにつきましては、こちらにありますように働き方改革推進支援センターとハローワークを載せております。

それから、3ページ目以降に中小企業の方等にご利用いただける補助金、助成金といったものを載せておりますが、厚生労働省関係の助成金、補助金につきましては4ページの人材確保等支援助成金、業務改善助成金、時間外労働等改善助成金といったものがございます。こちらの時間外労働等改善助成金などにつきましては、来年度さらに大きく拡充することが予定されていると聞いております。

5ページ、6ページ目につきましては、両立支援の助成金の関係、キャリアアップ助成金の関係などを労働局のほうで所掌をしているところでございます。

一番後ろのページに「働き方・休み方改善ポータルサイト」というのがございますが、こちらのポータルサイトは働き方改革に係る各種情報を総合的に提供するサイトということで、ここをご覧くださいいただければいろんな情報が一括して得られるということで、ぜひご活用をお願いできたらと考えているところでございます。

北海道労働局といたしましては、今ご紹介申し上げましたような形でこれまでの取

組を継続していく一方で、今後、働き方改革関連法の円滑な施行に向けまして本会議構成員の皆様を初め道内各方面と一層協力、連携を深めながら努力してまいりたいと思っておりますので、今後ともご協力のほど、どうぞよろしくお願ひいたします。

私からの説明は以上でございます。

○福士座長 続きまして、経済産業省北海道経済産業局から取組状況についてご説明をお願いします。

○佐藤産業人材政策室長 北海道経済産業局の佐藤でございます。よろしくどうぞお願ひいたします。

私のほうから、お手元の資料5と資料6に基づきましてご説明をさせていただきます。

まず、資料5につきましては、今ほど労働局のほうから厚労省所管の内容につきましてご説明をいただきましたけれども、私からは経産省、中小企業庁で所管をしています内容につきましてご説明をさせていただきます。

まず相談窓口、1ページ目でございます。北海道よろず支援拠点につきましては、後ほど中野さんのほうからご説明があるかと思っておりますので、説明は割愛させていただきたいと思ひます。

次、2ページでございます。働き方改革を進めるに当たって幾つかの課題がある中で、そのうちの一つ人手不足の課題を解消するという趣旨で、人手不足対応ガイドラインを平成29年3月に策定をしております。策定に合わせて、全国の中小企業の好事例といったものを業種あるいは企業規模に応じまして整理したものを事例集ということで公開をさせていただいております。全国で100を超える事例が掲載されておりますけれども、道内からは4社が掲載されております。後ほど時間がございましたらご覧をいただければと思ひます。

3ページに移りますが、2つ目の課題といたしましては生産性向上と業務効率化が非常に大きな問題というところがございますので、3ページに記載の1から4の事業全てが私ども経産省所管ということでございます。

まず、最初の、ものづくり補助金でございます。これは、いわゆる設備投資の支援を行うということで、設備投資を通じまして生産性の向上を図っていただくという趣旨で創設をしているものでございます。

二次公募期間ということで平成30年9月10日という記載がございしますが、先般の震災の影響を受けまして9月18日まで一旦期限を延長し、さらに道内の被災地3町につきましては10月1日まで期間を延長という形で運用しております。既に公募は終了しておりますが、現在、採択に向けて審査をしているところでございます。

本件につきましては、運営事務局ということで北海道中小企業団体中央会さんに事務局を担っていただいている事業でございます。補助金額としましては、事業の種類によりましては、500万円、1,000万円、補助率も2分の1、3分の2と

いったような内容になってございます。

2つ目が、IT導入補助金でございます。これも、いわゆるITの導入が中小企業・小規模事業者の中ではなかなか進んでいないということがございますので、ITを導入していただいて、何とか業務の効率化を図っていただくということでございます。この事業につきましては、現在、三次公募を実施している最中でございまして、11月19日まで公募期間になってございます。補助率が2分の1、上限金額が50万円ということで、小規模ではありますけれども、こういったものも上手に使っていただきながらIT化を進めていただければと思います。

3つ目が小規模事業者持続化補助金で、既に公募は終了しておりますが、道内にございます商工会、商工会議所さんと連携をとっていただきながら経営計画をお作りいただいて、それに基づいた販路開拓などを進めていただくといったような事業でございます。補助率3分の2、補助金の上限が50万円という、これも少額の補助金ということでございます。

以上の3つの項目につきましては平成29年度補正予算で手当てをしている内容でございまして、平成31年度概算要求でも引き続き要求をしているところでございます。

4番目は、中小企業の投資を後押しする、いわゆる固定資産税の特例でございます。この6月から施行しております生産性向上特別措置法に基づきまして、年率3%以上の高い労働生産性の向上を目指す企業に一定の計画をおつくりいただいて、その計画に基づいて導入した設備について向こう3年間、固定資産税をゼロから2分の1の範囲内で軽減をするという内容でございます。固定資産税は市町村の財源でございまして、当然、市町村における条例の制定などいろいろご協力いただくことになっておりますが、道内でもほとんどの自治体に条例を制定していただきながらこの事業の後押しをしていくことになってございます。この条例を制定した自治体における事業者が、1番目にございますものづくり補助金に応募された際には、審査において一定程度の配慮を行うということになってございます。

以上が資料5の中で経産省で所管させていただいている内容でございます。

もう一つ、資料6ですが、「ビジログ」と書いてございますけれども、これは今年の8月下旬からスタートしたものでございまして、内容的には、中小企業で働いている従業員の方々を、ネットなどを活用しながら社内の中核的な人材に成長していただくよう育成をするという事業でございます。

裏面をご覧いただきたいのですが、キャリア・オーナーシップ、社会人基礎力、専門知識を身につけていただきたいということでカリキュラムをご用意しております。学びの方法としましては、多様な学びのスタイルということで、ウェブ型、双方向ライブ型、ワークショップ型という3つのパターンを用意し、それぞれの方々のニーズに応じた形で受講いただけるということでございます。それと併せて、学んだものに

つきましては、学習効果を高めていただくという趣旨で可視化ができるといったようなものでございます。こちらは無料で受講ができますので、後ほどネットでご覧をいただければと思っております。

以上、2点説明をさせていただきましたが、引き続き皆様方と連携をとりながら私どもも働き方改革を進めていきたいと思っておりますので、ひとつよろしく願いいたします。

以上でございます。

○福土座長 ありがとうございます。

続きまして、北海道からお願いいたします。

○倉本経済部長 北海道でございます。

まず、お手元の資料7-1をご覧くださいと思います。

働く意欲や能力のある人々が生き生きと働くために仕事と生活の調和した働き方が求められていること、本道においては将来にわたり生産年齢人口の減少が見込まれ、人手不足の一層の深刻化による地域産業の停滞が懸念されていることから、道では昨年10月に「北海道働き方改革推進方策」を策定いたしました。前回の会議でも高橋知事から概要をご説明させていただきましたが、平成31年度までの3年間を推進期間として、「多様な人材の活躍」「就業環境の改善」「生産性の向上」の3つの柱ごとに4つの取組の方向性を掲げまして、ワーク・ライフ・バランスの実現と人手不足の解消を目指しているところでございます。

2ページをご覧くださいと思います。ほっかいどう働き方改革支援センターについてご説明いたします。

センターにはセンター長以下3名が常駐いたしておりまして、企業からの相談に対応することといたしております。3名のうち1名は、社会保険労務士、中小企業診断士が交代で相談業務に対応しているところでございます。

また、社会保険労務士と中小企業診断士を働き方改革アドバイザーに委嘱をいたしまして、企業に出向き、長時間労働の是正などの就業環境の改善などにアドバイスを行いますほか、地域の企業に広くセンターを活用していただけるよう全道各地域で出張相談会なども開催をしているところでございます。

3ページをご覧くださいと思います。

働き方改革支援センターの相談実績でございますが、平成28年度が104件、平成29年度が137件、今年度は9月末現在で84件となっております。センターでは相談業務以外にも、昨年度、人手不足が深刻な情報サービス業、道路貨物運送業、宿泊業、これらの業界団体の方々と連携をいたしまして、企業が働き方改革を実践するための手引となるよう改革プランを作成いたしました。

一例ということで、資料7-2をご覧くださいと思います。

今申し上げた情報サービス業、道路貨物運送業、宿泊業の3つの業界をモデルとし

まして改革プランを作っているわけですが、それぞれの概要でございます。

この改革プランは2年間かけて作成をしております、まず1年目は就業状況実態調査を行います。

1ページは情報サービス業のプランの概要でございますが、平成28年度の段階で、まず実態調査をさせていただいております。これを踏まえて改善策を取りまとめまして、2年目の昨年度は、その改善策に基づき実際にモデル企業を2社選びまして、改善策の実践を通じてその策が実際に現場に通じるのかどうかの検証を行い、業種ごとの改革プランとして取りまとめております。

本道の情報サービス業の課題として、特定のスキルを持った人材が不足しており、業務が特定の個人に集中し、それが所定外労働時間の長さにつながって労働環境の悪化を招いているということでございまして、社内における意識改革の推進、職務の組み替え・再構築、人材の確保・育成、外部の理解促進の4つの改善策を取りまとめたところでございます。

この改善策をモデル企業で実践した結果をもとに平成29年度の欄の改革プランとして取りまとめております。従業員との個別面談やアンケート調査などによる現場の把握と作業の「見える化」。経営トップからのメッセージの発信などによる帰りづらい、休みづらい雰囲気解消。さらには、人事制度の見直し、評価項目の見直しなどによる人材の確保・定着・育成、業務の平準化などによる業務の効率化。あるいは、自社の働き方改革に取り組んでいることをお客様にも理解してもらい、協力を呼びかける社外に対する理解の促進。こういったことを取り組むべき項目として掲げております。

本編には改革プランの具体的な項目ごとに、目的、方法、見込まれる効果、ポイント、事例などを示しております、資料の4ページにQRコードがついてございますが、ここからダウンロードできますので、お時間がありましたらご覧いただければと思います。

なお、今年度は、今申し上げた3業種に加えまして、バス業界の実態調査と改善方策の策定、食料品製造業の改革プランを策定する予定としております。

もう一度、資料7-1の3ページ目に戻っていただきたいと思っております。

働き方改革の普及、啓発につきましては、労働セミナーに加えまして、本年度は多様な働き方を支援するための研修会や、企業の働き方改革リーダーを養成するための研修会などを実施する予定となっております。

4ページと5ページは、このセンターに寄せられました相談事例を記載しております。詳細は後でご覧いただければと思いますが、センター開設当初は、そもそも働き方改革とは何か、あるいは就業規則を見直したいという非常に基本的な相談が多かったところでございますが、最近の傾向としまして、働き方改革という言葉は定着しておりますが、実際に進めるためにどうしたらいいのか、具体的かつ専門的な内容の

相談が増えている傾向でございます。

最後に6ページですが、道の働き方改革支援センターは平成30年度で終了する予定となっております。平成31年度以降は、本年度から労働局さんのほうで開設をしていただいております「北海道働き方改革推進支援・賃金相談センター」としっかりと連携をさせていただきながら、道の各振興局が地域雇用ネットワーク会議というのを設置しておりますので、こういった地域の会議の場を通じまして、それぞれの地域の企業の方々の取組を支援してまいりたいと考えております。

引き続き本道における働き方改革の取組を我々としましても皆様方と連携のもと進めてまいりたいと考えておりますので、よろしく願いいたします。

以上でございます。

○福土座長 続きまして、札幌市からお願いします。

○金谷雇用推進部長 札幌市の金谷でございます。

札幌市は2つほど資料を持ってきております。資料8-1と8-2でございます。

まず、資料8-1でございますけれども、女性の活躍促進ということを昨年重点分野に掲げて、「さっぽろ女性応援会議」というのを開催してきたところでございます。その中で、働くこと、あるいは子育てなどの悩み事をどこに相談していいかわからないといったような声が多く聞かれたところでございます。女性の方々が抱える悩みは非常に多様だというふうなご意見が多かったと。そういうご意見に対応するために、先週10月2日、札幌駅北口にございますエルプラザの4階に、「女性ひとりひとりの「はたらく」をサポート！」ということで「ここシェルジュSAPPORO」という窓口をオープンさせていただいたところでございます。就労と保育の相談を一体的に行うことができるというのがこの窓口の最大の特徴でございます。政令市では初めての施設となっております。子育て経験のあるキャリアカウンセラー5名を配置しまして、相談者それぞれが抱える悩みに対しまして個別相談を行った上で、必要に応じてマザーズハローワークなどにおつなぎをするというような、働く女性、特に子育て中の女性をメインターゲットとした就労支援の専門窓口ということでございます。

施設のデザインでございますけれども、木と緑をコンセプトにして、気軽に立ち寄っていただけるような、落ちついて過ごせるデザインを選定させていただいて、キッズスペース、あるいは子供を預けることもできる施設となっておりますので、ぜひ多くの皆さんにご活用いただきたいと思いますと考えているところでございます。

続きまして、資料にはございませんけれども、札幌市は高齢者の雇用促進にも力を入れているところでございまして、北区のサンプラザの中にございます就労支援窓口の就業サポートセンターにおきまして、ことしで3年目になりますが、平成28年度から高齢者向けのセミナー、あるいは高齢者の方を歓迎する求人の開拓に力を入れてきたところでございます。本年度につきましては、シニア向けお仕事説明会ということで、企業の皆さんに、1区当たり4社、5社程度なのですけれども、その区の

方々に出前説明会のような形で各区民センターにお邪魔して、現在までのところ、まちづくりパートナー協定を締結させていただいている企業とも共催した事業を合わせると580名程度の方にご参加いただいているところでございます。

このような状況の中で、就業サポートセンターの60歳以上の登録者につきましては480名と大幅に伸びている傾向にございます。こうしたことで、引き続き高齢者の皆様への支援も続けてまいりたいと考えているところでございます。

最後、資料8-2でございますけれども、首都圏等に行った若者に札幌あるいは北海道に戻って来ていただきたいということで札幌UIターン就職センターを3年前に開設したところでございますけれども、ことしの8月から、道外在住の学生の方が札幌圏である札幌近郊12市町村にある企業への就職活動に伴う交通費が発生した場合に、その半額を補助するという事業をスタートさせたところでございます。札幌広域圏の振興にも関係しておりますので、札幌圏の12市町村をインターンシップであれば2つ回っていただければ要件を満たすというような形となっております。まだ空きがあるようでございますので、何かの折にご紹介いただければと思います。特に、インターンシップあるいは就業で首都圏から学生さんを探りたいという企業様にこの事業を知っていただきたいと考えております。この事業を活用いただくことによって交通費の負担が半額軽減されますので、ぜひご利用いただければと考えております。

以上のような取組を通じまして、札幌市あるいは北海道の雇用環境改善、労働力不足の解消につながるように今後も努めてまいりたいと考えております。引き続きご参加の皆様のご支援を賜りますようお願い申し上げます。私の説明を終わらせていただきます。

以上でございます。

○福土座長 ありがとうございます。

続きまして、北海道働き方改革推進支援・賃金相談センター様から事業の紹介をお願いいたします。

○佐藤事業責任者 北海道働き方改革推進支援・賃金相談センター、佐藤と申します。

本事業につきましては、今年度から新規に開設をしております。北海道労働局からの委託を受けて実施しているところです。資料9に添ってご説明をさせていただきます。

主な事業内容ですけれども、1、センターの設置につきましては、センターの本所を4月に開所しております。また、出張所を5月に開設したところです。本所は札幌にございまして、2名の専門家が常駐。出張所につきましては、1名が常駐しているという状況です。

主な事業内容ですけれども、(1)常駐相談は、センター内で電話等の相談対応をしております。(2)訪問相談は、企業を専門家が訪問して、1企業について3回まで働き方改革に対する相談対応をしております。また、(3)セミナー、出張相談は、

北海道内各地で商工会議所等と連携しながら働き方改革に関連するテーマで実施しております。

施設や事業内容の詳細につきましては、事業のリーフレットも次に添付しておりますので、後ほどご確認いただければと思います。既に周知もされているかと思えます。

また、2、相談件数と内容につきましては、9月末現在で相談件数は227件となっております。相談内容ですが、常駐の相談では助成金についての相談が多く、訪問相談では労働時間等労務管理、次いで人材不足等の相談が多くなっております。特に人材不足につきましては、電話で企業からのご相談を受けることは少ないのですけれども、実際に企業を訪問して聞き取りをいたしますと、多くの企業で困っているという状況がうかがえました。

ほかに個別の例を挙げますと、助成金を活用した給与のアップですとか、労務管理についてのツールを提供して給与計算等の業務の効率化を行ったというような事例もございます。

3、セミナー、出張相談会の実施状況についてですが、9月末現在で27回実施しております。本年度事業の立ち上げということで、周知の期間もございましたので、セミナーは7月から実施しております。この共催につきましては、商工会議所、商工会、関連団体との連携により実施しております。団体等、特に運送ですとか造園、石油業の協会や組合からのご依頼もいただいており、業界として人手不足ですとか長時間労働といった課題がございまして、法制度、労働時間の管理、人材の確保・育成・定着といった内容でセミナーを実施してほしいというようなご要望もございます。

また、独自開催として、働き方改革推進支援セミナーを企画して実施するほか、個別の企業からの依頼を受けてセミナーの開催をしているところです。

事業の進捗としては順調に進んでいるのかなというところはございますが、今年度始まったということでまだまだ周知はしていかなければいけないと思っておりますので、引き続きご協力のほどよろしくお願いいたします。

取組状況については以上となります。

○福土座長 続きまして、北海道よろず拠点様から事業の紹介をお願いいたします。

○中野チーフコーディネーター 北海道よろず支援拠点の中野です。

皆様のお手元に水色のパンフレットを資料No.10ということでお配りさせていただいております。こちらの制度は平成26年に始まりまして、全国47都道府県にそれぞれ経営の相談ができる無料の窓口ということで事業がスタートしております。

開いていただきますと、中に16名のメンバー、主に札幌を拠点とする専門家と、後ろのページには主要都市に各1名ずつ、合計22名のメンバーでやっております。

どのような支援をしているかと申しますと、まず経営全体の力を伸ばすということで経営戦略そのもののアドバイス、それから個別の課題の具体的な対応策のアドバイスといったようなことをやっております。メンバーが22名おりますけれども、弁護

士、社会保険労務士といった士業の者だけではなくて、過去に支援の実績のあるメンバーをそろえて、チームでコンサルティングを行っているというのが一つの特徴です。

今回のテーマでいきますと、人の部分ということに関しましても年々相談がやはり増えておりまして、共通して出てくる部分が、人の課題に関する解決のときに企業の収益力そのものも同時に高めていかなければいけないという課題が両輪でありまして、そういった相談もチームコンサルティングの中で進めております。

これまでの相談件数の推移につきましては、昨年度は年間で5, 100件ほどの相談がありまして、初年度立ち上げ当初から比べると2倍以上の相談件数となっております。その後、1度相談に来られた事業者の方がほかの事業者の方を紹介するとか、各支援機関の相談を受けている中でなかなか解決できないような案件をよろず支援拠点の方につないでいただいて、一緒に解決するといったようなことで、今年度は年間で7, 000件以上の相談になる見込みです。

直近でいきますと、10月7日にオープンしました札幌市図書・情報館で、仕事の支援をするというコンセプトの中でサテライトをよろず支援拠点としてその中に開設させていただきまして、認知度の向上と利用の促進を図っているところでございます。

今後、「よろず」という名前のおり、経営全般にわたる相談を受けながら、特に今、人に関する相談が増えている中で、ぜひ連携させていただきながら企業の支援をしていきたいと思っております。

私からは以上です。

○福士座長 ありがとうございます。

各機関、各団体での取組状況についてお話しいただきました。それぞれの立場で推進している働き方改革の状況について理解することができたと思います。

では、議事（5）の「意見交換」に入ります。

本日は、北海道経済連合会様より「労働法フォーラム北海道大会」のパンフレットの配付をいただいておりますが、北海道経済連合会様よりご説明をお願いいたします。

○百瀬常務理事 道経連の百瀬でございます。よろしくをお願いいたします。

きょう配らせていただきました「第117回経団連労働法フォーラム北海道大会」のパンフレットでございます。117回ということで歴史のあるフォーラムでございます。今月の25、26、2日間にわたりまして札幌市内のホテルで行います。

左下に書いてありますけれども、このフォーラム、東京大会は毎年やっていますが、地方は持ち回りで1年置きにやっております。前回札幌は平成10年ですので、20年ぶりの開催ということでございます。今回主催が道経連と東北経営者協会ということでございまして、担当になってございます。経団連の共催と、経営法曹会議の協賛でございます。経営法曹会議というのは弁護士の集まりでございまして、昭和44年に設立されまして、労使関係の健全な発展に寄与することを目的としてございます。そのメンバーは、今、全国で740名でございます。

テーマでございますが、働き方改革関連法が成立しまして、まさにそれにどんぴしゃのテーマということで、均等・均衡待遇と労働時間ということでございます。

中を開けていただきまして、2日間でこのような内容でございます。午前中に各弁護士の先生に発表していただきまして、午後から質疑、あるいは討論となっております。単に会場からの質問に答えるだけではなくて、弁護士が1回当たり24名ぐらい登壇して、実際の事例等、顧問先の状況とか、いろんな事例を踏まえながら議論もしていただけるような内容で、聞き応えがあるかと思えます。

レジュメや関連する資料集もこのために書き下ろしたのを使いますので、それをお持ち帰りいただくと各企業の今後の対応に向けた準備に役立つと考えてございます。

締め切りが10月5日になってございますが、若干余裕がございますので、1週間程度締め切りは延ばそうと考えてございますので、もしご希望がありましたら対応させていただきます。

私からは以上です。

○福土座長 ありがとうございます。

続きまして、本日の会議内容に関しご意見をいただきたいと思えます。

ご質問やご意見、何でもよろしいですが、何かございますか。

ございませんか。

ないようですので、以上をもちまして議事を終了します。

引き続き北海道の働き方改革の推進に向けて皆様と協議を行ってまいりたいと思っておりますので、よろしく願いいたします。

これで本日の議事は全て終了しましたので、事務局にお戻しいたします。

#### 4 閉 会

○鈴木企画課長 本日は、ご多忙のところご出席をいただき、また貴重なご意見をいただき、ありがとうございました。

これをもちまして「北海道働き方改革・雇用環境改善推進協議会」を閉会いたします。

本日は、ありがとうございました。