

令和3年度
第2回北海道地方労働審議会

日 時：令和4年3月9日（水）14：00～
場 所：ANAクラウンプラザホテル札幌 3階「鳳」

1 開 会

○鎌田総務企画官 本日は大変お忙しい中お集まりいただきまして、ありがとうございます。

ただいまより令和3年度第2回北海道地方労働審議会を開催いたします。

私は、司会進行担当の総務課の鎌田と申します。どうぞよろしく願いいたします。それでは、審議会の成立についてご報告申し上げます。

本日は、公益代表の石川委員と使用者代表の橋本委員が欠席となっております。また、今朝ほど公益代表の工藤委員につきましても急遽欠席という連絡が入っております。その結果、委員18名中15名の出席となっております。本審議会は、地方労働審議会令第8条の規定によりまして、委員の3分の2以上または公益、労働者、使用者の各代表委員の3分の1以上の出席で成立することとなっておりますので、本日はその要件を満たしております。審議会は成立していることをご報告申し上げます。

資料につきまして、1点ご説明申し上げます。本日資料をお配りしておりますけれども、令和4年度の行政運営方針（案）でございますが、委員の皆様にお配りしたもとのから少し修正が入っております。修正部分につきましては、一覧表をおつけしておりますので、そちらも併せてご確認いただくようお願い申し上げます。

それでは、ここからは、審議会運営規程第4条によりまして亀野会長に引継ぎをさせていただきます。

会長、どうぞよろしく願いいたします。

○亀野会長 亀野でございます。委員の皆様、労働局の皆様、円滑な議事進行へのご協力をよろしくお願いいたします。

2 北海道労働局長 挨拶

○亀野会長 それでは、まず上田局長からご挨拶をお願いいたします。

○上田労働局長 北海道労働局長の上田でございます。

本日は年度末の大変お忙しい中、本年度第2回目の地方労働審議会にご参集いただきまして、本当にありがとうございます。

また、まん延防止等重点措置の対策期間中ではありますが、このような広い会場をセツトしましたので、ご理解のほどよろしくお願いしたいと思います。

また、皆様におかれましては日頃より労働行政にご支援、ご協力いただいていることに改めて感謝申し上げます。本当にありがとうございます。

本日の審議会ですが、議題は、令和4年度の労働局が行う行政運営方針についての案を策定いたしましたので、これについて皆様のご意見をいただきたいと思っております。

当然、令和4年度の行政運営方針の中には、新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえた北海道労働局の最重点施策と重点施策を挙げて、この課題にしっかりと取り組んでいけるよう書かせていただいたところでございます。

また、新型コロナウイルス感染症に関しましては、北海道で初の感染者が確認されてから2年が過ぎて、なかなか収束の見通しが立たない状況ですが、最近の雇用情勢を簡単に見てみますと、求人については大分持ち直しの傾向が出ています。一方、求職者の関係ですが、雇用の維持はなされていると思うのですが、一部、例えば在職者の方の求職申込みが少しずつ増えています。さらに、無業者とって今まで働いたことのなかった人、これは多分、世帯の収入減によって新たに仕事を探している方たちがここ数か月にわたって少しずつ増えている状況で、雇用は維持されていますが、そういうところで雇用の不安定感がやはり増してきているところでございます。

このような中で、雇用調整助成金や他の雇用維持のための施策を私たちは一生懸命やっておりますが、今後も引き続きこれらの施策とともに、さらに次のステップとして再就職支援などについてもしっかりとやっていきたいと思っております。

労働者が安心して働くことができる職場環境づくりに資するため、長時間労働の抑制、死亡労働災害の減少に向けた取組も最重要課題となっています。令和4年度におきましても、北海道労働局、各監督署、各ハローワークが一丸となって様々な課題に取り組んでいきたいと思っております。

委員の皆様方におかれましては、忌憚のないご意見をいただきたいと存じますので、どうぞよろしくお願いいたします。

○亀野会長 ありがとうございます。

3 審 議

○亀野会長 それでは、本日の審議会の議題に入ります。

令和4年度行政運営方針（案）についてでございます。

労働局から一通り説明をいただいた後、一括して審議をお願いしたいと思っております。

説明に際しましては、事前に各委員に対しまして資料が配付されておりますので、各委員が一読されていることを前提に、審議時間を確保するために簡潔にお願いいたします。

それでは、初めに栗山雇用環境・均等部長から説明をお願いいたします。

○栗山雇用環境・均等部長 雇用環境・均等部の栗山でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

失礼して、座って説明させていただきます。

では、行政運営方針案を御覧ください。

まず、運営方針の構成について少しお話をさせていただきます。

目次を御覧いただきますと、令和4年度は令和3年度版と少し構成を変更しております。第1の「労働行政を取り巻く情勢」と第2の「総合労働行政機関としての施策の推進」についてはそのままなのですが、令和4年度版では第3で北海道労働局の最重点施策を取り上げ、第4から各部の重点施策というふうにしまして、めり張りをつける形で作っております。ついでに、この後の各部からの説明も第3と第4を行き来することになりますが、どうぞよろしく願いいたします。

それでは、雇用環境・均等部関係の業務について説明申し上げます。

運営方針の3ページを御覧ください。

最重点の中の「2 多様な人材の活用促進」の(1)、男性の育児休業取得と女性の活躍推進についてでございます。

今年度、育児・介護休業法が改正されまして、4月から段階的に施行されることとなっております。育児休業を取得しやすい雇用環境の整備の義務づけ、育児休業の分割取得、労使協定を締結するなど一定の条件の下で育児休業中の就労を可能にすることなど、柔軟に制度が利用できるようになります。

男性の育児休業につきましては、北海道は全国に比べて取得率が半分程度となっております。改正法を周知することで利用の促進を図っていくことを考えております。

また、同じく4月からは女性活躍推進法の取組についても対象企業が拡大されることとなっております。

どちらの法改正につきましても、労働者が安心して働くことのできる働きやすさにつながるものでございますし、企業が適切に対応されるよう法の着実な履行確保を図ってまいりたいと思っております。

1ページめくっていただきまして、③になります。ここは、事前にお配りしたものと少し記述を変えております。項目名自体が変わっております。「新型コロナウイルス感染症に関する小学校休業等対応助成金等による支援等」としまして、コロナ関連の支援の施策といたしまして小学校休業等対応助成金のニーズが高くなっております。これは今年度限りのものでありましたが、期限も6月末までに延長されていますことから、企業及び労働者に対して引き続き助成金制度の周知と利用の促進を丁寧に働きかけてまいります。併せて、コロナ下においても母性健康管理措置が確実に行われ、さらに妊娠理由の不利益取扱い、退職の強要などが行われることのないように、男女雇用機会均等法の施行につきましても履行確保に取り組んでまいります。

続きまして、7ページを御覧ください。

7ページの下の方から、第4、令和4年度の北海道労働局各部の重点施策になります。1が雇用環境・均等行政の重点施策となっております。

(1)で、「総合的なハラスメント対策の推進」を挙げております。

労働施策総合推進法に基づくパワハラ防止対策、これも4月から全面適用となります。中小企業にハラスメント防止の措置を講じることが求められますし、今まで「いじめ・嫌がらせ」というカテゴリーであった労働相談に対しましても、内容によってはこの労推法で定義するところのパワハラ事案ということになりまして、企業に対して法に沿った適切な対応を求めていくこととなります。

また、8ページの②、来年度はハラスメント対策の中に新たに就活セクハラについて記載をしております。均等法で規定するセクハラ防止対策や労推法のパワハラ防止対策で事業主が講じる措置義務の対象となるのは、原則としては自社の労働者になりますが、加えて、自社の労働者が行為者となって、社員以外の就活生やインターンシップの学生さんなどにハラスメント被害があった場合にも事業主の責任として社員と同様に対応することが望ましい取組と均等法や労推法に規定されております。これについても広く周知徹底を図りまして、企業の自主的な取組を求めていくこととしております。

9ページを御覧ください。

「(3) 柔軟な働き方や職場環境整備への支援」でございます。①、②とまとめまして、テレワークでありますとか働き方改革の推進ということで、各種助成金の利用促進、円滑な支給事務を行うこととしております。

来年度の助成金の詳細につきましてはまだ示されておりませんが、これらの取組を行う事業主に対して業務改善助成金を含めて引き続き利用促進を図るとともに、円滑な支給事務に取り組んでまいります。併せて、働き方改革推進支援センターもございまして、それによるきめ細かい相談対応や出張での訪問コンサルティング等の業務についても行ってまいります。

11ページを御覧ください。仕事と家庭の両立支援対策でございます。

両立支援については、次世代法に基づく「くるみん」マークを使った認定制度、また不妊治療と仕事の両立の必要性について周知しまして、取り組んでいただく企業が増えていきますように周知・啓発に取り組んでまいります。

24ページに行ってくださいまして、これが行政運営方針の本文の最後になります。

その次に行政目標をつけております。例年数値目標を立てているものですが、前回ご意見を頂戴したこともありまして、継続的に取組を行っているものを取り出した形で整理しております。

雇均部につきましては、下半分です。指導に対する是正を95%以上とすることと、あっせん業務の迅速化、合意率の向上を目標として立てております。

雇均部については以上でございます。

○亀野会長 はい。ありがとうございました。

次に、佐藤労働基準部長から説明をお願いいたします。

○佐藤労働基準部長 労働基準部長の佐藤でございます。

それでは、座って失礼させていただきます。

労働基準部の行政運営方針について、簡単に説明をさせていただきます。

ページとしては、5ページからになります。

最初に、「安心して働くことができる職場環境づくり」ということで2点挙げておきます。1点目は、労働基準行政が一体となった過労死等防止対策の取組です。2点目は、死亡災害の減少に向けた取組です。大きくこの2つですが、1つは働き方改革の観点から、もう一つは、労働者が職場で亡くなってはならないということから死亡労働災害の減少に向けた取組を最重点として立てているところであります。

過労死等防止対策については、過労死を防止する、長時間労働について監督指導を行う、残念ながら過労死事案が発生した場合には労災支給の早期処理に取り組んでまいります。

監督指導については、資料2-1、2-2として過重労働防止対策と自動車運転者の関係について記者発表したものをつけております。

死亡災害の防止につきましては、令和3年は全国で2番目の多さということで、従前、建設業にかなり重点を置いた対策をしてきたわけでございます。本年も建設業は相当多かったわけでございますが、それに加えて2番目に死亡災害が多かった陸上貨物運送業、この2つを最重点として死亡災害の防止を図ってまいるということでございます。

資料として、13次防の関連、死亡災害の関連で2-3から2-6までつけております。

次に、重点施策の関係でございます。11ページから書かれております。

中を見ていただければお分かりかと思いますが、まず新型コロナウイルス感染防止対策を引き続き行っていくということ、感染症の影響を受けた事業場に対して適切な労務管理を指導していくということ、過去から問題が続いている外国人技能実習生や障害者の労働条件の確保対策などを行っていくことを考えております。

次に、労働災害防止対策でございます。これは14ページから書かれておりますが、第13次労働災害防止計画は令和4年度が5か年計画の最終年でございまして、死亡災害については目標をクリアしているところでございますが、休業災害については目標と大きく乖離している現状がございます。達成自体は恐らく困難であろうという数字になっておりますけれども、困難であってもできるだけ13次防計画に近づけるため最後の1年力を尽くしていくということで、製造業、林業、第三次産業といった業種別の災害防止、あるいは業種にとらわれず最も多い転倒災害、冬季の労働災害、高年齢労働者といった事故の型あるいは特性に準じた労働災害防止対策を行ってまいります。

16ページ、健康確保対策につきましては、メンタルヘルス対策を引き続き行っていくほか、化学物質ばく露防止対策、治療と仕事の両立支援、こういったものを引き

続き推進していくということでございます。

4点目、労災補償対策でございます。18ページに書かれていますが、労災補償について複雑困難な事案であっても、請求人の不安定な立場をできるだけ解消するために早期決定を引き続き行っていくことを考えております。

5点目、最低賃金制度の適切な運営ということで、北海道地方最低賃金審議会における最低賃金の円滑な決定に努めてまいるということでございます。

ただ、昨今言われておりますように、賃上げ自体、政府として進めているところがございます。北海道におきましても、単に最低賃金を上げるということではなく、賃金水準そのものを向上させるという観点から各種助成措置が定められているところでございます。資料2-14、各種賃上げのための助成措置が一覧になった資料、簡易版ですけれども本省から示されておりますので参考までにつけております。あと、詳細版として全ての項目について細かく書かれているものもございますが、このようなもので積極的に事業主のほうに機会あるごとに助成金制度の案内をしていくことを考えております。

最後になりますが、数値目標でございます。24ページの次のところに、継続的な目標として2つ、その他の目標として3つ掲げております。

継続的な目標としては、死亡災害を、令和2年は過去最少の51人でしたので、50人以下を目指します。メンタルヘルス対策については、前回の審議会で説明いたしましたが、特定9業種についてメンタルヘルス対策に取り組む事業場の割合を80%以上とするよう引き続き取り組みます。

その他の目標として、1つは電子申請を利用した36協定の届出割合を昨年度より高めるといことです。令和元年1.2%、令和2年2%ということで、微少ではございますが徐々に上がっております。さらに、令和3年は6.9%まで上がってきております。コロナ禍で外出を控える中であっても、会社において一定の時間外労働がある場合には36協定の届出が必要ですので、電子申請を活用することによってより届出率を上げていくことを考えております。

それから、労災請求事案です。この目標につきましては、他律的要因を除いて何件以下とするというものです。他律的要因というのは、お医者さんに意見書の照会をしても答えが返ってこないとか、そういったものは除くということだったのですが、請求人にとってみればお医者さんから答えが来ないとかそういうことは余り関係ない話ですので、労災請求事案の長期末決件数自体を減らそうという、より大きな目標に変えたところでございます。そのため、除かれていた他律的要因のものが入ってまいりますので目標値としては大きなものになりますが、まだ直近3年度の月平均最少件数が出ていないので数値は入っていないのですけれども、その平均値が出次第この数字を入れて、それ以下を目指していくことを考えております。

ちなみに、令和4年1月末現在34件の長期末決件数となっております。

最後に、北海道最低賃金の周知に関連いたしまして、地方公共団体広報誌への掲載が非常に効果的であるという観点から道内179市町村の広報誌への掲載率100%を目指します。

ちなみに、本年度につきましては残り5市町となっておりますが、4市町については既に掲載が終了して、あと1町については4月ないし5月の広報誌で掲載していただけることになっておりますので、令和3年度の目標については100%達成と考えているところでございます。

以上、労働基準部の説明を終わります。

○亀野会長 はい。ありがとうございました。

次に、乃村職業安定部長から説明をお願いいたします。

○乃村職業安定部長 職業安定部長の乃村でございます。本日は、よろしく願いいたします。

座って説明させていただきます。

行政運営方針（案）のほうでございますけれども、まず北海道労働局の最重点施策の中から職業安定部関係について2点説明させていただきます。

1ページ、第3の1、「雇用維持・労働移動等に向けた支援」ですけれども、中身につきましては2ページを御覧ください。

「（1）雇用の維持・在籍型出向の取組への支援」ですけれども、雇用調整助成金のコロナ特例措置につきましては、感染状況による変動はありますけれども、引き続き多くの企業にご活用いただいております。

今後の特例措置の水準につきましては、資料3-1にも入れておりますけれども、現行の特例水準につきましては本年6月まで延長されることとなっております。引き続き雇調金の活用を図っていきたいと思っております。

また、単に休業するだけでなく、労働者のモチベーションの維持やキャリアアップに資する在籍型出向につきましては昨年2月に産業雇用安定助成金、出向元・出向先に対する助成措置が導入されております。こちらについても引き続き促進を図ってまいります。

在籍型出向につきましては資料3-2に載せておりますので、ご参照いただければと思います。

「（2）人手不足分野への円滑な労働移動の推進」の①、「人手不足分野への就職支援及び業種・職種を超えた再就職等の促進」ですけれども、人手不足分野への就職支援につきましては、ハローワークの人材確保対策コーナーにおきまして求職者への職業相談、求人者への求人充足に向けたコンサルティングや面接会等のイベント等を通しまして求職者・求人者双方へのマッチングに向けた支援を行っております。

既存の人材確保対策コーナーとしましては札幌、函館、旭川、帯広の各ハローワークに設置しておりますけれども、来年度より札幌東のハローワークにも新設予定とし

ております。

また、新型コロナウイルス感染症の影響により離職された方向けに、札幌圏及び旭川ハローワークにJOB-チェンジサポートコーナーを設置しております。こちらは北海道独自の取組として昨年1月より試行的に開始しまして、7月より本格的に実施しているものですが、こちらのコーナーを中心に雇用吸収力の高い分野への業種・職種を超えた再就職支援を引き続き行ってまいります。

最重点施策の2点目は、項目2の「多様な人材の活用促進」の中の4ページにあります「(2) 就職氷河期世代の活躍支援」でございます。令和2年度から4年度が3年間の集中取組期間ということで就職氷河期世代の活躍支援を行ってまいりましたけれども、来年度はその最終年度となります。

これまでの取組結果としましては、24ページの後ろにございます数値目標を御覧いただければと思っておりますけれども、継続的な目標の1つ目に「就職氷河期世代活躍支援プランの実施」として数値目標を掲げております。正規雇用に結びついた就職氷河期世代の不安定就労者数を3年間で1万2,900人として、これを3で割りまして、1年間で4,300人以上という目標を立てて個々人の状況に応じた支援を行ってまいりますけれども、記載のとおり、1年目の令和2年度につきましては4,889人ということで目標を達成しております。また、今年度につきましても令和3年12月末現在で4,072人となっております、目標を達成できる見込みとなっております。

4ページにお戻りいただきまして、来年度、最終年度の取組については、何か新たなものを予定しているということではありませんが、これまでの取組、具体的に申し上げますと、①にあります「チーム制による伴走型支援」ということで、ハローワークの就職氷河期世代向けの専門窓口における、相談から教育訓練、就職、職場定着までの切れ目のない支援や、職場実習や職場体験といったいわゆるインターンシップの促進。また、②にございます関係機関により構成される就職氷河期世代活躍支援プラットフォームの取組として、企業説明会や面接会の開催、様々な支援策の周知等に引き続きしっかり取り組んでまいりたいと思っております。

それでは、19ページにお移りいただきまして、職業安定行政の重点施策についてかいつまんで説明させていただきます。

まず、(1)の「職業紹介業務の充実・強化及びデジタル化の推進」でございます。

①の「ハローワークの職業紹介業務のオンライン・デジタル化の推進」ですけれども、ハローワークシステムの刷新が令和元年度から順次行われておりまして、求人者及び求職者マイページを通して、求職者が行う求職者登録や求人への応募、事業所が行う求人申込み、またハローワークが行う職業紹介など様々な場面でのオンライン活用が可能となっております。また、Zoomを活用したオンライン職業相談も昨年度から開始しておりますけれども、学生等を中心に各ハローワークで活用が進んでおり

ます。また、昨年11月からマザーズハローワーク札幌で、今年2月より札幌わかものハローワークで、全国のハローワークで初となる取組ですけれども、チャット相談、これは求職登録が不要で、ニックネームのみで利用可能ですけれども、こういった新しいサービスを開始しているところです。このチャット相談については、資料3-4と3-5にリーフレットを入れておりますので、ご参照いただければと思います。

このようなオンラインを活用したサービス提供というのは社会全体のオンライン化、デジタル化が進んでいる流れを受けたものですけれども、コロナ禍において特に有用性が高いと考えられ、引き続きサービスの向上を図ってまいります。

一方で、オンライン偏重、オンラインだけで支援が完結するというのではなく、ハローワークに来所された方に対しては専門スキルを生かした質の高い職業相談、充足支援を行うこととしており、こうした様々な取組を通してハローワークが行うサービスの充実・強化を目指してまいります。

②の「デジタル分野における新たなスキルの習得による円滑な再就職支援」ですけれども、デジタル人材の育成というのが現在政府全体の大きな課題となっております。公的職業訓練においても、来年度は訓練委託費の上乗せ等によりましてIT分野を特に重点的に行うこととしております。

なお、前回の地労審におきまして、IT人材の募集実績のある事業所に対して訓練カリキュラム等に対する要望についてアンケート調査を実施していますということでご紹介させていただきまして、その結果についてご質問いただいておりますので、今回、資料3-6にその結果について入れておりますので、少し紹介させていただきます。

こちらは先月、2月25日の地域訓練協議会にも提出した資料でございます。ハローワークから札幌圏の事業所86社に依頼しまして、16社から回答を得ております。ピックアップして紹介いたしますが、回答した事業所において訓練修了生を採用するかどうかということについては、回答いただいたところは訓練修了生を採用する意欲や実績があるところが多いのですけれども、その採用については考え方がる程度分かれているということや、そのシステムが保守系か開発系であるかで仕事の内容が異なるといったような様々な回答をいただいております。

こういった人物像やカリキュラム等に対する有益なご意見を多数いただいておりますので、アンケート結果については訓練を担う北海道や高障求機構北海道支部とも共有いたしまして、今後のIT訓練の実施に活用していきたいと考えております。

それでは、行政運営方針（案）の19ページにお戻りいただきまして、「（2）新規卒者等への就職支援」、「（3）非正規雇用労働者等への支援」については詳細は割愛させていただきますけれども、長期化する新型コロナウイルス感染症の影響に留意しながら引き続き対策を進めていきたいと思っております。

なお、（2）に関連して新規高卒者の就職内定状況ですけれども、直近の公表デー

タでは1月末現在で内定率が92.0%、未内定者が456人となっております。内定率は、コロナ前の高い水準には戻っていないものの、過去の統計の中でも高い水準となっております。業種によってばらつきはあるものの、新卒者の採用に現時点ではコロナの大きな影響は出ていない状況と見ております。

(4)の「高齢者の就労・社会参加の促進」ですけれども、特に①のところがございます。従来より65歳までの雇用確保措置が企業に義務づけられておりましたけれども、ご案内のとおり、昨年4月施行の改正高齢法によりまして70歳までの就業機会確保措置が努力義務になったところでございます。

雇用確保措置等の実施状況については、毎年6月1日付の企業からの報告で確認の上、未実施企業への指導等行っているところですが、今年度は法改正に伴いまして少しその集計に時間を要しておりまして、本省分も含めて今年度内での公表が困難な見込みとなっております。集計・公表は遅れていますが、雇用確保措置の未実施が疑われる場合など特に問題がある事業所を把握した場合については、集計結果の公表を待たずにハローワークで指導等進めているところでございます。

(5)以降、障害者、外国人、季節労働者、刑務所出所者に対する支援について記載しております。詳細は割愛いたしますが、新年度においても引き続きそれぞれの方のニーズに応じたきめ細やかな支援を行っていきたいと考えております。

24ページ以降の数値目標ですけれども、職業安定部は全部で5項目を入れております。項目については今年度と同じですけれども、数値目標についてはまだ本省のほうから来年度の指標が示されておりませんので、それを待って最終的に確定とさせていただきたいと思っております。現時点では空欄になっておりまして、恐縮でございます。近年の実績、直近の実績等入れておりますので、併せてご参照いただければと思います。

職業安定部からは以上でございます。

○亀野会長 はい。ご説明ありがとうございます。

それでは、これから審議に入ります。

ただいまの説明に対しましてご意見、ご質問がありましたら、どなたからでも結構ですのでお願いいたします。

いかがでしょうか。

はい。山田委員、お願いいたします。

○山田委員 労働者委員の山田です。

まず最初に、ご説明にもありましたが、賃金の引上げ等に向けた中小企業や小規模事業者の支援施策について、一覧表にして非常に分かりやすいものを作ってくださいまして、誠にありがとうございます。

また、今日ホームページのほうを見せていただきましたが、各助成金等もよく整理されて、利用に当たってのポイント等も書いておりまして、非常に分かりやすいので

はないかと思いましたが、その作成について改めて感謝申し上げたいと思います。これからは、ぜひ利用促進に向けて取組をお願いしたいところでございます。

まず、行政運営方針の中で質問が3点と、お願いと申しますか、これからの取組について2点ほどありますので、よろしく願いいたします。

まず最初に、3ページでございます。2の「多様な人材の活用促進」について、取組の①にパパ育休等々について「各施行日に備えたセミナー等の開催により着実な履行確保を図る」という記載がありますが、セミナー等に参加する企業や事業者においては非常に関心が高いと申しますか、法の施行の趣旨や、それらのことについて取組もうという姿勢があるのではないかと思います。一方で、これらに参加しない、または業界団体にも加盟していないような企業に対して周知活動はどうやってするのか教えていただきたいというのが1点目でございます。

次に、5ページになりますが、「安心して働くことができる職場環境づくり」の中で、「長時間労働の抑制」の取組の①に「適用猶予事業・業務を中心に改正労働基準法等の周知」とあります。周知はもちろんなのですが、適用猶予事業等々につきましては万が一事故が発生した場合に非常に重大事故につながりやすい職種・業種があるのではなからうかと思しますので、もちろん法以上というわけにはいきませんが、より厳しく指導いただきたいということが1点でございます。

続いて、9ページになります。(3)の「柔軟な働き方や職場環境整備への支援」ということで、取組の①の「良質なテレワークの導入・定着促進」についてであります。ガイドラインの周知はもとより、テレワーク自体は勤務場所の変更となりますので、自宅でテレワークというケースが多いかと思いますが、労働時間が曖昧になるケースも散見されるのではなからうかと思しますので、そういったことがないように運用ルールについて労使協定や就業規則などに明記するように、ぜひ指導をお願いしたいということです。

続きまして、14ページに「安全で健康に働くことができる環境づくり」ということで①の取組の中でアからエまであります。この中で特にイとウに研修会やパトロールの実施という記載があります。これらについては、もちろん今こういった状況ですから緊急事態宣言やまん延防止等重点措置適用になっているか否かで変わってくるかもしれませんが、この研修会やパトロールを行う頻度と申しますか、計画について教えていただきたいということです。

最後になりますが、24ページ以降の数値目標の中で、先ほどご説明があったのですが、労働基準部の中で市町村への最賃の掲載に関してです。残り1町で全部ということになると聞いておりますが、10月1日から改正されて、3月、4月、最後残れば半年か5か月ぐらいたってからということになります。もちろん労働局が掲載できないという判断はできませんが、昨年場合は10月1日、10月上旬には最低賃金の改定がありますので、それに合わせて市町村広報誌への掲載をタイムリーに

行うようにぜひ取組をお願いしたいということです。

私からは以上です。

○亀野会長 はい。ありがとうございます。

それでは、労働局のほうから何かございますか。

○栗山雇用環境・均等部長 それでは、最初に雇均部から回答させていただきます。

まず、3ページの育児休業等の周知についてのご質問でございます。確かに説明会にご参加いただく企業さんは何かやらなければいけないということで参加していただくので、それ以外のところにつきましては、まずはホームページに掲載というのが一般的に誰でも見ていただける。ホームページすら見ない人はどうするかという話になりますが、育児休業だけではなくて、とりあえず労働関係にご関心がある中小企業の方は、働き方改革推進支援センターのほうでマスコミやSNSで周知をしておりますが、働き方改革推進支援センターには長時間労働対策や賃上げ対策だけではなく、女性活躍、ハラスメント対策、今回の育児休業対策等のご質問も多々寄せられておまして、そういった問題への対応もしておりますし、もともとセンターの本来の目的、長時間労働対策をどうするかということでおいでになった事業所さんについても、今回の法改正をご存じですかというふうな形でセット販売のような形で周知をしておりますので、そういったところも利用しまして、育児休業以外のご関心のあるところで接触してきた場合もすくい上げるようにしているということが1点。

もう一つは、やはり労働者の側からの相談もございます。会社が余りいい顔をしないというご相談が既に寄せられておりますので、そういうところにつきましてもそれをきっかけに事業主に接触して理解を求めるという形で取り組んでまいります。

以上でございます。

○佐藤労働基準部長 それでは、基準部のほうからお答えさせていただきます。

まず、1点目の適用猶予事業に対する措置ですが、山田委員はご承知かと思えますが、適用猶予というのは法が適用されていないわけですので、まずは法が適用されることとなりますよという周知を徹底しなければならないというのが本運営方針の趣旨でございます。当然ながら、適用猶予だから法に反して自由にしていとか、そういうことでは一切ございませんので、適用がある部分に現状でも触れていけば、そこは厳しく指導してまいります。それから、適用前に法の適用に備えて仕組みを整えていただくというのは当然のことですので、そういったことも含めて、厳しい指導までできるかどうかは別にして、そこは積極的に指導していくということを含めた周知とご理解いただきたいと思います。

次に、安全衛生関係のパトロールや研修会の頻度ということですが、実は、これはこれから具体的に各団体と年間計画などを詰めていきます。各団体は大体総会が5月から6月ということですから、新年度に向けてどの程度研修会をしていくか、パトロールを何回ぐらい実施するかということが詰まっていくこととなりますので、現段階

では各団体と一緒にやりましょうということで計画を組んでいただくことを考えております。そのため、回数等は今この場では未決定となっております。

最後に、最低賃金の周知のお話がありました。おっしゃることは重々ごもっともで、私どももできるだけ早く掲載していただきたいと思っております。ただ、審議会で審議する前から場所を空けてくれと言うわけにもいきませんし、現実に市町村の広報誌というのは2、3か月先まで実はぎっしりと埋まっております。そういう中で何とかスペースを作っていただいて、できるだけ早く入れてくださいとお願いしております。それから、なかなかご理解いただけない町村というのは現実にございまして、最低賃金は国の責任だから町村広報誌に載せるような話ではないのではないかというようなことを言われる方もいらっしゃるしまして、そういう方を粘り強く説得していくとか、北海道は広いのでなかなか対面をお願いするというのはやりづらいので、どうしても電話やメールという形になってしまいますので、その説得等で時間がかかってしまうというのが現実的にはございます。ただ、趣旨として、10月1日に発効、できれば10月中に全て周知というのは私どもも当然だと思っておりますので、そこは引き続き各市町村に対して広報誌に掲載するに当たってできるだけ早くということでは来年度もお願いしてまいりたいと考えているところでございます。

以上でございます。

○亀野会長 はい。ありがとうございます。

山田委員、よろしいでしょうか。

あと何かありましたか。テレワーク。

○栗山雇用環境・均等部長 すみません。テレワークでございますけれど、就業規則に入れる指導というのはなかなか難しいのですけれども、これはやはりテレワーク助成金等で、もしそういうことを利用していただく場合にはきれいに制度化したものを用意して運用していただきたいということをお願いしているところでございます。

また、労働基準法的にも始業時刻、終業時刻等明示することになっておりますので、把握した場合には、きちんと就業規則に明示するよというふうな指導をするところではないかと思っております。

○佐藤労働基準部長 就業規則でどこまで書くかというのは、それはしっかり書くことが望ましいのですけれども、「テレワークをさせることがある」と書いていけばいいじゃないかという考え方もありますし、具体的に就業場所がどこか決まっていなようなケースにおいては就業規則にも明記できないとか、様々な事情があるかと思えます。ただ、就業規則等テレワークで持ってこられた場合には、当然窓口でできるだけそこは、就業場所がはっきりしているならば、自宅とか、あるいはサテライトオフィスの場所とか、就業時間に変更があるのであれば労働時間の部分、これは必須事項ですので必ず変えないといけないとか、そのような指導は窓口において行われていると考えております。

○亀野会長 はい。ありがとうございます。

山田委員、よろしいでしょうか。

○山田委員 どうもありがとうございます。

○亀野会長 ほかいかがでしょうか。

はい。百瀬委員、お願いいたします。

○百瀬委員 使用者委員の百瀬です。よろしくをお願いいたします。

私からは、お願い1点と質問5点ほどお願いいたします。あと、ページと行が事前の資料でメモってきたので若干ずれているかもしれませんが、よろしくお願ひします。

まず、1ページの「労働行政を取り巻く情勢」で冒頭ございましたが、新型コロナウイルス感染症への対策として雇用調整助成金の迅速な支給などを通じて一定程度雇用が維持されておりまして、これまでのご対応にまず敬意を表したいと思ひます。

経済界としては、雇調金の特例措置延長など引き続き切れ目のない対策を求めますとともに、経済回復への道筋、いわゆる実効性のある出口戦略も重要と考えておるところでございます。

一方で、雇用保険の財源が枯渇しているのも事実でありまして、労使が負担する保険料の引上げが10月に予定されています。現在、コロナ禍に加え、ウクライナ情勢の影響による原油をはじめとした物価上昇など企業を取り巻く環境は一段と厳しくなっております。つきましては、このような使用者側の声を中央にお伝えいただき、国庫負担割合の引上げなどご配慮いただけるように希望いたします。

先月2日でしたか、「事業者のための労働トピックセミナー」で中央から審議官がいらっしやって丁寧なご説明をいただきました。その中で、国庫負担の制度は雇用情勢などに応じて機動的な繰入れを可能とする仕組みを導入するとございましたので、ぜひ有効かつ積極的な運用をお願いするところでございます。

まず、お願いでございます。

あと、質問ですけれども、2ページの「(2) 人手不足分野への円滑な労働移動の推進」ですけれども、先ほどJOB-チェンジサポートコーナーのお話がございました。これは道独自のということでしたので、なかなか労働の移動というのが難しい中でどのようなアドバイスをしているか、事例等あればちょっとご披露いただければと思ひます。

あと、8ページの「(2) 同一労働同一賃金など雇用形態に関わらない公正な待遇の確保等」の取組で「業種別団体等に対する支援を実施」とございますが、どのような団体に対してどのようなアプローチをしているのか教えていただければと思ひます。

3点目が、9ページの③、「派遣労働者の同一労働同一賃金の周知・啓発」のところ、派遣社員に関する不正、トラブルなどの実態で何か特筆すべきものがあれば参考までに教えていただきたいと思ひます。

それから、12ページのエで未払賃金立替払制度、これは未払賃金の8割でしたか

立替えをする制度ですけれども、コロナ禍で倒産件数も徐々に増加傾向にある中で、道内におけるこの辺の制度の適用状況について教えていただければと思います。

最後に、19ページですけれども、「職業安定行政の重点施策」の「(1) 職業紹介業務の充実・強化及びデジタル化の推進」ですが、取組で、先ほどハローワークの職業紹介のオンライン・デジタル化の推進とありましたが、一方で失業給付業務、例えば失業認定など一連の手続でハローワークに行かなければならないのが現状だと思いますが、現状ないしは今後のオンライン・デジタル化の見通しなどございましたら教えていただきたいと思います。

今、行政DXということで、例えばマイナンバーカードの取得も促進されているところでございますので、本人確認などそういったことも含めて取り組めればいいのではないかと考えております。

私からは以上でございます。よろしく申し上げます。

○亀野会長 はい。ありがとうございます。

それでは、局のほうでお願いできますでしょうか。

○乃村職業安定部長 まず、職業安定部関係から回答させていただきます。

1点目の雇用保険料の引上げについてですが、今ご意見いただきましたように新型コロナウイルス感染症の影響ということで社会経済情勢が非常に厳しくなっている中で、雇用保険料の負担引上げということについて厳しい声、様々なご意見が労使の方から上がっていることについては承知しております。

一方で、そのような状況も踏まえまして、来年度、年度当初からではなく年度途中からの引上げということで制度改正を予定しているところです。

また、先ほど百瀬委員もおっしゃいましたが、機動的に国庫からの繰入れができる新たな国庫繰入制度というものも創設されております。このような様々な仕掛けを運用しながら雇用保険の財政安定というのが一番重要なことではないかと思っておりますので、そのようなことも踏まえまして今回このような保険料の改正を予定しているにご理解いただければと思います。

いずれにしましても、そういったご意見をいただいたことについては本省のほうにもしっかりと伝えてまいりたいと思います。

それから、JOB-チェンジサポートコーナーの実績や、どんな例があるかということについてご質問をいただきました。JOB-チェンジサポートコーナーは、先ほども少し紹介いたしましたが、札幌圏のハローワーク、具体的にはハローワーク札幌、札幌東、札幌北と駅前のハローワークプラザ札幌、それから旭川のハローワーク、合計5か所に今開設しているところでございます。今年度の支援実績につきましては、支援開始者が1,053人おりました、そのうち就職されたのが822人、そのうち467の方が職種や業種を転換して就職されたということで、6割弱の方が職種転換、業種転換を行っている形になっております。

具体的な就職の事例としましては、飲食店に非正規でホール係として勤務されていた20代の男性の方ですけれども、コロナでシフトが減少したことを機に退職しまして、職業理解、自己理解を促した結果、接客経験を生かせる業務としてスポーツクラブの運営スタッフとして正社員で就職をされました。また、事務職として勤務されていた60代の女性の方ですけれども、雇止めとなり離職をされたということで、なかなか事務職での就職が難しかったため職種転換を視野に就職活動をされまして、長く続けることが期待できる清掃スタッフとして、これも人手不足分野ですけれども就職されたといった事例がございました。

介護分野の職業訓練等を受けて、介護分野への就職を目指す方等も出てきています。引き続きこうした職種転換、業種転換の支援を進めていきたいと思っております。

3点目としまして、デジタル化、特に雇用保険業務についてのデジタル化の動きについてご質問をいただきました。失業認定については、現時点では、やはり本人確認等の観点から厚生労働省としては対面が原則というのは引き続き維持しているところですが、それ以外のところでの様々なデジタル化の動きというのもございますので、今後の見通しについて、決まっているところについて紹介させていただきたいと思っております。

まず、マイナンバーカードの活用についてですが、今年の10月から、マイナンバーカードを持っている方で希望する方については雇用保険の失業認定のときに受給資格証ではなくマイナンバーカードによって失業認定ができる予定になっております。

また、これは事業主の方の負担軽減ということになると思っておりますが、令和6年度中には、事業主の方から離職証明書が電子申請で提出された場合には、事業主の方を介さずに離職者の方のマイナポータルを通して直接離職票を交付することが可能となる予定となっております。マイナポータルを通して労働者の方に様々な書類を交付する手続が次期ハローワークシステムの刷新等においても今のところ検討されているような状況でございます。

また、様々な手続についての電子申請も進んでおりまして、事業所の設置から雇用保険の取得・喪失、雇用継続給付等の関係について今のところオンライン化しておりますけれども、それ以外の業務についても順次この手続のオンライン化について検討されているところでして、今後とも時代の流れに合わせてオンライン化、デジタル化については雇用保険の分野においても進めていくことを予定しております。

以上でございます。

○栗山雇用環境・均等部長 それでは、8ページから9ページにかけての業種別団体への支援についてでございます。これは委託事業の働き方改革推進支援センターの事業の一つでございまして、毎年一、二団体程度をセンターの相談員が支援しまして、働き方改革に資する取組をするように計画を立てて取り組んでいく。最終的には、持

ち出しではなく、働き方改革推進支援助成金に団体コースというものがございまして、団体コースの助成金を利用して働き方改革の推進に取り組むという設定の事業でございまして。すみません、今、団体名を手元に持っておりませんが、今年度1団体。来年度も、委託事業ですのでまだ確定はしておりませんが、仕様上、やはり一、二団体を選定して取組を進めていく予定でございまして。

以上でございまして。

○佐藤労働基準部長 令和3年度（3月9日時点）、未払賃金立替払制度の認定申請件数については、手元に数字はないのですが、大体つかみで十数件程度事案があると思います。プラスアルファで、裁判所の破産とか行われているようなものについて立替払は適用されますが、監督署を通さないで、その件数までは分かりません。

ちなみに、昨年度は過去最少に近い数字ぐらい、ほとんど申請がなかった状況でございました。

正しい数字が分からなくて申し訳ないのですが、そういうところでございまして。

○亀野会長 はい。

百瀬委員、よろしいでしょうか。

○百瀬委員 あと、派遣労働関係はいかがですか。9ページ辺りですが。

○乃村職業安定部長 派遣労働者の関係ですけれども、おっしゃられたような事案も少し出てきているというようなことについても把握しておりますが、実態把握も含めて、セミナー等での周知啓発を予定しております。いただいたご質問も踏まえて今後対応していきたいと思っております。

○百瀬委員 はい。ありがとうございました。

○亀野会長 はい。ありがとうございました。

それでは、ほかの方いかがでしょうか。

それでは、根本委員、お願いいたします。

○根本委員 公益委員の根本です。2点質問がございまして。

まずは、資料2-5で令和2年、令和3年の労災の死傷者数が増えているとなっているのですが、主に負傷のほうだと思っておりますけれども、この原因について分析されているものがありましたら教えてください。それに対して、効果的な対策として何か考えられているものがありましたら教えてください。

2点目は、4ページのマザーズハローワークのことなのですが、先ほど配付された修正箇所一覧で、「子育て中の女性等」を「子育て中の方等」と記載を変更されているのですが、そもそもこの「マザーズハローワーク」という言葉がお母さんに限られるようなイメージの言葉なので、今後このマザーズハローワークという呼び方自体を変更するようなことを検討されているのかどうかお聞きします。

○亀野会長 はい。ありがとうございます。

それでは、お願いします。

○佐藤労働基準部長 1点目の労災の関係から説明しますが、正直に申し上げて、なぜこんなに大きく増えているのか原因はよく分かりません。事故の型別でいいますと、転倒災害、墜落災害といった従前から多い災害というのは変わっておりません。そういった災害が増えているので必然的に総数が増えているというところまでは分析できるのですが、なぜ急に転倒災害、墜落災害が大きく増えているのかまでは正直つかみ切れないところがございます。

ただ、対策としては、墜落災害、転倒災害が多いということですので、これらは教育と設備、場合によってはフルハーネスなどの墜落制止用器具の活用など従前から進めている対策を徹底するという事しかないのではないかと思います。

ただ、一つ言えるとするれば、転倒災害などで従前、第二次産業、製造業あるいは建設業などで重点的に取り組んできたときに、相対的に社会福祉施設とかスーパーマーケットのような大規模小売店、そういったところに基準行政は手をつけていなかった部分があって、そこが減っていないというのも見えてきております。

従前から手をつけている製造業、建設業については、墜落災害、転倒災害の防止を引き続き行ってまいります。それから、運営方針にも書いてありますけれども、従前余り手をつけてこなかった第三次産業、社会福祉施設と大規模小売業を中心に転倒災害の防止をどうやって進めていくか、ここ5年から10年にかけて全国で取り組まれている状況になっています。北海道においても同じように従前型を進めながら、今まで手をつけてこなかった社会福祉施設、大規模小売業に対してこれからどんどんお願い、指導に取り組んでいくことを進めているところでございます。

以上でございます。

○乃村職業安定部長 続きまして、職業安定部から。

マザーズハローワークの名称についてご意見をいただきましたが、マザーズハローワーク自体は平成十何年からこの名称を使っていたと思っておりますけれども、今回微修正した部分についても、まさに女性だけではなくて、子育て中の男性も含め様々な方が利用できるということを言葉上も分かりやすくするために修正をしたところです。

また、先ほど少しリーフレットを紹介させていただきましたが、資料3-4の裏面の上のほうに、仕事と家庭の両立を考えている方、能力を十分に発揮して働きたいと考えている方等幅広い層の方々のサポートを行っておりますと書いておりますけれども、子育て中の方以外に、例えば介護をされていて、介護と仕事を両立させたいとか、様々な事情を抱えながら家庭と仕事を両立させたいという幅広い層の方々を実際は対象としております。そうした方々にも利用していただきやすいようにいろんな形で周知の中では工夫をしているところですが、名称につきましては、これは北海道だけではなく全国のハローワークでマザーズハローワーク事業ということで展開しているものですので、今のところこの名称を変えるというような検討、議論がされているというふうには承知しておりませんが、先ほど申し上げたように様々な方に利用し

ていただきやすい形で周知・広報をしていきたいと思っております。

以上でございます。

○亀野会長 はい。ありがとうございます。

それでは、吉田委員、お願いいたします。

○吉田委員 使用者委員の吉田でございます。よろしくをお願いいたします。

非常に経営にとって重要な課題が整理されていて、分かりやすかったです。私自身が中小企業の経営者ですので、どうやったらこれを本当にうちの会社で実現できるのだろうかという視点で全体を見ていくのですけれども、そうしたときに2つほどお聞きしたいことがございます。

まず、2ページの(1)、雇用の維持のところなのですが、この労働者のモチベーションの維持ということが知り合いの経営者の中でも今非常に話題になっています。雇用調整助成金をいただいて非常に助かっている反面、お給料はきちんと出るのだけれど、仕事が無いということで働く意欲そのものが低下していくのではないかという懸念を経営者たちは持っております。

その上で、この在籍型出向はとてもいいなと思いましたが、大変恥ずかしながら、私自身この制度を詳しく知りませんでした。資料を拝見しますと、業界団体同士をつないで、そこからということなのですが、私の会社はプロモーションとかブランディングの会社なのですが、私どものような職種では業界団体というものと強い結びつきというのは実はあまりないのです。そのため、実は対象となりながら漏れている企業、周知されていない企業が多数あるのではないかと思います。そのときに、例えば地元の商工会議所や経営者が入っている経営団体、そうしたところとの連携した事業や周知活動が何かあるのかどうか。もしなければ、ぜひ連携していただきたいと思うのですが、あるかどうかをまずお聞きしたいということ。

もう一つは、3ページの「多様な人材の活用促進」の「男性の育児休業取得・女性活躍等の促進」で、産後パパ育休制度などいろいろな画期的な取組をされるということで、非常にいいな、うちの会社も頑張りたいなと思っております。弊社にも子育て中の女性、男性もいるのですが、女性2人は時短勤務です。でも、もし彼女たちに、こういう制度があるから使ってみたらと言ったときに何て言うかということ、いや、無理です、うちの夫は「仕事が忙しくて無理と」言うのではないか。だから、企業側の意識を改善して、企業側が一生懸命取り組んで制度を整えたとしても、男性・女性の意識の中に、いや、うちはもう無理でしょうとか、いやいや、俺がいなくなったら会社は困るでしょうという、そういう根付いてしまった意識というものがあると思うのです。ですので、本当にこれを日本中で進めていくためには、企業側への意識啓発とともに、子供が生まれた社員さん向けに出前講座を企業に派遣してくれるなどの工夫があればと思いますし、もし若い男性が取りたいと言ったとき上司の男性は何と云うのだろうかということも懸念されます。そういう対策を多分やっていっしょだと

思いながらも、具体的にはどんな取組がされているのか、そういうことをお聞きしたいと思いました。

以上2点です。

○乃村職業安定部長 職業安定部のほうから、まず説明させていただきます。

在籍型出向の取組の周知状況についてご質問いただきました。こちらは、周知が進んでいないという部分は多々あるかと思えます。実際企業のほうからも、例えばそのニーズが高いと思われる観光業界の旅行会社等からも実は知らなかったというような声もいただいたりするので、周知不足の部分については我々としても受け止めているのですけれども、取組といたしましては、中央と各都道府県で在籍型出向等支援協議会というものを開催しておりまして、経済団体、また金融機関などにも入っていただいて、定期的に活動状況や助成金の活用について関係者の皆さんと共有する機会を設けております。その中に道経連さん、商工会連合会さん、中央会さんなどにも入っていただいておりまして、引き続きそうした経済団体等を通じて周知をするのはもちろん、団体に入っていらっしゃらないところも含めてこの制度を知っていただくために、ホームページに情報を掲載したり、SNS等を通じて情報発信はしているのですけれども、どうすればもっとうまく届く形で情報発信ができるかということについてはお知恵もお借りしながら我々としても考えていきたいと思っております。ご意見ありがとうございました。

以上でございます。

○粟山雇用環境・均等部長 雇用環境・均等部でございます。

男性の育児休業の取得促進、おっしゃるとおりでございます。先ほど北海道はまだ低いと説明いたしましたが、数字を申し上げますと、全国の男性の育休取得率が令和2年で12.6%ぐらい、北海道が5.9%ぐらい、半分以下という状況でございます。男性が非常に取りにくいというのは全国でも北海道でも同じなのですけれども、資料1-1に育児・介護休業法改正のポイントの資料をつけております。その1で、令和4年4月1日施行で、雇用環境の整備を各企業にお願いすることになっております。「育児休業が取得しやすい雇用環境の整備」ということで、会社の就業規則の中に育児・介護休業の制度があればいいということではなくて、妊娠・出産（本人または配偶者）の申出をした労働者に対して個別の周知と意向確認をしてくださいとっております。何を周知するかといいますと、育児休業や産後パパ育休に関する制度、それをどこに言えばいいのか、お給料はなかったとしても育児休業給付というものがあるというふうに、うちの会社はこういう制度があるから使ってねというスタンスで周知をする。「使うの？」というようなことではなく、使ってくださいという形できちんと周知をして、そのときに意向確認をして、必ず本人が意見を言える場をつくってくださいと。これは企業の規模に関係なく義務づけられることとなっておりますので、会社としてはまず本人に働きかけていただいて、本人も言いやすい環境をつくっ

ていただく。それはなるべく面談で、言った言わないということにならないように書面交付などもしていただくとか、そんな手段を使って進めていただけたらと思っております。

あと、個別の例ということではありませんが、今いろんな自治体でも妊婦さんに関して母親教室というものがあるかと思っておりますけれども、父親が参加する父親教室のようなものもたくさんあると聞いておりますし、私どもへのご相談についても、男性の方から、妻がもうすぐ出産するので育休を取りたいのですが、この改正法で使えるものはありますかというご相談がたくさん寄せられております。その中でこのあたりを説明させていただいて、ぜひ会社のほうに言うてみてください、会社の理解が余り得られないようでしたら私どもからも会社のほうに説明をさせていただきますということで進めているところでございます。

以上でございます。

○吉田委員 ありがとうございます。

○亀野会長 よろしいでしょうか。

さっきの出向のところなのですが、吉田委員の話は、その周知だけではなくて、例えば資料3-2ですか、これは業界団体だけでなく企業同士で何らかできないかという、そういうご質問だったと思うのです。

○吉田委員 そのとおりです。私も数多くの団体に所属しておりますが、周知活動自体に余り触れたことがなかったというのでもありませんでした。コロナの影響で経営が大変だと分かっている、なかなか仲間の経営者に、あなたのところから出向してもいいですよとは言えないのです。大変だろうなと思っても、うちにこういう人がいたらいいなと思っても、それはやっぱりデリケートな話で、なかなか言えないときに、そういう団体がマッチングの機会を設けてくれたらいいなと。そういうことも含めて協議会があるということかと思ったのですが、そうではないのでしょうか。

○乃村職業安定部長 すみません。ご質問の趣旨を十分拾い切れていませんで、失礼いたしました。

資料3-2の2ページ目に在籍型出向支援の全体像が示されておりますが、分かりにくくて恐縮なのですが、事業主団体を通さないとマッチングができないということではございませんで、産業雇用安定センターのほうで実際にこのマッチングを行っております。先ほど申しそびれたのですが、例えば雇用調整助成金の申請を行われた事業主さん等に対しても、こうした在籍型出向の助成金がありますというご案内は差し上げておりますし、様々な形で個別の企業のほうから関心があるということ把握した場合、産業雇用安定センターのほうで具体的なお話をさせていただいて、出向元、出向先それぞれの企業の情報を把握しましてマッチングを行っておりますので、事業主団体を通してということではなく、個別の企業からもアプローチしていただければと思っておりますし、また、ご関心を持っている企業があるという情報があれ

ばこちらのほうから積極的に働きかけをしているところでございます。

協議会自体は、個別のマッチングということではなくて、今の取組状況や活用事例の共有等をする場となっております。

○吉田委員 ありがとうございます。

では、お願いなのですが、課題はやはりここに行き着かないということだと思うのです。知っていて、ここに登録する企業というのはもう分かっている人たちなのですが、多分その業界団体に所属していればお知らせがしょっちゅう来るのかもしれませんが、私が申し上げたのは、経済団体、商工会議所とか、そういうところからもっと積極的なアプローチがあって、マッチングイベントなどもあって、ここにつなげるまでのプロセスがもう少し充実していればいいのではないかと思いますので、そこはぜひよろしくお願ひします。

○亀野会長 はい。ありがとうございます。

それでは、ほかの方いかがでしょうか。

はい。國武委員、お願いいたします。

○國武委員 小樽商科大学の國武です。行政運営方針が分かりやすくまとまっていて、よく理解できました。

それで、副題に「誰もが安心して働ける北海道をめざして」とありますが、多面的な施策に取り組まない限りは「誰もが安心して働ける」というのは難しいなと思う一方で、数十年前ではちょっと考えられないようなきめ細やかな行政が期待されているのだなという感想を持ちました。

方針としてはこれですばらしいのですが、委員としては実行できるような形でPDCAを回してもらえればと思うところです。

その点に関して3つお聞きしたいと思います。

1つ目は、この後ろについている数値目標の位置づけというのは、どういうふうに我々は理解しておけばいいですかということです。数値目標というのは、この前半の文章の部分で特に重要なところを数値化して、1年かけて数値を達成できるような形で回していくという趣旨で理解してよろしいでしょうか。つまり、特に重要なところを取り上げているという趣旨でしょうか。あるいは、おそらく全部重要なのでしょうけれど、その中で数値化しやすいところを数値化したということでしょうか。この位置づけがどんな感じかというのは、あらかじめお聞きしておいたほうがいいのではないかと思います。

これだけ多面的なことをやる場合には目標を達成できない場合もあると思うのです。だから、そこをPDCAで回していくという感覚であれば、数字を出されるほうとしても、我々としても、次頑張ってくださいという形で運用できればいいと思うので、この数値目標の理解をちょっとご説明いただければというのが1つ目です。

2つ目は、1つ目の問題と絡むのですが、この数値目標に入っていない項目で結構

重要な項目もあるなというのが全体を見た感想です。例えば、入っていてもよさそうなのが、1つは雇用形態に関わらない公正な待遇の確保です。これは何で入っていないのだろうと思って、昨年度の数値目標を見たら、昨年度は数字が入っていたようで、入れたり入れなかったりという温度差もあるのかなと思いつつ、結局、誰もが安心して働けるということを言うと、やはり正規・非正規の問題、特に北海道は非正規の問題が大きいので、それをどう改善するかというのは労使、公も含めて難しい問題ですが、重点化という意味では入れてもいいのではないかと思います。

もう1つ入っていないなと思ったのは、ハラスメントの問題です。前半のご説明では、法律も改正したし、中小企業も対応しなければいけないというご説明があったものの、数値目標には入っていないのだなと。

さらには、法令違反関係の目立つ部分。これは前回もお話ししたかもしれませんが、例えば自動車運転者の違反とか、分かりやすく法令違反を是正するような目標設定があってもいいのではないかと。あと長時間労働の抑制も、36協定の電子化というか、そういう観点ですが、もう少し過重労働の企業にコミットするような目標でもいいのではないかとこの感じを受けました。

あと、法令違反関係では外国人労働の関係も資料のほうにありましたが、悪質なケースもあるのであれば、そういうのを少し見える化して、チェックするというような形が考えられると思います。数値目標に入れていないだけで、全部やりますということであればいいのですが、数値化が難しいという観点もあるのかもしれませんが、重要そうなものは取り上げて、達成することにこだわると取り上げにくいということであれば、余りそこを重視しなくても、少し是正を促していくというアプローチを取ってはいかがかというのが感想です。

最後に3つ目は、先ほどの吉田委員の質疑が重要だなと思ったのは、啓発の取組です。男女の育児の問題も、出向のマッチングの問題も、誰かが促して、やっていいのだという形でボールが回らない限りは、そういう制度があっても、いや、私は使いませんとか、そこは使いにくい、となってしまいます。

各都道府県の取組次第で、使いやすい文化が生まれている地域では、どんどん柔軟な働き方が促進されて、いろんな人が働ける地域になっていきます。他方で、行政の後押しがない地域では、やはり硬直的というか、結局人の目が気になるという。これは日本人の特性ですけど、これまでないことをやろうとすると、やっていいのだろうかという部分は、おそらく上の人か行政とか、そういうところが啓発して、「いいのだよ」という形で、これまでの働き方を変えるような形にしていけない限りは難しいのではないかと、先ほどの質疑を聞いて思いました。そうすると、やはり行政の啓発的な取組ですね。これも数値化は難しいかもしれませんが、数値目標なりなんなりで、こういうセミナーを開催しますとか、そういう部分から実行していただくのがいいのではないかと。

これは半分要望ですが、以上です。

○亀野会長 はい。ありがとうございます。

局長、よろしいですか。

○上田労働局長 個々のものについてはまた各部からあるのかもしれませんが、とりあえず全体的な考え方として。

まず、数値目標について、大きいものというのは、今回載せているのもそうなのですが、国としていろんな方針として決めているものがあります。それが各局に振られて、これを何年間でやらなければいけない。前回、國武委員からご指摘があったように、長期的に狙っているもの、特に働き方改革実行計画というのはそれぞれ年数が違う中で動いていて、それぞれ年度に落とされて数字が出てきています。これについては、目に見える形で表すべきだということで今回載せております。どれを載せるか載せないかというのは、やはり重要性をもってやっているのですけれども、数値目標について細かい施策も決めていないわけではありません。ほとんどのものがそれに基づいてやっていますが、主なものを載せていると。ですから、先ほどおっしゃったように、こういったものは載せておいて見えるようにしたほうがいいのではないかというものについては載せていくことは不可能ではないし、むしろ載せてもいいのではないかと。

こういった目標が達成できたかできないかというのはもちろん結果として出てくるわけで、特にコロナ禍においてできないものもたくさんあります。そういう中で、次はどういう形でやっていくか分析をして、もっと増やせるものであれば増やしていかなければいけない。そういうことを見る一つの材料としてやっているものですから、そこは前向きに考えていけばいいのではないかと思います。

それから、最後におっしゃっていた法律の関係、特に雇用環境・均等行政の育児休業、女性の活躍推進、こういったものはおっしゃるとおりなのです。今まで大企業に向けて法律を作ってきて、大企業では大分徹底されてきて、そういうものが浸透してきたのです。それが、法律的にも先に中小企業におりてきています。そうすると、やはり先に制度を作って、その上で醸成と。これから本当に大事なのはそこだと思うのです。作るのは作りましと。それでいいわけではなくて、そこをやっていくためには醸成作業というのは非常に大事なもので、今回私のほうでもいろいろ指示としてお願いしているのは、例えばテレワークもそうなのですが、作ってやっていかなければいけないのだけれども、大企業はいろいろやり方を検討しながらやっているけれども、中小企業は見向きもしないところがたくさんあるわけです。でも、働き方の中で進めていきたい。そういった中で、やはり醸成をしっかりとしていくことは非常に大事だと思います。

北海道は広い管轄の中でやっていますので、そこで道と一緒に振興局単位でいろんな取組をしていきたい。専門家の派遣もそうですし、セミナーもそうですし、

お互い協力しながらやろうということで約束をしながら昨年度から取組を始めています。当然これからそういったところに力を入れていくというのは、まさにそのとおりですので、そこをもう少し具体的に目標を決めていくというのはあるのかもしれませんが、例えばテレワークにしてもいろんなことがたくさん出てきているので、どこを先に重点にするかというところはあるのだと思います。そういうことを踏まえながら対応していく必要があると思っていますので、醸成についてはいろんなことをやっていかなければいけないと思っていますところでは。

○粟山雇用環境・均等部長 概括的には今、局長から説明申し上げたとおりなのですが、少し個別のお話をいただきましたので、雇均部の関係についてお話しさせていただきます。

行政目標の中で、去年は雇用形態のことが入っていて今年が入っていない、ハラスメントも入っていないというご指摘をいただきました。これについては、パート・有期法の全面施行が昨年度であったということで昨年入れております。今年度については、ここにありますとおり育児・介護休業法が施行されますので、こっちを優先にしようということで、令和4年度のポイントということで挙げております。

また、その下に個別労働関係紛争の件を載せておりますが、これは例年のものをございまして、相談対応だけではなく、実際紛争があったところを合意まで持っていきたいということで、これは実を取るための数字というのはやはり目標の中で持つておくべきであろうということで例年載せていると。

そういった考え方で、その時々重点と、必ず持つておきたいものとか、そういう観点で載せております。

以上でございます。

○佐藤労働基準部長 基準部のほうも幾つかご指摘をいただいているのですが、率直に言って、國武委員がおっしゃったように数値化しづらい目標なので挙げていないということになります。例えば、外国人技能実習生の違反率を何%以内にするというのは、やはり基準行政としてはそもそも違反があるところは全部直してもらわなければいけないので、行った結果、違反があれば、それは結果としてあるのですが、なかなか数値目標になじまないのではないかと、あるいは、過重労働をしている企業の割合を幾つ以下にするというのも、そもそも過重労働をしている企業がどれだけあるかという元数字が分からなければ数値化はできないわけです。さらに、過重労働をしている企業100件のうち、数値目標を立てて、10件まではいいのだというのも基準行政としてはなじまないのではないのでしょうか。やはり、違反があるものについては、基本的に把握したものを全て直していただくというのが基準行政のスタンスですから、そうすると数値目標としては全てゼロを目指すということになります。数値目標としてどうかということですから、あえて載せませんでした。

理想的なのは、PDCAを考えれば、行政が何かをすることによって効果が出て、

効果が出ないのは行政が動いたことに何らかの原因があると分かることです。それを回すことができるものというのが一番望ましいということになっているわけですが、なかなかそういう理想的なものが基準行政の場合には出て来にくいわけです。メンタルヘルスなどは、行政が積極的に働きかけて数が出てきます。数が出てこないところについては、働きかけが足りなかったのか、それとも説明が足りないのかわかりにくいところです。その意味で、回せるものはPDCAを回しております。

あと、数値目標には出ていなくても、監督対象の件数について結果を見て、その結果に基づいて来年度はどうするかというPDCAは確実に回しているところでございます。

その意味で、変な言い方ですが、数値目標を出しやすいもので特に重点施策に関わりがあるものについて数値化しております。そういう理解をしていただければと思っております。

○國武委員 丁寧なご説明ありがとうございます。局長のご発言で私は共通理解が得られましたので、ありがとうございます。

それで、数値というのはあくまで数字で、これは大学でもそうですけれど、数字が達成しやすければいい格好ができるとかはあるのですが、結局数値化できないものもたくさんある。ですので、個人的には、数値化できる部分を目標にしつつ、これはあくまで参考程度で全体的に数値化は難しいものも実施していくというスタンスでいく。局長のお話はそういうふう聞こえたので、局長のおっしゃるとおりに進めていただければというのが私の個人的な思いです。

ありがとうございます。

○亀野会長 はい。ありがとうございます。

追加すると、数値化というときに、例えばセミナーを何回やるとか、そういうのは多分行政が頑張れば達成できる数値ですが、そうではない、経済情勢等々によって達成できるできないが大きく変わってくるような数値もございますね。それで、多分後者のほうが私は重要だと思うのです。それが達成できないからといって、これは行政がサボっているというわけではなくて、想定していなかった世の中のいろんな変化とか、そういったものがやっぱり大きかったと思うのです。だから、数値目標が達成できなかったのはなぜかというところを探っていくことで、世の中がどう変化して、今後行政がどうあるべきかというところをあぶり出すことができると思います。

数値化できない目標も多分たくさんあると思うので、それは仕方ないと思うのですが、できるものはなるべく数値化していく。今回はこれで構わないと思うのですが、そういったことも考える必要があるのではないかと今の議論を聞いて思いました。

ほかいかがでしょうか。

はい。宮崎委員、お願いします。

○宮崎委員 16ページのメンタルヘルス対策の推進のところなのですが、先ほど数値のお話が出ていますが、この目標が93.8%ということで非常に進んでいる状況はいいと思っているのですけれども、私どものところでも産業医が15名ほどおりまして、今、企業からメンタルヘルスのご相談がすごく多くなっております。例えばメンタル不調の方をどうしたらいいとか、休業して、復職を円滑に進めるために産業医としての意見が欲しいとか、過重労働のこともメンタルにもつながりますし、ストレスチェックの対応とかいろいろなことがあって、非常にメンタルの関わりが産業医活動としても強くなっていると思っております。ですので、より効果的にメンタルヘルス対策を進めるのは、ここに書いてありますとおり、やはり産業医の活用が非常に重要だという点で、現場の意見としてもそのように実感をしております。

それで、産業医の活用が重要であることから、産業医が未選任である50人以上の事業場に対して指導していきたいということなのですが、実際にどのぐらいの割合が未選任なのかとか、これは過去からもずっとそういう話があったと思うのですが、推移として実際に未選任事業場が減ってきているのか。私どものところにもいろんな企業からご依頼があるのですが、正直、産業医の業務もすごく複雑になっていまして、マンパワー的にお断りしているような現状もあるので、その辺の需要と産業医の供給のバランスのようなところは実際どうなのかふだんから疑問に思うこともございまして、この辺がよりいい形になれば有効なメンタルヘルス対策が進むのではないかと思うものですから、その辺の実情のようなことがお分かりであれば教えていただけたらと思います。

よろしくお願ひいたします。

○佐藤労働基準部長 産業医の未選任の状況がどうなっているのか、それから産業医の需給のバランスがどうなっているのか、大きく2つお尋ねだったと思います。

正直なところ、未選任のところが増えているのか減っているのかというのは分からないところです。と言いますのは、50人ぎりぎりのところを行き来している企業が、増えたので選任したり、減ったので選任しなかったり、そういうところが繰り返し出てきたり、あと新規に増えてきているところもあります。既存のところでは産業医を選任している事業場がなくなるところもあります。そういうのを考えると、総体的に増えているかどうかというのは正直分からないところです。

ただ、監督署で把握している50人を超えている事業場については、数はともかくとして、毎年産業医の選任について文書で働きかけております。何年も文書を出しても来ないようなところについては、別途台帳管理などもしておりますので、直接職員が赴いて産業医の選任について指導をしております。そういう形で、少しでも産業医の選任を進めていこうとしているところです。

ただ、冒頭申し上げましたように数自体は常に変動していますので、それが増えているのか減っているのかというのは各署でもなかなか分からないところです。でも、

「またここか」というところは台帳で管理していますので、そういうところについては徐々に指導を厳しくしていくというやり方をしています。

それから、需要と供給のバランスですが、何年前かはあれですが、医師会で産業医の資格のための講習会などを始めています。それが始まったときに、一時資格者がいなくなって産業医になれる人がいないということで、かなり需給バランスが崩れたと聞いています。現状においても産業医研修を修了した開業医なども一定数増えていますので、その意味では需給バランスは徐々に戻っているのだろうと考えるのですが、産業医をやっているお医者さんから私も話を聞く機会等ございましたけれども、やはり工場などによっては、メンタルヘルスもそうなのですが、化学工場などは有機溶剤とか薬品中毒に詳しい先生でないと産業医は務まらないとか、そういう意味で特定分野の産業医はもしかすると需給バランスが崩れているかもしれません。

そういう意味で、普通の事業場、事務所のようなところは、開業医でも健康診断の結果で判定できるようなところは需給バランスが保たれていると思いますし、特殊な工場などは需給バランスが崩れているケースがあるのではないかと考えます。大企業などは1,000人規模だと専属産業医を置かなければいけませんから、そういうところは余り需給バランスが崩れていないのではないかと思います。

つかみの話で恐縮ですが、そのような状況かと考えております。

以上でございます。

○亀野会長 よろしいでしょうか。

はい。齊藤委員、お願いいたします。

○齊藤委員 使用者側委員の齊藤でございます。

1点質問させていただきたいのですが、2ページに「人手不足分野への円滑な労働移動の推進」というのがございます。私ども、ものづくり分野の中の機械金属関係の企業を会員とする団体なのですが、その中で人手不足を課題とする企業の経営者の話を聞きますと、ハローワークに求人票を出してもなかなか応募がないということで、コストは非常にかかるけれども民間の職業紹介企業を通じて人手を確保しているという話を耳にいたします。

そこで、ハローワークから見て、民間の職業紹介企業をどのように思われているのか。民業圧迫ということではないと思うのですが、ハローワークと民間の職業紹介企業との関係について、話しにくいところはあるかもしれませんが、教えていただければと思います。

○乃村職業安定部長 ご質問ありがとうございます。

おっしゃるとおり、なかなかお答えしづらいご質問をいただいたと思っておりますけれども、率直に申し上げて、人手不足分野の求人をせっかくいただいても、応募しにくいような条件でしたり、その職場について十分理解していなかったり、こういう業種は避けたいということで応募が集まらなくて、なかなか求人者の方のご期待に添

えないときもあるという、そこはハローワークとして努力不足もあると思います。もちろん、マッチングの成果を高めるために例えば求人票の書き方の指導とか、募集条件についてもできるだけ求職者の方に魅力的に映るような書き方、条件の緩和指導等、事業所の方に対して様々なコンサルティング、充足のための支援もハローワークにおいて行っておりますので、そうしたサービス提供を今後もしっかり行ってまいりたいと思いますし、そういった声等ぜひいろいろとお聞かせいただければと思っております。

一方で、実際に数値上もいわゆる民間ビジネスがどんどん大きくなってきておりまして、現在ハローワークを経由しての入職は大体2割程度となっております。もちろん民間ビジネスというのは基本的にコストがかかるというようなことだと思うのですが、コストをかけてでもそちらのほうでハイスペックな人材を雇うというニーズもあるかと思っておりますので、そこは求人者、求職者の様々なニーズに合わせてサービスを利用されるということで、一定の役割分担があるのではないかと考えております。

一方で、ハローワークは、人材ビジネスを使って求職活動を行うことが難しい方、障害者の方や生活保護受給者の方、シングルマザーの方など就職に様々な困難を抱えている方へのセーフティネットとしての役割があると思っておりますので、そうしたところをしっかりと役割として担っていくところであると考えております。

○齊藤委員 ありがとうございます。

○亀野会長 はい。

よろしいでしょうか。

ほかいかがでしょうか。

はい。光崎委員、お願いします。

○光崎委員 労働者委員の光崎です。会議終盤に申し訳ないのですが、3点ばかりお話ししたいと思います。

方針自体は皆さんおっしゃるとおり大変よくまとまっていて、資料も含めて分かりやすくお作りいただいたと思っておりますので、お礼申し上げたいと思っております。

先ほど何人かの委員からも出ていましたけれども、男性の育休取得と女性活躍の推進という部分でちょっと触れたいと思っておりますが、皆さんもご承知のとおり、ジェンダーギャップ指数の関係を含めて北海道は最下位とか数値が低いと言われております。やはり性別の役割分担意識が大変強いということで、札幌市の男女共同参画推進委員会のほうで市民アンケートを取った中でも、やはり高年齢の男性、50代、60代の男性の意識が変わっていないというのが数値的にも表れていて、この会場の中にも労働局の役職員の皆さん、また私たち含めて男性が多いわけでありまして、毎日1時間以上家事をしている方はいらっしゃいますかと尋ねても、手を挙げる方はそう少ないと思うのです。それが現状でありまして、法的にはいろいろ改正されて、日本は給付金制度も整っていて、環境自体は整ってきているのかもしれませんが、やは

り管理職を含めて職場の理解が低いという部分であったり、先ほど申し上げましたとおり、ここには「女性活躍」という言葉がありますけれども、男性がいかに家庭の中で家事分担を含めて活躍していかなければならないのかという部分でいけば、行政のことだけではなくて、どちらかというとなら使の関係の中で職場の中でしっかりと議論していかなければならないのだろうと考えています。

行政の中で、ここにもあるとおり、セミナーなどの開催の中ではソフト面というか、そういった部分でももっと男性が取りやすいような、家事分担を含めて理解が進んでいくような議題もセミナーの中で提案いただければと思っています。

それから、質問になりますが、方針からは外れますけれども、1月に、いわゆる「シフト制」により就業する労働者の適切な雇用管理を行うための留意事項が公表されました。私どもとしても、やはりこの留意事項の周知を契機に労使がともに納得をした上でワークルールを定めていくことが、労働関係法令を守り、守らせて、しっかりと働き続けられる職場を確立していくことにつながるのだろうと考えています。1月に公表されてからまだ2か月しかたっておりませんが、この関係で何か特徴的な紹介事項などありましたら教えていただきたいというのが1点です。

もう一点は、このコロナ禍の中で人材確保、それから就活の関係ですけれども、特に大学生を含めてやはり生活が厳しくなっているという実態にある中で、就活まで行き着く前に、まずもって学生生活を続けていけるのか。また、学生がアルバイトで生計を立てているということがありますので、ハローワークを含めて学生アルバイトをどのような形でつなげられているのか状況が分かれば教えていただきたいと思います。○栗山雇用環境・均等部長 まずは、男性の育休と女性活躍でございます。

ご意見どうもありがとうございます。本当にご指摘のとおりだと思ひまして、全国のデータになりますけれども、やはり男性が家事にたくさん携わっていると女性が第2子をもうけやすいですとか、女性の離職が減るというデータも出ておりますので、周知におきましては先ほどお話ししたように、北海道の男性の育休取得率は低い、だから上げようというだけではなくて、それにはこういう意義があるのだということも伝えながら取り組んでまいりたいと思います。

シフト制につきましては、おっしゃるとおりまだ周知の段階で、私どもホームページに載せたかなぐらいのところでございますが、大変申し訳ないのですが、まだ実例、好事例というものは把握しておりません。

以上でございます。

○乃村職業安定部長 職業安定部ですけれども、3点目にご質問いただいた学生のアルバイトということですが、先ほどの話とも重複するのですけれども、ハローワークのほうは学生のアルバイトについての求人というのは余りいただいていないのです。学生のアルバイトについては、やっぱり求人誌とかそういったところが中心になってくるかと思ひます。学生さんに利用していただくのはやはり就活段階ということにな

りますので、そここのところで何か把握して私のほうから今すぐ話せるものはないという状況でございます。

○佐藤労働基準部長 シフト制の労働者の雇用管理につきまして補足させていただきますと、1月に通達が出た以降、来年度、労働基準監督署に置かれている支援班におきまして該当する事業場に支援に入った際にシフト制労働者の雇用管理については周知を図るよう、先日行われた署長会議で指示をしているところでございます。

あと、シフト制の雇用管理の通達そのものではないのですが、やはり北海道においても急遽シフトがなくなったとか、そのような問題は本年度幾つか局のほうで把握している事例はあるということは紹介事例として挙げさせていただきます。

以上でございます。

○亀野会長 はい。ありがとうございます。

光崎委員、よろしいでしょうか。

はい。

そろそろ所定の時間が参りますが、特にこれだけは言っておきたいということは何かございますか。

はい。松浦委員、お願いします。

○松浦委員 松浦です。

個別施策について1点だけお願いしたいのですけれども、11ページの「次世代育成支援対策等の推進」で、くるみん認定制度なのですが、私ども中央会でも厚生労働省の依頼を受けまして次世代育成支援対策推進員を1名配置して制度の周知に努めているのですけれども、その制度を知っているとお答えいただける事業者様がなかなかないと。ですから、そもそも制度の周知が行き渡っていないということで、逆に言いますと、だからこそ推進員を依頼して制度の周知を図っているということだと思っておりますけれども、そうであるならば周知をするためのツールといいますか、聞いた相手が、じゃあやっぱり認定を受けてみようとする気になるようなツールをぜひ用意していただきたいと思えます。それは、啓発資材ということもそうですけれども、やはりそのメリットがなかなか感じられないというところが大きいのではないかと思っております、それに対して昨年10月、内閣府が、くるみん認定を受けている企業に対して例えば社員の代替要員確保ですとか、子育て中の支援、女性のキャリア形成支援とか中小企業に対する支援制度をつくっていますので、そういったことをパッケージとして事業者がやる気になるような周知の方法をぜひご検討いただきたいと思えます。

これは要望です。

○亀野会長 はい。ありがとうございます。

何かありますか。

○粟山雇用環境・均等部長 ご意見ありがとうございます。

内閣府のほうから今年度50万円出すという助成金の制度も出ておりますが、本省

のほうにも伝えまして、なるべく効果的な周知とか、取組のインセンティブになるようなものをつくっていったらと思います。

○亀野会長 はい。

ほかございますか。

○乃村職業安定部長 1点よろしいですか。

○亀野会長 はい。

○乃村職業安定部長 職業安定部でございますが、先ほど光崎委員からご質問いただきました学生さんのアルバイトに関してですけれども、求人という観点ではないのですが、アルバイトで働く学生さんがシフトが減って大変だというようなことについてはコロナ禍以来ニュース等でも出てきていたところですが、アルバイトで働く学生さん等についても休業手当の支払い対象となるということや、シフトが減って休業した場合には休業支援金などの対象になるということについては、昨年、北海道労働局のほうからもプレスリリースをして周知しております。実際に利用等もされているところがございますので、ご案内させていただきます。

○亀野会長 はい。ありがとうございます。

はい。

○光崎委員 回答ありがとうございます。

ちょっと言葉足らずで申し訳なかったです。札幌市の就業サポートセンターの中で、ハローワークのほうで学生のサポートデスクとかつくられているということを知っていたので、その中でちょっと情報があればと思って発言をしましたので、また何かありましたら情報提供いただければと思います。

○亀野会長 はい。ありがとうございます。

ほか、よろしいでしょうか。

はい。山田委員、お願いします。

○山田委員 すみません。最初に質問した中でちょっと言葉足らずだった部分で。

長時間労働の関係で、適用猶予事業で自動車運転者ですね。今シーズンは道路事情で多少やむを得ない部分があるのでしょうかけれども、今の陸上貨物運送事業で労災の関係でもありますが、やはり長時間労働になりやすい業態ですので、せめて改善基準告示は守ってよと。それすら守れないところについては、やっぱり厳しく指導していただきたいと思います。

そうはいつでも、残念ながら陸上貨物運送というのは長時間労働と給料がセットになっている部分があって、私も出身としては心苦しい部分は多少なりともあるのですが、これから80時間という部分もありますので、そういった部分をぜひお願いしたいと思います。別に回答は要りません。

以上です。

○佐藤労働基準部長 回答を求められませんでしたでしたが、自動車運転者の改善基準告示

違反については厳しく指導するのは当然のこととご理解いただければと思います。

以上でございます。

○亀野会長 はい。

よろしいでしょうか。

それでは、特にないようですので、その他の議題など事務局からございますでしょうか。

○鎌田総務企画官 特にございません。

○亀野会長 はい。ありがとうございます。

それでは、本日の審議は以上で終了したいと存じます。

なお、行政運営方針の確定版につきましては本日出された意見を踏まえまして必要な修正や文案チェックは私と労働局との間でさせていただくこととなりますので、ご一任いただければと思います。

よろしいでしょうか。

はい。ありがとうございます。

議事進行へのご協力、ありがとうございました。

○鎌田総務企画官 亀野会長、ありがとうございます。

最後に、上田局長からご挨拶申し上げます。

○上田労働局長 今日は長時間にわたって貴重なご意見、本当にありがとうございます。

コロナ禍はまだまだ先が見えなく、いろんなことが起こるかもしれませんが、それに合わせた対応を私たち労働局は労働行政の総合調整機関としてしっかりやっていきたいと思っています。皆様からも貴重なご意見、今後ともどうぞよろしくお願いいたします。

今日は、どうもありがとうございました。

4 閉 会

○鎌田総務企画官 以上をもちまして、令和3年度第2回北海道地方労働審議会を終了いたします。

本日は、誠にありがとうございました。