

第6回
北海道働き方改革・雇用環境改善推進協議会

日 時：令和元年10月10日（木）14：00～
場 所：ホテル札幌ガーデンパレス 4階「平安」

1 開 会

○桑原企画課長 定刻よりも若干早いですけれども、皆さんお揃いになりましたので、ただいまより「第6回北海道働き方改革・雇用環境改善推進協議会」を開催いたします。

本日は何かと御多忙のところ、構成員、オブザーバーの皆様には御出席いただきまして、ありがとうございます。

私は、北海道労働局雇用環境・均等部企画課長の桑原と申します。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、どうぞよろしくお願いいたします。

ここで、本来であれば本日御参集の皆様をお一人ずつ御紹介させていただくところですが、本日は時間の都合もございますので、皆様には御手元の出席者名簿で御確認をお願いしたいと思います。

それでは、配付しております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」「座席表」及び当協議会の「設置要綱」、さらには説明用の資料といたしまして資料1から資料16までございます。御確認をお願いいたします。

資料といたしましては以上でございます。不足、不備などがございましたら、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。

2 北海道労働局長挨拶

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

○福士労働局長 北海道労働局長の福士でございます。

本日は、大変御忙しい中、「第6回北海道働き方改革・雇用環境改善推進協議会」に御参集いただき、ありがとうございます。開会に当たりまして、一言、御挨拶申し上げます。

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、女性の活躍推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、さらには金融機関等の皆様の参画を得て運営されております。

今年4月から「働き方改革関連法」が一部施行されておりますが、中小企業においても、来年4月から「時間外労働上限規制」の対象となります。また、「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禁止」については、来年4月から、中小企業においては再来年4月から施行されることから、

これらに向けた早急な取組が必要となっております。

さらに、先の通常国会では、労働施策総合推進法、女性活躍推進法等の改正法が成立しており、今後、パワーハラスメントの防止対策などについても対応が必要となっております。

本日の協議会におきましては、「働き方改革の実情」を共有させていただきますが、北海道の働き方改革の現状を見ますと、まだ道半ばです。中小企業・小規模事業者に対するきめ細かい支援等に取り組みつつ、引き続き「働き方改革」や「雇用環境の改善」を推進していくことが、きわめて重要であると考えております。

本日の会議においては、各構成員・オブザーバーの皆様のこれまでの取組、今後の取組等についても、情報共有させていただくとともに、意見交換を行い、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。

本日は、どうぞよろしくお願いいたします。

3 議 事

○桑原企画課長 それでは、これから議事に入らせていただきますので、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。

議事（１）の「北海道における働き方改革の実情」と議事（２）の「北海道働き方改革・雇用環境改善推進協議会活動事項に係る取組について」を、併せて事務局から説明願います。

○長総務部長 総務部長の長でございます。私からは、資料１に基づきまして、まず議題（１）「北海道における働き方改革の実情」について御説明させていただきます。

御手元の資料No.1をご覧ください。

まず、１ページでございます。労働時間の動向でございますが、赤は北海道、青は全国となります。北海道の総実労働時間、赤の実線になりますが、平成２６年当時２，０６０時間だったものが、着実に減少が見られておまして、平成３０年は２，０１５時間と減少傾向で推移しております。全国にも近づいている状況が見られます。

ただし、所定内労働時間、点線になりますが、こちらも減少はしているものの、全国との差は依然として３０時間弱ある状況でございます。その理由といたしましては、北海道は全国と比べて中小企業で働く従業員の割合が高いこと、また週休２日制の導入が進んでいないことなどが考えられるところでございます。

続いて、２ページをご覧ください。こちらは、年次有給休暇の取得状況を見

たものになります。

休暇の付与日数は全国と同程度となっていますが、取得率については、全国が50%前後で推移しているのに対し、北海道は40%程度と低くなっております。

北海道におきましては、全国と比べて中小企業の割合が高いことも影響していると思われませんが、これらの数字については平成30年分がまだ公表されておられませんので、直近の数字、平成29年ということを出しております。このため、平成30年がどうなっているかということも今後確認していくことが必要であると考えております。

続いて、3ページをご覧ください。こちらは、雇用者に占める非正規労働者の割合を見たものになります。赤が北海道、青が全国になります。どちらもほぼ横ばいで推移していますが、男女計、男性、女性ともに北海道のほうが全国よりも高い割合となっております。

割合がほぼ横ばいで推移している理由といたしましては、色々あると思われませんが、高年齢労働者について、例えば定年後に嘱託や短時間勤務といった非正規形態で勤務する高齢者が増えていることも影響していると考えられます。

また、北海道が全国と比べて非正規労働者割合が高い理由としては、医療・福祉分野などの産業における雇用者の割合が全国に比べて高いことも影響しているのではないかと考えております。

続いて、4ページをご覧ください。こちらは、正規労働者と非正規労働者の間の均等・均衡処遇に係る取組状況について見たものになります。資料は、北海道中小企業団体中央会で調査されたものを引用させていただきました。

いわゆる「同一労働同一賃金」への対応について、取り組んでいる、または取り組む予定としている内容といたしまして、「賞与の支給」や「手当の支給」、「定期昇給の実施」が多くなっておりまして、こちらは全国よりも高くなっております。

このグラフにつきましては、留意する点がございまして、対象となる従業員がいなければそのような取組は不要となりますので、例えば賞与の支給、手当の支給について約3割の事業者が取り組んでいるということになっておりますが、必ずしもそれ以外のところは対象者がいるのに取り組んでいないということではありません。また、調査時点が昨年の7月1日でございますので、その点についても御留意いただければと思います。

いずれにしても、大企業においては来年度から、中小企業においては再来年度から法律が施行・適用されますので、しっかり周知していくことが必要と考えております。

続いて、5ページでございます。こちらは、女性の就業状況になります。就業率は上昇傾向で推移していますが、全国と比べるとまだ低い状況となっております。

ります。

6 ページをご覧ください。M字カーブでございます。20から34歳層、50歳以上の層で全国と比べて女性の労働力率は低くなっています。

女性の管理職割合、下に棒グラフがございしますが、こちらは帝国データバンクが実施しました調査を引用させていただいております。直近の管理職割合、令和元年になりますが、平均値は7.7%と全国と同程度となっておりますが、「0」、つまり女性の管理職がいないと回答したところが51.5%、半分以上となっております。

一方、女性の役員割合ですが、平均8.4%で、全国よりも低くなっております。役員が全員男性という企業も63%と、6割を超えている状況にあります。

女性の就業率、労働力率が落ちる理由といたしまして、子育て期、介護期における労働市場からの退出といったものがあげられますが、北海道の場合、転勤の範囲が広く、転居を伴うケースが多いことなども理由として考えられます。

7 ページは、高齢者の就業状況を見たものになります。60歳以上の就業者の就業率は上昇していますが、全国よりは低い状況にあります。

66歳、70歳以上働ける企業の割合、つまり何らかの制度がある企業ということになりますが、北海道は全国に比べて低くなっていますので、そうしたことも影響しているのではないかと考えております。

以上が状況を概観したものになります。

8 ページは協議会メンバーのこれまでの活動状況を整理したもの、議題(2)に該当するものになります。当推進協議会での活動事項5点について、北海道庁、札幌市、経済産業局、使用者団体、労働団体、金融機関からそれぞれの取組を報告してもらい、まとめたものになります。

9 ページをご覧ください。こちらは先ほどの表を大き目に書き直したものとなりますが、まず活動事項1「長時間労働削減・年次有給休暇取得促進等」です。

労働局におきましては、臨検監督による長時間労働の是正などに取り組んできているところであります。

北海道庁におかれましては、「働き方改革に取り組む企業についての認定制度」を設け、その取組についてホームページで周知されていると承知しております。

続いて、10 ページでございしますが、使用者団体におきましては実務対応を解説するための「労働法講演会」の開催、会員企業を対象とするセミナーの開催などが行われていると報告をいただいております。

労働団体につきましては11 ページでございしますが、3月6日を「36の日」として、36協定点検・周知を図る「Action!36」キャンペーンに取

り組みまれていると承知しております。

そのほか、金融機関におきましては、変形就業日（月5日）廃止による所定労働時間の削減が行われたということでございます。

12ページは、活動事項2の「非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善推進」になります。

労働局では関係法律の周知、北海道庁では専門家による個別支援、セミナーの開催などが行われております。

札幌市では、13ページに記載がございますが、「おおむね40歳以下の求職者、新卒未就業者、非正規社員等を対象に市内企業への正社員就業支援」が行われております。

使用者団体におきましては、「制度に関する講演会」、また会員企業に対して「諸手当支給状況調査」を行うということで報告をいただいております。

続いて、15ページをご覧ください。こちらは、活動事項3の「女性の活躍推進」の関係になります。

労働局におきましては、引き続き法律に基づいて、行動計画の策定・届出義務のある企業に対しては履行確保を図るとともに、努力義務企業に対しても行動計画の策定・届出の勧奨を行ってまいります。

16ページ、札幌市でございますが、「女性活躍推進に向けた改善モデルをつくり、市内企業へ広く波及させる」という取組が行われているとのことでございます。

続いて、18ページにとびますが、金融機関でございます。「ダイバーシティ推進室」を新設したという取組の報告をいただいております。

次に、19ページの活動事項4「魅力ある雇用機会の創出」の関係になります。

労働局におきましても、地域雇用活性化推進事業、これは北海道南知床4町協議会になりますが、そこに助言・情報提供を行う。また、これは北海道になりますが、地域活性化雇用創造プロジェクトについて連携を図ることとしております。

北海道におきましては、「ものづくり・IT関連産業」「食と観光関連産業」の分野において産業振興、雇用施策の一体的な取組を実施するとの報告をいただいております。

そのほか、20ページになりますが、使用者団体におかれましては本年6月に「人手不足対策に向けた労働力需給調査」を公表したとの報告をいただいております。

最後に、21ページの活動事項5「中小企業・小規模事業者への支援」の関係でございます。

労働局では、「北海道働き方改革推進支援センター」を設置しまして、個別

相談、出張相談、セミナー開催などに取り組んでおります。

北海道におかれましては、「働き方改革支援員」の派遣、札幌市におかれましては、22ページになりますが、「シニアへの就業支援と企業の人材確保を目的としたシニア向け体験付き仕事説明会の開催」、使用者団体におかれましては、23ページになりますが、「補助金の活用、専門家派遣、窓口相談などによる企業支援」に取り組んでいるとの報告をいただいております。

以上、概括的ではございますが、北海道庁、札幌市、経済産業局、労使団体、金融機関の取組状況について簡単に御説明、御報告させていただきました。

以上でございます。

○福士座長 ただいまの説明につきまして、御質問、御意見はございますでしょうか。

質問はありませんか。

それでは、次の議事に移らせていただきます。議事(3)「道庁における働き方改革の取組等について」、道庁から御説明をお願いします。

○倉本経済部長 北海道庁経済部の倉本でございます。日ごろから皆様にはお世話になっております。

資料No.2「道庁における働き方改革の取組等について」をご覧いただきたいと思っております。

1ページ目をご覧ください。平成28年12月に、道庁では就業環境の改善に取り組む企業の相談にワンストップで対応する「ほっかいどう働き方改革支援センター」を開設いたしました。この開設に当たりましては、同年10月「北海道働き方改革・雇用環境改善推進会議」におきまして設置の承認をいただきました。本年の3月末をもって事業期間が終了いたしましたことから、今回、簡単ではございますが、取組の成果等について報告をさせていただきます。

詳細については後でご確認いただければと思っておりますが、2ページ目は相談実績、3ページ目は相談対応方法等について取りまとめております。

4ページ目をご覧ください。「働き方改革プラン」ということで、今、道内でさまざまな業界・業種で人手不足になっておりますが、とりわけ深刻な状況ということで情報サービス業、道路貨物運送業、宿泊業、食料品製造業の4つを取り上げまして、この4つの業界団体の皆様とともに働き方改革プランを策定いたしまして、それぞれの企業の方々に手引としてご活用いただくということで取り組んでいるところでございます。

資料No.2別添として、「働き方改革プラン」を活用し、働き方改革に取り組みませんか?という資料がございますが、開いていただきますと概要版がついております。

最初のページが情報サービス業となっておりますが、この改革プランの概要につきましては、最初にそれぞれの業界の課題について整理をいたしております。

例えば情報サービス業につきましては、「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」という課題を抽出しております。

さらに、「モデル企業における改善策の実践」に関しましては、それぞれの業種において特徴がございます。例えば情報サービス業における働き方の特徴としては、仕様変更や手戻りが発生しがちであること、プロジェクトチームで仕事をするという特性、場合によっては顧客先に常駐して仕事をする、あるいは人材確保が非常に重要であるということ。そういった働き方の特徴を踏まえた上で、それぞれの業界・業種のモデル的なプランを策定しております。

例えば情報サービス業に関しましては、まずは現状の把握と作業の見える化をしていくこと。それから、帰りづらい、休みづらいという雰囲気をいかに解消するか。あるいは、人材の確保・定着・育成に向けたさまざまな取組の工夫、業務の効率化、社外に対する理解の促進という柱に基づきまして、それぞれモデル的な取組を策定しているところでございます。

表にQRコードがついておりますが、詳細につきましてはQRコードからダウンロードすることができますので、ご参考にしていただければと思っております。

資料No.2に戻りまして、5ページ目が、この間のさまざまな働き方改革の普及・啓発に対する取組事項。

6ページ目が、今後の進め方でございます。先ほど申しましたように働き方改革支援センターが本年3月で終了いたしておりますが、14の振興局ごとに今、地域雇用ネットワーク会議を設置いたしております。この構成機関と連携いたしまして地域の企業からの相談に対応するとともに、センターで企業支援に活躍していただいた専門家を企業の求めに応じて派遣するハンズオン支援、さらには地プロ事業の活用のほか、国の北海道働き方改革推進支援センターと連携させていただきまして、引き続き道内における働き方改革の取組を推進していくことといたしております。

続きまして、資料No.3「北海道働き方改革推進企業認定制度」をご覧ください。

裏を先に見ていただきたいのですが、本年3月、多様な人材の活躍、就業環境の改善、生産性の向上の3つを柱とする北海道働き方改革推進方策に掲げたさまざまな取組を評価項目といたしました「北海道働き方改革推進企業認定制度」を新たに創設したところであります。中段に具体的な基準を掲載しておりますが、各企業の働き方改革の取組の熟度に応じましてゴールド、シルバー、ブロンズ、ホワイトという4つのグレードで認定をすることになっております。

表に戻っていただきまして、認定を受けた企業には、ここに掲載しておりますメリットのほか、ロゴマークを活用いたしまして働き方改革に熱心な企業で

あることを対外的にアピールしていただき、優秀な人材の確保や定着につなげていただければと考えております。

続きまして、資料No.4と資料No.5が外国人材の受入れ拡大に関する資料でございますけれども、道では、道内在住の外国人を対象に就労を含め生活全般にわたる相談に対応し、情報提供や関係機関への仲介をワンストップ型で行う相談窓口「北海道外国人相談センター」を8月29日に開設いたしました。北海道国際交流・協力総合センター、いわゆるHIECCに委託をいたしまして札幌に設置をしており、使用頻度が高い言語に対応可能な相談員を配置するとともに、電話通訳システムや翻訳機を活用するなどして11言語以上に対応しております。また、電話、メール、SNSを活用した相談、それから各地に赴いて移動相談会をこれから開催することも予定しております。道内各地域に在住する外国人の方々からの相談にも対応していこうと思っております。

8月末に開設いたしまして、9月までの1か月間ではございますが、来訪、電話、メールなどで69件の相談があったところであります。資料には載っていないのですが、主な相談者の国籍としては中国、台湾、韓国、フィリピン、インドネシア、タイ、ベトナム、その他欧米諸国など、非常に多くの地域の方々からご相談を承っております。先ほど申しましたように、今後も各地域での相談会なども行いまして広げていきたいと思っております。

以上ご説明させていただきましたが、我々道といたしましては、人材の確保・定着に向けて意欲を持ってその能力を十分に発揮できる良質で安定的な雇用の場づくりが大変重要だと考えております。今後とも皆様と連携をしながら就業環境の改善など各般の施策に取り組んでまいりますので、引き続きどうぞよろしくお願いいたします。

以上でございます。

○福士座長 ただいまの説明につきまして、御意見、御質問はございませんでしょうか。

それでは、次の議事に移らせていただきます。議事（4）「大企業・親事業者の働き方改革に伴う下請等中小企業者への『しわ寄せ』防止のための総合対策について」、議事（5）「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律の概要」につきまして、併せて事務局から説明願います。

○重河雇用環境・均等部長 雇用環境・均等部の重河と申します。どうぞよろしくよろしくお願いいたします。私からは、働き方改革を取り巻く最近の状況ということで2点お話をさせていただきます。

資料につきましては、資料No.1の25ページをご覧ください。

中小企業・小規模事業者の長時間労働の是正、生産性向上のためには、大企業の皆様の働き方改革による中小企業事業者への「しわ寄せ」防止が重要な課

題となっております。また、御承知かと思いますが、春先ぐらいには官邸のワーキンググループでも議論が重ねられていたところでございます。

この議論を受けまして、今年の6月に私ども厚生労働省、公正取引委員会、中小企業庁、この3省庁連名で、表題にございますような総合対策が策定されたところでございます。

資料に、総合対策の4つの柱ということで4点お示ししております。

1つ目が、周知広報の関係になります。周知広報につきましては、私ども労働局等におきまして下請中小企業振興法に基づく振興基準などについても周知を行うことになっておりまして、これは11月を予定しておりますが、新たに設定されました月間での集中的な取り組み、また本協議会における課題の共有を進めることになっております。

2つ目が、「しわ寄せ」情報の提供です。私ども労働局、また労働基準監督署などにおきまして「しわ寄せ」に関する相談、例えば適正なコスト負担を伴わない短納期発注をされた、急な仕様変更があったというような相談を受けた場合は、地方経産局、北海道でいえば北海道経産局のほうに情報提供をすることになっております。

3つ目が、「しわ寄せ」防止に向けた要請等と通報です。各労働局、北海道でいえば私どもになりますが、管内の大企業もしくはそういった発注をされている企業に対しまして、長時間労働につながる短納期発注や発注内容の頻繁な変更を行わないように御配慮くださいという要請をすることとしております。また、このような行為が疑われるものを把握したときには公取委、中小企業庁に通報をすることになっております。

4つ目が、公取委または中小企業庁による指導及び不当な行為事例の周知・広報です。これは、私どもというよりは公取委、中小企業庁の取り組みになりますが、いずれも厳正な対応などが予定されておりますし、このようなことが起こらないように周知をすると伺っているところでございます。

3省庁におきましては、6月のこの対策取りまとめ以降いろいろな取り組みを行っているところですが、先ほど申し上げましたように、11月に設定されております月間を初めといたしまして皆様方の御協力をいただきながら今後一層の取り組みを進めてまいりますので、どうぞよろしく願いいたします。

次に、26ページ、女性活躍推進法等、今回一括法になっておりますのでいろいろな法律が束ねられているところですが、その概要についてお話をさせていただきます。

局長の御挨拶にもございましたが、先の通常国会におきまして改正法が成立し、6月に公布されております。施行日がまだ決まっておりますが、下の囲みに【施行期日】とありまして、1年を超えない範囲とか3年を超えない範囲

というような書きぶりでございますが、この範囲内でスタートすることになります。

先ほど申し上げましたように6月の公布でございますので、遅くとも来年の6月1日ぐらいには始まると思っておりますが、それまでの間にこの法律の施行に向けた取り組みを各企業にお願いしていく部分もありますので、今日、御説明をさせていただきたいと思えます。

改正の概要ですが、私からは法律でいいますと大きく2つ、女性活躍推進法と労働施策総合推進法についてお話しいたします。

1つ目が、女性活躍の推進ということで女性活躍推進法になります。

(1)は、策定義務の対象拡大です。これは、女性活躍推進法の中で、301人以上の企業に行動計画の策定等義務が今現在課せられておりますが、この対象企業の範囲を101人以上の事業主に拡大することになっております。時期としましては、公布の日から3年以内となりますので、あと2年半ぐらいの中でこれが適用になります。

(2)は、女性活躍に関する情報公表の強化と履行確保です。(1)でお話しいたしましたように、101人以上の事業主については公布の日から3年以内に行動計画の策定等義務の対象になりますが、併せて女性活躍に関する情報公表も義務となります。具体的には、厚生労働省が運営しております「女性の活躍推進企業データベース」というものがございます。御承知の方もいらっしゃるかと思いますが、そちらのデータベースに、例えば女性の管理職の数、育児休業の取得率など幾つか項目があるのですが、そのうち1つをデータベース上で公表していただくことが義務になってまいります。

これに先立ちまして、既に義務となっております301人以上の事業主については、現在1項目だけ公表すればいいということになっているのですが、公表いただく項目が増える予定になっておりまして、新たに設けられる区分があるのですが、その区分ごとに1つ以上公表いただくことになっております。この301人以上の事業主に課せられる義務、公表項目の増加については公布の日から1年以内となっておりますので、来年の6月以前に義務化になるとお考えいただければと思っております。

(3)ですが、女性活躍に関する取組が特に優良な事業主に対して新たに特例認定制度がスタートする予定になっております。ここに仮称で「プラチナえるぼし」と書いてございますが、今現在も認定制度そのものはございまして、認定マークは「えるぼし」となっておりますが、より取組を進めている企業の認定制度として「プラチナえるぼし」が創設されることになっております。こちらは公布から1年以内ですので、あと半年なりの中で新たな仕組みを組み立てまして、皆様方に周知をして、既に「えるぼし」を取っているところも幾つかございますので、「プラチナえるぼし」を目指していただくことになろうか

と思っております。

今申し上げましたものについてリーフレットを作っております、資料No.9としてつけておりますので、見ていただければと思います。

改正の概要の2つ目、ハラスメント対策の強化についてお話をさせていただきます。関係する法律が労働施策総合推進法になります。

ポイントは(1)から(3)までございますが、この中で(2)と(3)についてお話をいたします。

(2)は、パワハラ防止対策の法制化です。ここも①と②に分かれておりますが、①のほうの話をしていただきますと、事業主に対してパワハラ防止のための措置が義務化になります。あわせて、措置の適切・有効な実施を図るための指針の根拠規定を整備するというふうになっております。今現在パワハラについてはマスコミ等をにぎわせているところだと思いますが、防止対策が法制化されておりました。そういうこともございまして、このたび事業主に対して義務を課する法律ができております。中身としましては相談体制の整備等でございますが、具体的に何を課するか、措置義務として事業主の皆様をお願いするか決まっております。厚生労働省の労働政策審議会の分科会でございます雇用環境・均等分科会で鋭意御審議いただいておりますので、年内もしくは年明けぐらいには施行日も含めて具体的にどのような取り組みをお願いするか決まっていくのではないかと考えております。

このパワハラ防止対策の施行日ですが、大企業については公布の日から1年以内、中小企業については3年以内ということで、中小企業のほうが少し先になりますが、実際に義務になるまでの間は努力義務となりますので、今後パワハラが発生しないように早目に防止対策にお取組いただければ大変ありがたいと思っております。

次に、(3)のセクハラ等の防止対策の強化です。関連する法律は、均等法、育児・介護休業法、労働施策総合推進法になります。ここで①②がありますが、特に②について触れさせていただきたいと思っております。

セクハラ以外に、いわゆるマタハラ、育児休業・介護休業取得を起因としたハラスメントもあるわけですが、それらのハラスメントについて事業主に相談したことを理由とする不利益取扱いは禁止になっております。これは中小企業も含めて公布の日から1年以内に義務となりますので、規模を問わず、このようなことが起こらないようにお取組いただければ大変ありがたいと思っております。

いずれにいたしましても、詳細が決まり次第私どもも周知を進めてまいりたいと思っておりますので、構成員の皆様方の団体におかれましても是非とも御協力をいただければと思っております。

私の説明は以上でございます。どうぞよろしく願いいたします。

○福士座長 ただいまの説明につきまして、御質問、御意見はございますでしょうか。

次に進んでよろしいでしょうか。

それでは、議事（6）の「意見交換」に移りたいと思います。

働き方改革を推進していく上では中小企業・小規模事業者における取組が重要であって、そのための支援が課題であります。

協議会の活動事項にも「中小企業・小規模事業者への支援」が設けられておりますので、最初のテーマとして意見交換をしたいと考えます。

まず初めに、働き方改革を推進していくためには企業における生産性向上が重要と考えます。商工会連合会では、資料1の23ページ、使用者団体の【取組】①にあります「小規模事業者持続化補助金」の活用による企業支援を行っているとのことですので、その取組内容を紹介していただけますでしょうか。

よろしくお願いいたします。

○石橋参与 商工会連合会の石橋でございます。

資料No.13をお開きください。「働き方改革支援ハンドブック」ということで、厚生労働省と中小企業庁が連携して作ったハンドブックでございます。

4ページをお開きください。「生産性向上や業務効率化等に取り組みませんか？」ということで、これに関する補助金・助成金のご案内をしております。特に商工会、商工会議所におきましては支援策③小規模事業者持続化補助金、これを現在窓口となって支援を行っているところでございます。

もともとこの補助金につきましては、中小企業基本法の中で位置づけられていました小規模事業者に特化した小規模企業振興基本法が平成26年に施行されたことに伴って開始された補助制度でございます。これまでの中小企業施策におきましては、借入制度、利子の補助など金融支援がメインとなっておりますけれども、補助額が少額ではありますけれども、事業継続のための直接の経費に対して助成するものは初めてとなる補助金でございます。

具体的な内容につきまして、資料No.14をご覧ください。この資料につきましては、道内の小規模事業者に対して当会が作ったチラシでございます。補助内容として、小規模事業者が自ら経営を見詰め直して、事業の持続的な発展に向けて経営計画を作成して販路開拓等に取り組む経費の一部を助成するというものでありまして、補助率が3分の2、補助上限が50万円、一部申請内容によりましては100万円、連携事業については500万円という枠も設けてございます。

大きな補助要件としまして、企業が立地する市町村の商工会もしくは商工会議所を経由して申請することが条件になっておりまして、申請に当たっては、商工会・商工会議所の経営指導員とともに作成した経営計画に基づいて行う事業が対象になっております。また、その内容を全道並びに全国の審査機関が審

査を行って認定となる。そのようなスキームになっております。

具体的に補助対象となり得る事例を資料の裏面に記載しております。主に、販売促進用チラシやホームページの作成、商談会や展示会への出展の費用、店舗改修費、新商品の開発費用などが対象になるということでございます。

実績としましては、原則的に年1回の公募期間が定められておまして、平成25年の補正予算からスタートしまして、全国ベースで6年間で大体500億、10万件の企業を支援しております。北海道においては、これまで商工会、商会議所を合わせてほぼ5,000件近くの企業を支援しているところでございます。

ちなみに、今年の胆振東部地震の被災企業に対して、上限額が100万円まで引き上げられまして支援が行われたところでございます。

最後に、先ほど来お話が出ております働き方改革関連法案において中小企業に対して適用が猶予されている内容等々につきまして、資料No.13に戻っていただきまして、10ページに記載してございますけれども、今後、就業規則の改定や36協定などの監督官庁への届出などの相談件数が増加することが予想されておまして、今後も中小・小規模企業の支援の強化を行ってまいりたいと思っております。

以上でございます。

○福士座長 ありがとうございます。

今お話のありました補助金は経産省で所管されている補助金でありますので、北海道経済産業局における助成金による支援策、さらには経産局において取り組まれている中小企業への「しわ寄せ」防止対策についても御説明いただけますでしょうか。

○渡辺産業人材政策室長 北海道経済産業局の産業人材政策室長をしています渡辺でございます。

同じく資料No.13にありますが、先ほど商工会連合会さんから紹介がありました4ページの支援策③、小規模事業者持続化補助金の上にある2つの支援策、これは目玉になる制度なのですけれども、ものづくり・商業・サービス補助金、IT導入補助金があります。これは、生産性向上や人手不足に対応するための省力化の設備投資、IT投資に対して支援をするものでございます。

この支援策①②、③の小規模事業者持続化補助金までにつきましては、今年度執行しておりますものは平成30年度の補正予算なのですが、3つ併せまして1,100億円の予算措置をして現在執行しているところでございます。

先ほど御説明があった小規模事業者持続化補助金と若干異なるところは、ものづくり・商業・サービス補助金については、より設備投資額がかさむものが対象となる点です。補助率は2分の1または3分の2、条件次第で異なっておりますが、最大で1,000万円まで補助ができる制度となっております。こ

ちらにつきましては、昨年度の実績ですけれども、全国で約1万2,000件の補助をしておりまして、北海道においては350件ほど補助をしております。

IT導入補助金については、その名のとおり、ITを導入して業務の効率化を行う事業者のソフトウェア導入を支援するものとなっております。これも条件によって補助金額は異なり、最大で2分の1補助ですけれども、450万円が上限の補助金となっております。昨年度の実績ですが、全国で約7,400件ほどの補助をしまして、北海道においては230件ほどの支援を行っております。

設備投資等の補助についてはこういった形で支援をさせていただいて、業務効率化等を進めていく中で働き方改革の下支えをしていくと。そういった取組をしております。

また、「しわ寄せ」に関する取組についてでございますが、労基署さんが行っていらっしゃる働き方改革関連法に関する説明会に我々も同行させていただきまして、「しわ寄せ」防止に向けた周知啓発を行っております。

資料No.7「下請振興法の「振興基準」とは？」の最後に、「「働き方改革」を阻害する不当な行為をしないように気をつけましょう!!」というページを設けております。短納期発注による買いたたきや、業務効率化をしても、それを摘み取ってしまうとか、こういったことによって下請事業者に「しわ寄せ」のないようにしていこうということが書かれております。

これらを用いまして8月から開始しまして、10月末までに計6回、札幌、滝川、室蘭、苫小牧で説明を行って、不当な行為・事例の周知広報を行っているところでございます。

以上でございます。

○福士座長 ありがとうございます。

道商工会連合会、北海道経済産業局から中小企業・小規模事業者に対する取組について説明をいただきましたが、資料No.1の他の構成員の取組状況を含めまして御意見、御要望はございますでしょうか。

○増田業務対策部長 北海道税理士会業務対策部長の増田と申します。オブザーバーの立場で大変恐縮でございますが、まず、本日多くの関係機関の皆様の日程調整、事務局の方、大変ありがとうございました。また、多くの資料をご提供いただき、大変ありがたく存じております。

税理士会に戻りまして、本日いただきました資料・情報につきまして会員の税理士並びに顧問先中小零細の事業者の方に幅広く周知広報してまいりたいと考えております。今後とも引き続きよろしくお願ひいたします。

その中で、ただいま日本税理士会連合会の会長から諮問を受けている事項が1点ございます。それは、テレワークの推進に対してどのように税理士会が対応していくかという諮問でございます。

税理士会の現状をちょっと申し上げますと、実は税理士法に基づきまして税理士及びその使用人に課せられた守秘義務、帳簿書類の保存義務、税理士が使用人を管理監督する義務、また、税理士法では事務所という定義がございまして、1事務所には必ず税理士が1人以上いなければならないということがございます。これが既存の条件なのですけれども、今テレワークということ、資料にもございましたけれども、当事務所などでもそうなのですが、やはり産前産後休暇、あるいは遠方に転居を余儀なくされた事務員、それでもなお働きたいという者がおります。そういった場合、遠隔地で就業する。今、ITの推進、あるいはオンラインで遠隔地の業務管理はすることができます。ただ、先ほど申し上げました条件として、そこが事務所とすれば、変な話ですが、従業員の家庭に税理士を派遣しなければならないとか、そういうちょっとした隘路がございまして。

事務所の定義を含めて、いろんな義務をどう乗り越えなければならないのかという課題があるのですけれども、テレワークに関して何か御意見、あるいは資料にもございました相談の中で同様の悩み、あるいは解決策をお持ちの機関の方がいらっしゃいましたら情報をいただきたいということでございます。

○福土座長 今、税理士会さんから御提案がありましたので、それに対していい情報等々がありましたら提供していただきたいと思っております。

後でもよろしいのですね。

○増田業務対策部長 限られた時間でございますので、後ほどでも情報提供いただければ幸いです。

○福土座長 はい。わかりました。

労働局においても中小企業・小規模事業者の働き方改革が円滑に進んでいくように相談体制や助成金制度を整備しておりますので、各団体におかれましても引続き周知等の御協力をお願いいたします。

また、「しわ寄せ」防止等に向けて大企業等に要請を行うなどの取組を予定しておりますので、これにつきましても御協力をお願いいたします。

次に、活動事項2「非正規雇用労働者の正社員転換・処遇改善推進」に移ります。

いわゆる同一労働同一賃金については、パート・有期雇用労働法に規定されておりまして、大企業については来年度から、中小企業については再来年度から施行されることとなっております。

冒頭、事務局から中小企業団体中央会の資料に基づき中小企業の取組状況を説明しましたが、日本商工会議所におきましても会員企業に対する調査をされているようですので、道商工会議所連合会からその内容を御紹介いただければと思います。

○長野事務局次長 道商連の長野でございます。私からは、資料No.10に基づ

いて情報提供させていただきます。

これは、今紹介がございました日本商工会議所、それから東京商工会議所が6月に発表した中小企業の人手不足等への対応に関する調査の結果で、2ページ目、3ページ目は同一労働同一賃金への中小企業の準備状況ということで今回情報提供させていただきます。

この調査では、全国の中小企業における人手不足の実態、働き方改革関連法の認知度・準備状況、外国人材の受け入れニーズに関して全国の中小企業2,775社の結果を取りまとめたものですが、今日はその中で同一労働同一賃金の部分だけ抜粋させていただいております。全体については日本商工会議所のホームページで公開されておりますので、御関心のある方はそちらをご覧くださいいただければと思います。

今回の調査は、今年の3月から4月にかけて実施されてものでございます。

「同一労働同一賃金」の準備状況でございますけれども、御覧のとおり、「対応済・対応の目途がついている」と回答した企業の割合が今回36%ございまして、昨年12月に同様の調査が行われているのですけれども、前回の調査が31%ということで、それと比べると5ポイント増加にとどまっている状況でございます、その準備が余り進んでいないという結果となっております。先ほど御案内がありましたとおり、中小企業の場合は大企業と比べて施行の時期が1年遅いということもあるので、これから徐々に準備が進んでいくのではないかと思いますけれども、今回はそういう結果でございます。

3ページ目は、「同一労働同一賃金」への対応に当たっての課題は何かということでございます。これは、同一労働同一賃金の対象になりそうな非正規社員がいて、かつ対応済み、対応している最中である、あるいは対応を検討していると回答した企業が対象になっておりますけれども、対応に当たっての課題といたしまして、同一労働同一賃金の内容がわかりづらいというのが48%と最も多くなってございまして、次いで、それをやることによって増加した人件費を価格に転嫁できないというのが31.9%という結果になっております。

ごく一部の御紹介でございますけれども、中小企業の全国的な傾向としての状況として情報共有させていただければと思っておりますので、よろしく願いいたします。

○福士座長 ありがとうございます。

正社員転換については、資料No.1の13ページで札幌市において「ワークトライアル事業」により取組まれています、札幌市から、実施しての課題、今後の取組予定等について御紹介願います。

○小野塚雇用推進部長 札幌市の雇用推進部長、小野塚でございます。よろしく願いいたします。

資料は特にございませんので、口頭で説明させていただきます。

札幌市で行っております非正規雇用労働者の正社員転換に関する取組ということで、私ども「ワークトライアル事業」と呼んでおりますが、その御紹介をさせていただきます。

この事業では、おおむね40歳以下の求職者や新卒未就職者、非正規社員等を対象にしまして座学研修と最大21日間の職場実習をしていただきます。これを通じまして市内企業への正社員就職を支援する事業でございます。

今年度は開催時期を2期に分けて実施しております、5月からまず第1期を開催いたしました、64名の受講がございまして、既に座学、職場実習とも終わっているのですけれども、このうち約8割の方々が正社員として就職しているところでございます。

2期につきましては、現在募集中でございまして、11月から開講予定でございますが、定員70名で開始する予定でございます。

実施いたしましての課題でございますけれども、皆さん就職の希望という事務などを最初希望される方が多くて、イメージ先行ということでしょうけれども、具体的に言いますと建設や介護といった職種については興味が薄いということで、職業観の涵養と申しますか、そういったところが課題でございます。座学を通じましてさまざまな職種に目を向けていただくように、実際にいろいろな業種で働く先輩社員の声を聞く機会をつくりまして、そういった中でいろいろな業種に目を向けてもらおうと工夫を凝らしているところでございます。

説明は以上でございます。

○福土座長 今、道商工会議所連合会、札幌市から取組についてお話がありましたが、御意見、御要望はございますでしょうか。

それでは、活動事項1「長時間労働削減・年次有給休暇取得促進等」に移ります。

長時間労働削減・年次有給休暇の取得などの働き方改革を推進するに当たっては、企業の生産性向上や、これまでの取引慣行の見直し等も課題となってきます。こうした課題は、産業、企業規模で多様なものと考えます。

オブザーバーで出席いただいている北海道よろず支援拠点、北海道働き方改革推進支援センターは事業主からの相談窓口でありますので、どのような相談が寄せられているのか、また、どのような産業で取組が難しく進行していないのか、その原因はどのようなものが考えられるのか、差し支えない範囲で御紹介していただきたいと思っております。

まずは、北海道よろず支援拠点の状況はいかがでしょう。

○島畑コーディネーター 北海道よろず支援拠点、コーディネーターの島畑と申します。よろしく願いいたします。

まず、北海道よろず支援拠点について説明と申しますか、資料No.15が私どもがやっている内容なのですけれども、中小企業・小規模事業者の方々による

ず相談ということで、売り上げ拡大、事業再生など多種多様な御相談を受けております。

私と、もう一人、社会保険労務士が昨年度から所属しております、それまでは正直、雇用・労務に関する御相談はなかなか受けられない状況でした。昨年度から私は入っておりますが、今年度、特に相談はふえてきたと感じております。

ただ、相談内容が、法律をどうやって守ったらいいいのか、人が全然採れないのだけれどもどうしたらいいだろうかというほんとうに入り口の話ばかりなのです。そういった企業からお話を伺っていくと、やはり生産性向上、取引先に対する交渉とか、そういった話につながっていく流れになっております。ですから、事業規模や産業によってというところかというと、御相談はまちまちで、いろんな企業が困っているという事実には私たちは直面しているような感じです。

この資料を御覧いただきますと、中には中小企業診断士、弁護士、ITコーディネーターもおります、相談内容が多岐にわたるものですので、チームプレーでご相談をお受けしているような状況です。というのも、人材不足対応といっても、採用できないから人材不足なのか、逆に定着できないから人材不足なのか、それによっても全然アプローチが変わってくるのです。あとは、製造業でいうと、設備投資をすることによって人材不足、働き方を変えていけるのか。IT化に関しても、なかなかそういうことを相談できる先がないということで私どもがご相談を受けているような状況です。

私どもにお越しいただく事業者というのは小規模事業者が半数以上ですので、そもそも情報を整理できないといえますか、どう調べていいのかもわからないというような感じで来られますので、そういった方々に丁寧にも対応していきたいと思っております。

○福士座長 ありがとうございます。

続いて、北海道働き方改革推進支援センターさん、お願いできますか。

○本間センター長 北海道働き方改革推進支援センター、センター長の本間と申します。

資料16が当センターのリーフレットとなっておりますが、私ども北海道働き方改革推進支援センターでは、中小企業・小規模事業者の皆様を対象といたしまして、1番目の有給休暇年5日取得の義務化、2番目の時間外労働の上限規制、3番目の同一労働同一賃金について事業主からの御相談をお受けしたり、事業主を直接訪問して御相談を受けております。

今年度の活動実績としましては、電話や来所で受けました相談が9月末時点で89件、事業所の訪問件数は予定も含めまして111件となっております。それらの相談の中から、生産性向上がなかなか進んでいないケースについて紹介させていただきます。

私どもセンターの雑感でございますので、数値化しているものではありませんが、北海道におきましては特に地方の小規模な飲食サービス業、または地方の大規模な医療業界において特に生産性向上がなかなかうまく進んでいないという印象を受けております。

飲食業界につきましては、本当に小規模な、従業員が2名から3名で座席数が10席から15席、いわゆる居酒屋のようなところから相談をよく受けるのですが、お客様がいらっしゃる間は店を閉められないため、スタッフの労働時間が延びてしまうと。お客さんがいらっしゃるかいらっしゃらないかは不確定なところがございまして、ある日については時間どおり閉めたり、ある日については相当延びてしまったりと。生産性向上という点で労働時間削減や業務内容の効率化を図ってはいるのですが、やはりお客さん相手ということでコントロールが難しいところがございまして、生産性向上が進んでいないという相談をよく受けております。

また、地方におけます比較的大規模ないわゆる総合病院、スタッフ、医師を含めて100名以上の病院で看護師不足に悩んでいるという御相談を最近何件かお受けしました。看護師の方が個人の事情で離職される場合に、離職された人数に合わせて新しく看護師さんを採用したいのですが、地方においては看護師さんが一般的に公表されている資料以上に不足しているという印象だそうで、だんだんだんだんだん絶対数が減ってきており、その結果として残っていらっしゃる看護師さんの労働時間が増えていると。こちらのほうも業務の効率化を進めてはいるのですが、大規模な病院ですと24時間患者さんの対応を行うため、ナースコールと申しますか、発生が不確定かつ、ナースコールがあった場合は看護師の方が対応しなければならないものですから、この点においても限界があり、生産性の向上が進んでいないという相談を受けております。

医療業界につきましては、旭川、網走、釧路といった地方で同時期に同じような御相談を受けておりますので、もしかしたら北海道の地方における普遍化されたといえますか、共通する問題なのかもしれないと思っております。

以上です。

○福士座長 ありがとうございます。

ただいま北海道よろず支援拠点、北海道働き方改革推進支援センターからお話をいただきましたが、御意見、御要望はございますか。

なければ、次に活動事項3「女性の活躍推進」に移ります。

先ほど事務局からの説明にもありましたが、「女性活躍推進法」が改正されて、今後、これまで女性の登用が進んでいなかった企業においても積極的な登用が求められるところでございます。

資料No.1の16ページに、札幌市の取組において女性活躍推進に向けた改善モデルづくりと市内企業への波及とありますので、その取組取状況、課題、今

後の取組の御予定などについて御説明願います。

○小野塚雇用推進部長 それでは、女性の活躍推進に向けた改善モデルをつくって市内企業へ広く波及させるという事業、私どもでは「女性活躍に向けた働き方改革ロールモデルづくり事業」と呼んでおりますけれども、これは昨年度から実施しておりますが、実施に至る背景でございます。

まず、札幌市の総人口に占める女性の割合は政令市の中でも一番高い状況でございます。一方、女性の有業率を見ますと全国平均よりも低い状況でございます。こうしたことから、女性の活躍推進ということを重点分野に掲げまして、平成29年度に「さっぽろ女性応援会議」という会議を開催いたしました。この会議の中でさまざまな御意見をいただいたわけでございますけれども、女性の活躍推進のためには企業の就業環境改善に向けた支援が必要であるという声が出てまいりましたので、それを反映することといたしまして昨年度からこの事業を始めたところでございます。

事業の内容でございますけれども、女性の採用や定着などに課題を抱えて働き方改革を必要としている市内の中小企業を対象にいたしまして、社会保険労務士、キャリアコンサルタント等の専門家を派遣いたしましてコンサルティングの支援を行います。その結果につきましては事例集ということでまとめまして、実際に支援をした企業以外にも波及させていこうというものでございます。

今年度につきましても7月に選考会を行いまして、昨年度は取り組んでいなかった業種、例えば食品製造業や医療・福祉業が今回新たに加わったわけでございます。また、人手不足が特に深刻である建設業も昨年はございませんでしたが、今年度新たに応募がございましたので、そういった市内企業の中から10社を選定したところでございます。この10社に対しまして8月から来年の1月まで専門家によるコンサルティング支援を行いまして、支援終了後に結果をまとめまして、来年の2月に報告会を行い、事例集という形でお配りできるものを3月までに完成させる予定でございます。

この事例を広く波及させるためにはいろいろな業種や職種の改善モデルが必要であるということで、来年度も、昨年、今年と取り組めていない業種や職種にも応募いただきまして実施する予定でございます。

以上でございます。

○福土座長 ありがとうございます。取組の広がりが改正法の円滑なスタートにつながっていくと思います。

今、御説明いただきました内容につきまして、御意見、御要望はございますか。

○長総務部長 北海道労働局でございます。

ただいま札幌市から改善モデルについての事例集をつくるというお話があったところでございますが、例えば北海道労働局のホームページにリンクを張っ

たり掲載させていただく、また当局で実施している各種説明会でそうした好事例を紹介させていただくということは問題ないでしょうか。

○小野塚雇用推進部長 大変ありがたいご提案でございます。予算の関係もございまして実際に支援をできるのは10社に限られているものですから、それを事例集にまとめまして波及させていこうという事業でございますので、いろんところで御紹介いただけるというのはまさに願ったりかなったりということでございますので、ぜひよろしくお願ひしたいと思います。

○福士座長 はい。ありがとうございます。

ここにお集まりの構成員の皆様のところでも活用するというようなお話がありましたら、是非、札幌市にお話ししていただきたいと思っております。

次に、活動事項4「魅力ある雇用機会の創出」に移ります。

北海道においても少子高齢化に伴う人手不足の状況が続いており、その解消は重要な課題となっております。また、札幌への一極集中、若年者の道外流出など人口移動も見られることから、地域の産業を支える人材の育成、安定的で魅力ある雇用機会の創出も重要でございます。

資料No.1の20ページ、使用者団体の【取組】①で、本年6月に「人手不足対策に向けた労働力需給調査」を公表したとありますが、その内容につきまして北海道経済連合会から御紹介いただければと思います。

○百瀬常務理事 北海道経済連合会の百瀬でございます。私からは、資料No.11の冊子によりまして概要を簡単に報告させていただきます。

表紙をめくって、概要編のA3横のページを御覧いただければと思います。

北海道における最大の課題は人口減少でございます。北海道の人口は全国よりも10年早く減少に転じ、今も全国より速いスピードで進行しております。中でも生産年齢人口は、2015年は319万人でしたが、2045年には4割減の193万人となると見込まれております。人口減少の加速によって労働力不足がより一層深刻化するだけでなく、生産や消費が縮小し、地域社会の存亡にかかわる危機的な事態と受けとめております。

こうした中、道経連では、2030年をターゲットに、労働政策の観点から、また道内を6圏域に分けるなどして人手不足対策に向けた労働力需給調査を実施し、6月にまとめさせていただいたところでございます。

試算の結果、2015年の北海道の実質GDP18.2兆円を2030年においても維持するためには、労働生産性を過去15年と同水準で向上すると想定したとしても26万人に相当する労働力が不足することがわかりました。この26万人分の不足解消のためには、量的対策としての就業者数の確保と質的対策としての労働生産性の向上の両面から取り組むことが重要でございます。

まず、量的対策の就業者数の確保についてです。道内において札幌などの都市部では、年齢・性別問わず全国平均に比べ就業率が3%以上低い状況にあり

ます。このため、女性や65歳以上の高齢者を含め、都市部の就業率を政令指定都市の上位5都市の平均まで引き上げることを目標としています。また、都市と地方の共通対策として、外国人人材の受け入れやU I Jターンを促進し、道外、国外からの人材の確保を進めていくことも重要です。

これらの対策により約17万人分の労働力確保を見込める想定ですが、まだ9万人分が不足しますので、質的対策である労働生産性の向上が必要であり、A I、I o Tなどの活用や、デジタル技術を使いこなす産業人材の確保と育成も不可欠です。

これらの対策により労働生産性を年0.48%の伸び率にまで高めることができれば、現状の実質GDPを維持できるという試算結果となりました。

私どもとしましては、この結果を踏まえ、各種の情報発信、中央への要望などとともに、会員企業の自発的な取り組みを促進しているところでございます。

報告書の本編には、人材不足対策を推進する上で目指すべき方向や事例を詳細に記述しておりますので、お時間のあるときにお目通しいただければと思います。

私からは以上です。

○福士座長 ありがとうございます。

同じく資料No.1の20ページ、労働団体の【結果】①イに「地域活性化フォーラムの開催」とありますが、連合北海道から御紹介いただけますでしょうか。

○小野寺組織労働局次長 連合北海道の小野寺です。

本日お配りいただいた資料No.12「地域活性化フォーラム in 日胆」について紹介させていただきます。

連合では、2015年より各都道府県でこの地域活性化フォーラムを開催しております。地域の福祉団体やNPO、経済界、有識者やマスコミ等に御協力をいただきながら、これら幅広い関係者や市民がパネルディスカッション形式で対話を行い、地域の活性化はもちろんのこと、若年者雇用や、アクティブシニアとの連携、町のにぎわいと魅力の再発掘など、地域に秘められているポテンシャルをそれぞれの立場で再認識し、その力を最大限引き出す足がかりとなればとの思いでこのフォーラムを開催しております。

連合北海道では、2015年の第1回目の地域活性化フォーラムを帯広市で開催した後、旭川、函館、釧路と毎年開催地を変更して行ってきました。ことしは、資料にありますように10月22日に室蘭市で行います。室蘭市は、かつて18万人の人口であったのですが、人口減少が続いており、一見地域の雇用環境は安定した状況が続いているように見えますが、現実には若者の早期離職や雇用のミスマッチなどから労働力不足が顕著となっています。

今回、「鉄のまち室蘭！希望の灯をふたたび！」～働き方改革から見える、

もの・ひと・まち〜と題しましてこのフォーラムを設定いたしました。一定程度の人口減少を前提としながら、ものづくり、人づくり、まちづくりにそれぞれ携わっているパネラーが、もの・ひと・まちのポテンシャルをどのように引き出し、室蘭市から胆振・日高地域にさらなる活力を吹き込めるかディスカッションを行う予定であります。

来月には北海道新聞さんにこのフォーラムの特集記事も掲載していただける予定ではあるのですが、会場には若干の余裕があるという報告を受けておりますので、御都合がよろしい方はご参加いただければと思います。

連合北海道からは以上です。

○福土座長 ありがとうございます。

ただいま北海道経済連合会、連合北海道から取組についてお話がございましたが、御意見、御要望はございますか。

人手不足解消につきましては、道庁、札幌市、各団体ともに協力して人材確保対策に引続き取り組んでいけたらと考えます。

一方、地域活性化については、地域活性化雇用創造プロジェクトを北海道でやっております。また、地域雇用活性化推進事業に南知床4町が採択されております。

労働局としましては、事業への協力も含めて雇用の分野から地域活性化に貢献していきたいと考えております。

活動事項別の意見交換を行ってまいりましたが、これより全体を通しての意見交換とさせていただきます。

いろいろな方面からいろいろな報告をしていただきましたが、その中で、先ほどのお話のほかに、北海道働き方改革推進支援センターの相談内容について、もう少し切実といえますか、今こういう問題、働き方で非常に苦労しているということがあればお話しいただけますか。

○本間センター長 では、地方における人手不足について、1件、例としてお話しさせていただきます。

地方の石油業のガソリンスタンドですが、地方におきましては今20代、30代の若い人がだんだん札幌のほうに行ってしまうと、これは私が石油業協会の組合員の協会長の方からお話を聞いたのですが、地元で若い人がいないことから、高齢者や女性を活用する方向で努力しているということでございます。札幌ですとセルフスタンドといえますか、人がいなくても行っているところがあるのですが、あれは設備投資に高額な資金が必要なので、それは現実的に難しいということで、高齢者や女性を活用する方向で努力していると。

その中で、ガソリンスタンドは、従来は若い男性の従業員が、車が入っていくと元気に挨拶をして、きびきびと窓を拭いたり、ガソリンを入れるというサービスを行っていたのですが、高齢者や女性の方にその業務を行っていただく

ということで、従来のガソリンスタンドのイメージを少し修正いたしまして、特に冬ですとお客さんが来るまでは暖かいガラス張りの事務所で待っていて、かつ手袋や、ガソリンやオイルで汚れてもいいような丈の長いコートのような防寒具を常備しておくことによって、若い男性のようなきびきびした対応ではないですが、高齢の方や女性の方であっても業務を行えるようにシフトしていくという取組を行っているということでございます。

サービス業においてサービスは大変重要なのですが、ある種過剰なまでにサービスを要求することによってその業界・業種において活用できる人材が狭まってしまうということがあるのであれば、本当に必要なサービスの部分の水準を見直すことによって、ガソリンスタンドにおける高齢者や女性の活用のように人材活用の幅を広げるということにつながっていくのではないかと考えております。

以上です。

○富士座長 ありがとうございます。

今、女性、高齢者の活用というお話が出ましたけれど、多分全体のパイはもうなかなか増えていかないわけですから、やっぱり女性、高齢者をしっかり活用していかないと人手不足には対応できないと思います。

ほかに御意見、御発言はございますか。よろしいですか。

本日、構成員、オブザーバーの皆様からいただきました御意見につきましては、労働局において今後の施策の展開、また本協議会の運営に役立てていきたいと存じます。

皆様におかれましては、今年度下期の取組、また次年度の取組につながれば幸いです。

引き続き北海道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、今後ともよろしく申し上げます。

これで本日の議事は全て終了しましたので、事務局にお返しいたします。

4 閉 会

○桑原企画課長 本日は、御多忙のところ御出席いただきまして、また貴重な御意見をいただきまして、ありがとうございました。

これをもちまして「第6回北海道働き方改革・雇用環境改善推進協議会」を閉会いたします。

本日は、どうもありがとうございました。