

令和4年度 第1回北海道地方労働審議会

日 時：令和4年11月2日（水）10：00～
場 所：札幌第一合同庁舎 2階講堂

1 開 会

○河合総務企画官 ただいまより、令和4年度第1回北海道地方労働審議会を開催いたします。

本日は大変お忙しい中お集まりいただきまして、厚くお礼申し上げます。

私は、司会進行をさせていただきます総務企画官の河合でございます。どうぞよろしく願いいたします。

それでは、最初に審議会の成立についてご報告いたします。

本日は、委員18名全員の皆様に出席いただいております。

本審議会は、参考資料でお配りしております地方労働審議会令第8条の規定により、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、本日はその要件を満たしておりますので、審議会は成立しておりますことをご報告いたします。

続きまして、お手元に委員名簿をお配りしておりますが、新たに就任いただきました委員の方を皆様にご紹介させていただきます。

委員の方は、着席のまま結構でございます。

労働者代表委員、西野迪加委員でございます。

山下則和委員でございます。

続きまして、北海道労働局の出席者を紹介させていただきます。

労働局長の友藤です。

総務部長の村上です。

雇用環境・均等部長の石山です。

労働基準部長の佐藤です。

職業安定部長の鷹合です。

次に、資料の関係でございますが、先日事前に送付いたしました資料の「取組結果報告」の中で、37ページの「3 職業安定行政の重点施策」の「(2) 新規学卒者等への就職支援」については数値の修正があったため、差し替え分を入れさせていただきました。また、誤字脱字の修正を加えたものを本日の資料として配付させていただいております。

それでは、ここからの議事進行につきましては、参考資料でお配りしております北海道地方労働審議会運営規程第4条によりまして、亀野会長に引き継がさせていただきます。

亀野会長、どうぞよろしく願いいたします。

○亀野会長 皆さん、おはようございます。会長の亀野でございます。どうぞよろしく願いいたします。

委員の皆様、労働局の皆様、議事進行へのご協力をよろしく願いいたします。

2 北海道労働局長 挨拶

○亀野会長 それでは、初めに友藤局長からご挨拶をお願いいたします。

○友藤労働局長 北海道労働局長の友藤でございます。今年の3月末に着任をしております。どうぞよろしくお願いいたします。

本日は大変お忙しい中、皆様方、本審議会にご出席を賜りまして、厚く御礼を申し上げます。

また、日頃から労働行政の推進に格別なご理解とご協力をいただいておりますことに、この場を借りまして厚く御礼を申し上げる次第でございます。

本審議会でございますが、北海道労働局の所管事項に関します重要事項につきましてご審議をお願いしておりますが、本日は令和4年度の上半期の重点施策に関します取組事項並びに下半期に向けた取組についてご説明を申し上げ、ご意見を伺うことになっております。よろしくお願いいたします。

さて、最近の雇用情勢を見ますと、9月の有効求人倍率1.16倍ということでございまして、16か月連続で前年同月を上回る状況になっております。求職者は引き続き高水準で推移をしているということでございますけれども、求人をみますと新規で19か月連続、月間有効で見ましても18か月連続で前年同月を上回るという状況が続いてございまして、緩やかに持ち直しの動きが見られる状況になっております。

新型コロナウイルス感染症は依然として収束する気配が見えない状況にはございますけれども、雇用調整助成金などによります雇用の下支えを行いつつ、ジョブチェンジということで、特に人手不足分野を中心に労働移動の推進に力を入れて施策の展開を図っているということでございます。

これから冬季を迎えるということで、新型コロナウイルス感染症あるいは物価上昇が雇用に与える影響にも十分留意しつつ各種雇用施策の展開を図っていくことにしております。

また、労働者が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、長時間労働の抑制や法定労働時間の確保・改善、それから死亡労働災害の減少に向けた取組についても重点的に対策を進めております。特に、今年度は第13次労働災害防止計画の最終年度に当たるということで、死亡災害20%減の目標達成に向けて災害防止対策の徹底を図っていきたいと考えております。

また、北海道最低賃金が10月2日から31円引上げということで920円となっております。その履行確保に向けて中小企業に対する支援策の利用勧奨を図るとともに、幅広く周知を行っているところでございますが、引き続きそうしたものにも努めてまいりたいと考えております。

さらに、10月から育児・介護休業法の改正法が施行されまして、産後パパ育休制

度、育児休業の分割取得がスタートしております。少子高齢化の中で活力ある社会を実現していく上でも働き方改革を進めていくことが大変重要になっております。引き続き、幅広く制度や各種支援策などの周知に取り組んでいくことにしております。また、職場環境の整備に取り組む企業などに対する個別相談、あるいは各種助成金による支援等を行ってまいりたいと考えております。

以上、当局におきます取組の一端について触れましたが、お手元には各種施策の取組状況、今後の方針についての資料をご用意させていただいております。この後、各部長から説明をさせていただきます。

本日の審議会におきまして委員の皆様方から忌憚のないご意見、ご指摘等をいただきまして、今後の行政運営に反映させてまいりたいと考えておりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

○亀野会長 はい。ありがとうございました。

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。

議事次第に従いまして、最初の議題に入りたいと思います。

では、議題（１）、「令和４年度行政運営方針に基づく労働施策の進捗状況について」でございます。

労働局から一通り説明をいただいた後で、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簡潔に説明をお願いいたします。

それでは、初めに石山雇用環境・均等部長から説明をお願いいたします。

○石山雇用環境・均等部長 雇用環境・均等部長の石山です。よろしくお願いいたします。着座にて失礼いたします。

皆様のお手元に「令和４年度北海道労働局行政運営方針取組結果報告（上半期）」という縦長の資料が配られていると思いますが、こちらを御覧いただきながら進めさせていただきます。

今年度、私ども雇用環境・均等部では最重点施策として男性の育児休業取得、女性の活躍等推進、また重点施策として総合的なハラスメント対策、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を掲げて取り組んでいるところです。

以下、主な事項の取組状況についてご説明させていただきます。

資料６ページを御覧ください。

男性の育休取得、女性活躍推進等ですけれども、上半期は４月からの改正育児・介護休業法の段階的な施行に向けた対応の一方、昨年度から担当しております新型コロ

ナウウイルス感染症対策としての小学校休業等対応助成金の申請が大幅に増加いたしましたことから、その審査・決定を私ども雇均部の最優先課題として対応してきたところ です。

改正育児・介護休業法の周知に関しましては、上半期、活用できる機会を捉えて周知を行ってまいりますとともに、情報提供などで法違反等が疑われる企業につきましては報告徴収を実施して法の履行確保を図ってまいりました。

男女とも仕事と育児が両立できる職場環境の整備を行う中小企業の取組を支援するため、両立支援等助成金の周知、支給事務を行っているところです。

女性の活躍推進に関しましては、4月から改正女性活躍推進法に基づき、一般事業主行動計画策定・届出等の義務が101人以上の企業に拡大されましたことから、4月以降、策定・届出がされていない約750社に対しまして文書による策定・届出の勧奨を行ったところです。

下半期の取組といたしましては、引き続き産後パパ育休など改正育児・介護休業法の周知をあらゆる機会を捉えて行うとともに、女性活躍推進法に基づき101人以上の全ての企業において一般事業主行動計画が策定され、適切に届出・公表、情報公表が行われますよう未届け企業に対しまして個別の届出勧奨を行い、また行動計画の公表や情報公表については「女性の活躍推進企業データベース」の活用を促してまいります。

また、小学校休業等対応助成金に関しましては引き続き迅速な審査に取り組んでまいります。

続きまして、重点施策のほうになります。

資料飛びまして、16ページを御覧ください。

上半期におきましては、ハラスメント防止措置義務につきまして活用できる機会を捉えて周知を図るとともに、情報提供などで問題があると疑われる企業に対しましては報告徴収などを行い、必要な指導などを行ったところです。上半期の報告徴収の実施件数は6件となっております。

また、大学などへの労働法出前講義などを利用いたしまして就活中のハラスメントに関する相談先を案内するリーフレットを配布して、周知を図ったところです。

下半期につきましては、12月にハラスメント撲滅月間がございますので、事業主団体等に対して周知・啓発を行いますとともに、引き続き必要に応じて報告徴収などを行い法の履行確保を図ってまいります。

次に、17ページの「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」を御覧ください。

こちらについては、まずパートタイム労働者や有期雇用労働者の均等・均衡待遇などに関して137件の相談に対応いたしますとともに、中小企業・小規模事業者の取組支援として北海道働き方改革推進支援センターを通じてセミナーの開催、商工団体

などが実施する個別相談会への専門家派遣、中小企業を対象とした個別訪問支援などを行いました。実績は、資料記載のとおりです。

下半期も引き続き、働き方改革推進支援センターを通じまして中小企業・小規模事業主に対する同一労働同一賃金を含めた働き方改革の実現に関する相談支援を行ってまいります。

また、情報提供等の内容からパートタイム・有期雇用労働法の問題が疑われる企業に対しましては報告徴収を実施し、法の履行確保を図ってまいります。

続いて、資料19ページ、「柔軟な働き方や職場環境整備への支援」を御覧ください。

上半期、良質なテレワークの導入・定着促進に関しましては、北海道働き方改革推進支援センターと連携いたしまして本省委託の「テレワーク相談センター」が実施するセミナーの周知・案内を行うことにより、テレワークの普及促進に努めてまいりました。

また、中小企業事業主が生産性を高めて働き方改革や賃上げに取り組むことを支援する働き方改革推進支援助成金、業務改善助成金については、本年度上半期、働き方改革推進支援助成金が172件、業務改善助成金が125件の申請をいただきました。業務改善助成金は前年度同期に比べて2割ほど申請が増加しているところですが、これらの円滑な審査に取り組んでいるところです。

下半期につきましても、引き続きテレワーク・セミナーの受講勧奨や、これらの助成金の周知、円滑な審査に取り組んでまいります。

最後に、22ページ、「仕事と家庭の両立支援対策の推進」を御覧ください。

上半期は、次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の策定・届出等に関する履行確保を図るとともに、本年度基準が改正されました「くるみん認定制度」の新基準の周知を行ってまいりました。また、新たに「プラチナくるみん」2社、「くるみん」4社の認定を行ったところです。くるみん認定のうちの1社は、今年度新たに設けられました不妊治療を受ける労働者に配慮した措置を実施し、基準を満たした「くるみんプラス認定」となっております。

下半期においても、引き続き次世代法の履行確保、認定制度の活用や不妊治療と仕事の両立支援に取り組む事業主の支援を行ってまいります。

雇用環境・均等部からは以上となります。

○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 改めまして、労働基準部長の佐藤でございます。

各委員の皆様におかれましては、日頃から労働基準行政の推進にご協力をいただいておりますこと、まずこの場を借りて感謝を申し上げます。

それでは、座って失礼させていただきます。

私のほうから、重点施策、それから最重点施策については資料のほうで少し丁寧に書き込ませていただいておりますので、数値目標の進捗状況について、時間の関係がありますので簡潔に申し上げたいと思います。

先ほど均等部長が使った資料の49ページから「令和4年度北海道労働局の行政目標（数値目標）」という資料になっております。

まず、その中で継続的な目標、黄色い枠で囲ってある49ページ上の段でございますが、2番と3番が労働基準部所管の数値目標となっております。その2番、13次防における業種別対策等の取組ということでございます。

数値目標としては、死亡災害について過去最少（50人以下）の更新を目指すということで、死亡災害1本の数値目標ということになっております。

9月末現在におきましては、過去最少であった令和2年の同期、9月末より1人減少となっておりますが、これは速報値でございますが、10月末現在36人と、残念ながら令和2年より1人増。ただ、昨年、令和3年よりは今のところマイナス3人となっております。残念ながら1人増ということではございますが、まだまだ力を入れることによって過去最少を更新できると期待を持っているところでございます。今後も引き続き、建設業、製造業、林業といった死亡災害が多いところを中心に指導を行うほか、転倒災害等を含む北海道特有の冬季労働災害防止を推進し、災害防止に取り組んでまいります。

その下、3番、メンタルヘルスの取組の推進でございます。

健康確保対策では、メンタルヘルスの取組の推進が滞っている一定規模の特定9業種の事業場におけるメンタルヘルス対策の取組率80%を数値目標として挙げております。本年9月末現在の取組率71.7%、目標には8ポイントほど及ばない状況ですので、下半期についても引き続き取組の推進を図ってまいります。

ちなみに、50人以上の全業種については80%以上ということで、本省の目標を既にクリアしているところでございます。

50ページ、青緑の枠で囲まれているのが労働基準部の数値目標、継続的ではない本年度の数値目標でございます。

その1点目、長時間労働の抑制と過重労働対策。その対策の一環として、36協定を締結させて届出をさせるというのは非常に重要なことでございますので、その届出を促すために電子申請をより活用していただくというのが数値目標になっております。今年度、9月末現在において既に目標は達成されているところでございまして、36協定の場合には、その性質上3月から4月にかけて大量に届出がなされるということを見ると、本年度ほぼ目標は達成できた状況でございます。

ただ、目標自体、本年度初の取組ということでやや低めに設定されているということがございますので、これを下半期、来年の3月から4月に向けての届出で電子申請をより上げていく、結果として36協定の届出率を上げていくことに引き続き取り組

んでまいります。

次に、被災労働者に対する迅速かつ公正な保護でございます。

労災の早期支給決定、あるいは不支給決定を行うということでございます。残念ながら、本年度、新型コロナウイルス感染症大量の請求、あるいは請求期限の到来に伴う石綿関連疾病事案の駆け込みなどがありまして請求件数が例年に比べて大きく増加していることから、いまだ目標達成には至っていないところでございます。

下半期、こういった状況を踏まえながら、事案によってより調査の簡略化で早くできないのか、あるいは局が適切な指導あるいは援助をすることによって早期決定に向けて動くことができないのかというようなことを検討しながら臨機に組み組んでいって、より長期未決事案を少なくすべく取り組んでまいります。

基準行政の最後、最低賃金制度の適切な運営でございます。

局長からお話がありましたとおり、本年10月2日、北海道最低賃金が改定されました。さらに、本年12月1日から順次特定最低賃金が発効することになっております。現在、全道の市町に対して、まず広報紙・誌への掲載を依頼しているところでございます。今後は、広報紙・誌の掲載状況を見ながら、掲載していただけない市町に対して個別にお願いを続けるなどして100%の掲載を目指していくということでございます。併せて、業務改善助成金につきましても最低賃金の引上げとセットで周知に取り組んでまいるところでございます。

以上でございますけれども、各種取組については前半で終了ということではなく、後半期に向けても引き続き取り組み、行政効果の取りまとめを行ってまいります。

以上で私からの説明を終了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。

次に、鷹合職業安定部長から説明をお願いいたします。

○鷹合職業安定部長 職業安定部長の鷹合です。座って説明させていただきます。

私からは、職業安定部における今年度前半の取組についてご説明いたします。

まず、資料1ページを御覧ください。

最重点施策の「雇用の維持・在籍型出向の取組への支援」です。

2020年から新型コロナウイルス感染症流行の影響が続いており、職業安定部としましてはコロナ禍における雇用の維持・継続に向けた支援、また離職された方に対する再就職支援の取組を昨年度に引き続き行っております。

雇用調整助成金の活用による失業の予防、在籍型出向を活用した企業に支給される産業雇用安定助成金の活用による雇用の維持を行っております。

雇用調整助成金につきましては、今年度は、まん延防止等重点措置、緊急事態宣言がなかったことから申請件数は前年同期比で35.4%減りまして、3万4,746件となっております。資料には「今年11月までの継続が決定されており」と書いてありますけれども、先週の28日・金曜日に厚生労働省においてプレス発表がありま

して、12月以降は通常制度とするも、業況が厳しい事業主については一定の経過措置を設けることといたしました。これらを踏まえまして、引き続き迅速な支給に努めてまいります。

一方で、在籍型出向を活用した企業に支給します産業雇用安定助成金ですが、これは前年同期から増えまして216件となっております。

下半期は、休業から就業への移行をさらに支援できるように産業雇用安定助成金の活用・普及のための周知を行っていきたいと考えております。

続きまして、資料3ページになります。これも最重点施策の一つですけれども、「人手不足分野への円滑な労働移動の推進」です。

ハローワークに人材確保対策コーナーを設けまして、人材不足分野、医療・福祉分野、建設、警備、運輸分野となりますが、これらの分野の人材確保に向けた取組を実施しています。就職件数が1,700人と、前年同期が1,551人でしたので堅調に伸びております。

また、北海道独自の取組であります新型コロナウイルス感染症の影響による離職者向けに設置しておりますJOB-チェンジサポートコーナー、これは札幌圏と旭川のハローワークに設置しておりますが、これも活用し再就職支援に取り組んでおります。就職件数が883人と、前年同期が442人だったので伸びております。

下半期も引き続き、人材確保対策コーナー、JOB-チェンジサポートコーナーを活用しまして丁寧の一つ一つマッチング支援を行っていく予定です。

続きまして、6ページの「男性の育児休業取得・女性活躍等の促進」の④、「マザーズハローワーク等による子育て中の方等に対する就職支援」が職業安定部の担当になります。

マザーズハローワーク札幌及び、全てではありませんが、道内ハローワークに設置しておりますマザーズコーナーにおいて、子連れでも安心して相談ができるよう子供が遊べるスペースをつくりまして、子育てがしやすい求人情報の提供などを行っております。

また、来所困難な方を対象としてオンライン相談やチャットシステムを活用して自宅からの求職活動の支援をしております。

なお、このチャットシステムの活用というのは北海道独自の取組となります。

下半期も引き続き、マザーズハローワーク、マザーズコーナーにおいて求職者に寄り添った支援をしております。

続きまして、資料9ページになりますが、「就職氷河期世代の活躍支援」です。

就職氷河期世代、主に35歳から55歳までの不安定就労者・無業者の方への就職支援のための専門窓口、就職氷河期世代サポートコーナーを札幌わかものハローワーク、ハローワーク函館に設置しまして、就職支援コーディネーター、就労・生活支援アドバイザーなどの専門担当者のチーム制によるキャリアコンサルティング、応募書

類の作成支援、面接トレーニングなどの支援を行っています。

ハローワークによる就職氷河期世代の正社員就職件数は、8月末時点で2,533件となっております。今年8月には企業説明会を札幌で開催し、74名が来場しました。12月にも就職面接会を開催予定です。引き続き、チーム制による支援を継続してまいります。

ここからは、最重点施策ではない職業安定行政の重点施策となりますが、コンパクトに説明させていただきます。

資料飛びまして、34ページとなります。

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、マイページというのがありまして、マイページ登録をすると求人検索が容易になるほか、ハローワークの紹介を行わない形でオンラインで自主応募ができたり、企業からのオファーを受けられるようになっております。このマイページ登録者を増やすべく、ハローワークにて周知しているところです。マイページ開設者は9月末で1万3,431人と、前年同期の6,830人から増えてはおります。今後も周知を行ってまいります。

また、北海道労働局、各ハローワークにおいてホームページやツイッター、フェイスブックなどを活用し就職支援セミナー、企業説明会や見学会などの各種情報発信も行ってまいります。

次に、②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が、ここで1つご紹介したいのが人材開発支援助成金「人への投資促進コース」です。

資料集の3-4を御覧いただければと思いますけれども、今年度から令和6年度までの3か年において、デジタル分野などの社員教育にこの人材開発支援助成金を活用できることとなっております。助成率、助成額は後ほど資料を見ていただければと思いますけれども、現在活用状況があまりよくなく、資料集の3-5を御覧いただくと、制度の見直しをしております。例えば既に定額制サービスの研修をしている場合も助成の対象としておりますので、4月から既に定額制の研修を開始している企業も助成の対象となるかもしれません。我々としては、多くの企業にこの助成金を活用いただきたいと考えております。この審議会を機会に宣伝させていただきます。

続きまして、資料37ページを御覧ください。

「新規学卒者等への就職支援」ですが、前年度実績以上を目指すととなっております。9月16日から選考・内定が解禁されておまして、これは今日資料差し替えになっておりますけれども、9月末現在で内定率が43.5%となっております。前年同月が40.8%ですので前年度実績を上回っております。引き続き、職業相談、面接指導などで支援してまいりたいと思っております。

続きまして、資料38ページ、「非正規雇用労働者等への支援」です。

フリーターの正社員就職数について、年間で4,636人以上を目指すこととして

おりますけれども、8月末現在で2,127件となっており、ぎりぎり目標は達成できそうな数字となっております。令和3年8月末時点では2,196人ですので、昨年度と同水準となっております。

また、③の生活困窮者等に対する就労支援ですけれども、目標値を就職者数2,403人以上、就職率63.3%以上としておりますが、9月末現在で就職者数1,277人、就職率62.9%となっており、何とか目標値を上回れそうなラインとなっております。引き続き道や札幌市等の自治体と連携して、きめ細やかな職業相談・職業紹介を実施し、支援していきたいと思っております。

次に、41ページになりますが、「高齢者の就労・社会参加の促進」です。

ハローワークの窓口からの声では、高齢者のハローワーク来所が増えていると聞いております。労働局としては、道内ハローワーク12か所に生涯現役支援窓口を設置しまして、高齢求職者に対して丁寧な職業相談や情報提供に努めております。生涯現役支援窓口での65歳以上の就職件数は9月末現在で957件と、前年9月末現在の725件を上回っております。引き続き、生涯現役支援窓口を通じて支援してまいります。

続きまして、43ページ、「障害者の就労促進」です。精神障害者、発達障害者、難病患者に対して、雇用トータルサポーター、就職サポーターによる支援を行っているということでございます。

時間もないので飛ばしますけれども、次に資料45ページ、「外国人に対する支援」です。

ハローワーク札幌に設置しております外国人・留学生支援コーナーにおいて、外国人留学生や定住外国人に対して職業相談を行っております。

また、9月には留学生を対象とした合同企業説明会を開催しております。

最後に、47ページになりますが、大分数は減ってきましたけれども、北海道ではまだ季節労働者が多くおまして、季節労働者の通年雇用化に向けた取組を行っております。

また、刑務所出所者の就労支援を矯正施設・保護観察所と連携しながら行っております。

長くなりましたが、私からの説明は以上となります。ありがとうございました。

○亀野会長 はい。ご説明ありがとうございました。

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お願いいたします。

いかがでしょうか。

山田委員、お願いいたします。

○山田委員 労働者代表委員の山田です。どうぞよろしくお願いいたします。

まず、資料33ページにありますとおり、中小企業・小規模事業者への支援等々に

関してホームページを先日も拝見させていただきました。多少リニューアルされながら見やすくなっておりまして、大変いいものができていると思います。ぜひ、都度見直して、より分かりやすくしていただければいいと思います。まずもって、この部分については感謝を申し上げておきたいと思います。

さて、私のほうから質問等々3点ほど申し上げておきたいと思います。

まず、3ページです。

人手不足分野への労働移動の関係でございますが、先ほど説明がありましたが、人材確保対策コーナーにおける支援実績として1,700人ほど就職できたということがあったので、これが人手不足分野にどう振り分けられたのか分からないので申し上げます。特に(イ)の建設、警備及び運輸分野の関係でございますが、長時間労働の業種、残念ながらそういった対象になっているということで12ページ、13ページにもありましたが、ここにどうやって労働移動といいますか就職に結びつけるのか、また、ここに案内をするのかというのをもうちょっと詳しく知りたいと思います。あらかじめ長時間労働が前提となる業種へは行きづらい感じがしますし、ましてや労働災害の多い重点分野でございますから、そういうところも併せて、どうやって人手不足と言われる分野へ人を呼び込むのか。その辺ももうちょっと詳しく知りたいと思います。

それと、資料12ページの(エ)、「自動車運転者の勤務環境の改善」の中でも、監督指導を実施して99件で違反があったと。労働時間管理適正化指導員を活用した個別訪問3件とあります。これは、もちろん99件が全て労働時間の関係ではないのかもしれませんが、個別訪問が必要だったところが3件なのか、それとも労働時間関係で3件しかなかったのか。その辺も教えていただきたいと思います。

それと、17ページでございます。

「無期転換ルールの円滑な運用」で、ホームページも拝見させていただきました。周知の関係で、そもそも認知していないところがホームページを見るのかという気がしないでもないというふうに思います。周知の方法、なかなか難しい部分はあるのかもしれませんが、具体的にこれからの取組の中でこれ以外に何か方法等々考えているのであれば教えていただきたいということでございます。

以上3点について、お願いいたします。

○亀野会長 はい。ありがとうございます。

では、それぞれお願いいたします。

○鷹合職業安定部長 長時間労働を前提としている建設業、警備業、運輸業にどう人を呼び込むかというお話でございました。正直申しまして劇的に解決できるような施策はないのですけれども、我々ハローワークとしては各種説明会を小まめに行うとか、あと、最近ちょっとコロナの影響で少なくなりましたが、バスツアーで職場を見学してもらおうとか、そういう対応を各ハローワークごとに細かくやらせていただいております。

ます。

正直申しまして、なかなか難しいと。大規模な説明会だと、やっぱり建設業、警備業、トラック・タクシーの業界にはなかなか人が来ないという現状もありまして、人集めにもちょっと苦労しているところがございますけれども、劇的な解決策はなかなかないので、そこはしぶとく一つ一つ丁寧にやっていきたいと思っております。

以上です。

○佐藤労働基準部長　トラック関係の適正化指導員の3件の意味についてお尋ねがございました。適正化指導員の個別訪問というのは、事業場が労働時間改善に意欲を示して、申込みがあったところに対して実施するという趣旨でございます。また一方で、予算の制約があって全てに対応できないというところがございます。それが3件という数字に現れているとご理解いただければと思います。

○石山雇用環境・均等部長　17ページの無期転換ルールの周知につきまして、雇用環境・均等部のほうから回答させていただきます。

ご意見ありがとうございます。分かりやすい周知については、引き続き努めていきたいと思っております。より多くの方に知っていただけるような周知の工夫というところは、周知する事項もたくさんある中なかなか難しいところではありますが、ハラスメント対策とか法律の周知等と一緒にこういった無期転換のルールなどの周知・啓発も図ることによって多くの方に広く知っていただけるように努めてまいりたいと思っております。

以上です。

○亀野会長　はい。ありがとうございます。

山田委員、よろしいですか。

○山田委員　それぞれご回答ありがとうございます。

人手不足分野に関しましては、資格等が必要であり、特に建設分野に関しましてはずっと人手不足が続いておりますので、もちろん業界として魅力あるものを発信していかなければならないというのがありますが、ぜひ行政としても強く関わりを持ってお願いしたいと思います。

それと、今ありました無期転換ルールの関係ですけど、おっしゃられたように周知の方法がなかなか難しいのだらうと思うのですが、いろんなケースで監督指導に入る際に、労働行政ですから法がたくさんあり過ぎて埋もれてしまう可能性はあるのですが、そういった際に、例えばチラシなのかパンフレットなのか分かりませんが、経営ないし事業の責任者に対して周知を同時にしているのかどうか。その辺も、せっかくだからお聞きしておきたいと思っております。

以上です。

○佐藤労働基準部長　先ほど無期転換ルールの監督指導の話がございましたが、該当労働者を使用している事業場について必要に応じて配布をしているというふうにご理解いただければと思います。

○亀野会長 よろしいですか。

それでは、ほかいかがでしょうか。

はい。渡部委員、お願いいたします。

○渡部委員 使用者代表の渡部でございます。今、山田委員のほうから建設業人手不足ということでお話ございましたが、非常に人手不足で困っております。何とかしたいというふうには思っております。

私のほうからは、12ページ、長時間労働の関係でございます。（ウ）のところで、中小規模の地場建設事業場に対して労働条件の確保、監督指導ということで、違反が70%ぐらいあったというようなことでございます。この違反の中身、内容がどういふものなのか。長時間労働に関連してのものなのか、安衛法などに関連するものなのか。その辺、分かれば教えていただきたいと思っております。

それと、下期の取組でございます。今のところで、いろいろ改正労働法の周知を行っていただくということでございます。これまでもいろいろと改正労働基準法の周知ですとか、例えば働き方改革に関するサポートや相談会なども実施をしていただいて、これについては感謝を申し上げるとともに、引き続き行っていただきたいということでございます。

ただ、建設業については受注産業だということがございます。発注者の意向に基づいて、厳しい工期設定がされるということも少なくないと思っております。業界も、長時間労働の是正、また週休二日制の取組については様々な生産性向上であるとか労働環境の改善に取り組んでいるところでございますけれども、やはりこれは受発注者で長時間労働を改善していかないとならないのではないかと。建設企業だけで職場の改善などをやったにしても、やはり発注者がいるわけございまして、国なり道なり、公共工事については週休二日制に対応する工期設定などをやっていただいておりますけれども、まだまだ不十分なところもございまして。

また、民間工事においては、マンションなどですと入居日が決定されていたり、商業店舗であれば開業日が決まっています、それまでに完成させなければならない。そのようなところもございまして。

そういった意味で厳しい工期設定になっている場合もありますので、そこは受発注者で適正な工期について契約をするということになるのですけれども、まだまだ私も弱い立場といいますか、この工期でやっていただきたいというようなことであれば断れないという部分もあるのではないかと考えています。行政側においても、発注者が建設業に対する働き方改革を進めていかなければいけないという意識の醸成を図っていただけるような取組も検討していただきたいと思っております。

様々な制度周知をしていただくのも結構なのですけれども、それだけではちょっと弱いかないという感じでございますので、発注者に対して意識の醸成が図られるような支援をしていただきたいというようなお願いでございます。

以上でございます。

○亀野会長 はい。ありがとうございます。

では、佐藤部長、お願いします。

○佐藤労働基準部長 お尋ねの内容は2点だったかと思います。

1点目の建設業の違反でございますが、特にこれというものはなくて、幅広い違反、何らかの違反が認められたというふうにご理解いただければいいかと思います。36協定が結ばれていない、あるいは割増賃金が払われていないだけで70.2%ではないと。安全管理者がたまたまいらっしゃらなかったとか、任命がなされていなかったとか、そういう安全衛生法違反なども入っています。ただ、店社でございますので、普通の現場と違って、足場に手すりがないとか、そのような違反はないというふうにご理解いただければと思います。

それから、集団指導等引き続き行っていくわけでございますが、受注産業としての特徴として受ける側が弱いというふうなお話だったかと思います。発注者、公と民を分けて考えなければいけないのですが、公については私ども連絡会議等を通じて適正な発注条件の確保ということは常々お願いしているところでございます。問題は民だと思うのですが、民だと個人の住宅から大規模な不動産あるいはリゾート開発まで様々なものがあって、そこに徹底的に周知するというのはなかなか難しい問題ではありますけれども、ただ、会社に関していえば、少なくとも働き方改革は建設業に限らず全ての業種に適用されるわけでございますので、働き方改革を実施しているという周知は粛々となしているということでございます。

また一方、今はまだ法改正前ということなので、ソフトに、今後こうなりますよという指導になってくるわけでございますけれども、法律が適用されることになれば、無理な受注と申しますか、働き方改革に配慮しないで受注して事業を行っている建設業に対しては厳しく対処するということで、間接的な話にはなりますけれども、ルール違反をしているところは罰を受ける、あるいは指導を受ける。そういう形で排除されていくことになれば、無理な受注は当局がうるさいので受けられませんよと。無理無理受けるようなところについては、当局から厳しい処罰が現実になされると。間接的な形にはなりますが、そういう形で違法なところを市場から排除していくと申しますか、市場から退場していただくといえますか、大きな話ではそういうことになっていくのだらうと考えております。

以上でございます。

○亀野会長 はい。ありがとうございます。

よろしいでしょうか。

先ほどの渡部委員のご質問は建設業についてだと思っておりますけれども、後者の働き方改革については多分あらゆる産業共通の課題だと思っております。

ありがとうございました。

それでは、ほかいかがでしょうか。

はい。齊藤委員、お願いします。

○齊藤委員 使用者側、北海道機械工業会の齊藤でございます。私のほうから、今ちょっと話題になった人手不足の対策に関して2点ほどお願いというか、要望になるかと思いますが、お話しさせていただきたいと思います。

ものづくりの産業分野においても人手不足による人材の確保というのが大きな課題になっておりまして、私どもの会員企業においても7割程度の企業が人手不足を訴えている状況でございます。また、9月の有効求人倍率を見ますと、生産工程の職業については2.63倍と全体平均の1.16倍を大きく上回っておりまして、データの上からも、ものづくりの現場での人手不足が深刻であるというのが明らかになっているのではないかと考えております。

そこでのお話になりますが、3ページの「ア 関係機関との連携状況」の中で医療・福祉分野ですとか建設、警備及び運輸分野への人材確保支援というのが記載されておりますけれども、ぜひ、ものづくり分野においても、当会のほかに道内には北海道農業機械工業会ですとか北海道バイオ工業会といったものづくり関係の機関がございますので、こうしたところと連携をして人材確保の支援に努めていただければと考えております。

特に、厚生労働省や北海道労働局さんが毎年公表されている新規学卒就職者の離職状況というのがございますけれども、ものづくり産業では、ほかの業種に比較して離職率が低くて、裏を返せば定着率が高いということで、ものづくり産業への労働移動は離職者の低減にもつながっていくのではないかと考えておりますので、よろしくお願ひしたいと思います。

2点目は、6ページになりますけれども、女性活躍等の促進についてでございます。今申し上げたとおり、ものづくり企業の多くは人手不足の状態、その対策としては、定年の延長ですとか高齢者の再雇用、中途採用、そして女性の採用に積極的に取り組んでいる状況でございます。最近では、工場の現場に参りますと若い女性の職人さんが目立つようになってまいりました。ただ、工場のトイレあるいは更衣室などは男性中心に整備されているので、女性を採用しますと改修工事などが必要になってくるといふ声も聞いておりますので、女性活躍推進のためにソフト面の対策に加えまして、こうしたハード面の支援についてもぜひご検討いただきたいと考えておりますので、よろしくお願ひします。

以上です。

○亀野会長 はい。ありがとうございます。

では、お願ひいたします。

○鷹合職業安定部長 人材確保対策の中で、製造業、ものづくりにもう少し力を入れてほしいというお話でございました。すみません、人材確保対策コーナーに入れてい

る分野としては今のところ医療・福祉と建設、警備、運輸のみとなっております、これは、追加するのであれば本省とも調整しないといけないので、ご意見として承らせていただきたいと思いますと思いますが、先ほど、ものづくりは離職率が低いというお話がありました、実は医療・福祉、建設、警備、運輸は離職率が相当高いということもありましてこういう形で力を入れているという側面もありますので、今のところは、すみませんが、ものづくりは入っていないということでございます。ただ、入っていないけれども当然、全体を通して就職に力を入れていきたいと思っておりますけれども、現状としては、すみません、そういう状況でございます。

以上です。

○亀野会長 石山部長、お願いいたします。

○石山雇用環境・均等部長 女性の活躍促進に積極的にお取り組みいただいているということで、トイレの改修等への援助といったようなものがないかという趣旨のご意見だったかと思えます。

そのようなハード面を支援するような助成金で思い当たるところはないので、おっしゃっていただいた趣旨は制度設計などをしております本省のほうにも伝えていきたいと思えます。

ありがとうございます。

○齊藤委員 お願いします。

○亀野会長 ほか、いかがでしょうか。

はい。橋本委員、お願いいたします。

○橋本委員 使用者委員の橋本でございます。よろしくお願いいたします。

私からは、資料の34ページについて1点お尋ねしたいと思えます。先ほどのご説明の中に、IT人材の確保等を図る趣旨で「人への投資促進コース」の周知等のお話がありました。これは、業種を問わず、あらゆる分野でIT人材確保というのは大きな課題となっておりますし、みんな取り組んでいる点だと思えますので、大変興味を引かれる助成の仕組みだと思えます。

それで、残念ながらその利用が思ったより進んでいないというお話があったので、1点目は、それは目標に対してどの程度進んでいないのか。ほかの政策等と比べても著しく低いのか、それとも、まだ目標まで到達していないという水準なのか、そのレベルがどれぐらいなのかということをお尋ねしたいのが1点。

2点目は、その利用率が低いことを受けて9月から制度見直しをしたというお話がございましたので、まだ9月から2か月程度ですからそんなに日はたっていませんが、その後の利用の改善度というのでしょうか、効果が現れているかどうかというところをお聞かせいただけないでしょうか。

○鷹合職業安定部長 人への投資コースなのですが、3か年で、全国で30万人ぐらいだったと思えますけれども、数十万ぐらい活用できることを目標としていたはずな

のですけれども、全く届いていない状況です。著しく低いという状況でございます。

それで、9月から緩和されて、どれくらい増えたかということなのですが、残念ながら北海道はほぼ増えていません。全国的には、一部の県では数百人増えたとか、そういう県もありましたので、我々も負けないように、北海道労働局としては周知徹底、宣伝をしていきたいと思っております。

以上です。

○橋本委員 はい。ありがとうございました。

ぜひ、これは広く広げていただきたいと思っておりますので、その増えた他県のPR方法だとかいろいろ情報共有していただいて、北海道内、全国にももっと広げていただくよう切にお願い申し上げたいと思っております。

以上でございます。

○亀野会長 ほか、いかがでしょうか。

はい。吉田委員、お願いいたします。

○吉田委員 北海道クリエイティブの吉田でございます。

私、この委員会に出席させていただくたびに、中小企業の経営者としてもっとやらなければいけないことがあるのだな、もっとできることがあるのだなという意識を高めさせていただいているのですが、現状として私の仲間の経営者たちに、私も含めてなのですが、どこまでこうした情報が伝わっているか毎回気になるのです。もちろん、自分から勉強して情報を取りにいかなければいけないということは分かっております。ホームページを探れば出てくることも分かっているのですが、中小企業というのはみんなばたばたしておりまして、何か起こってから慌てて相談したり、慌てて情報を取りに行くという状況なのです。

それで、これだけある支援策や制度というものが適切なタイミングで経営者、それから、もちろん働く方たちに対しても渡されていけば、活気的に企業は成長し、働き方改革が進むのではないかと常々思っております。この施策の中に就職に関してはDXのお話が出てくるのですが、今まで委員の皆さんからも「周知が大切」という言葉が何度も出ているのですが、こうした施策をもっと広めて、適切に情報を渡しして意識を醸成していく、こういうことに対する取組自体がこの政策の中には入ってこないのでしょうか。一つ一つには「周知」という言葉は出てくるのですが、こうしたものをまとめて経営者や働く方たちに適切に伝えるということの、施策を伝えるための全体の広報やDX戦略とか、そうしたことが政策にはないのかということをお聞きしたいと思えました。もしなければ、そういうことも取り組んでいただくと非常にいいのではないかと思いますので、それが質問でございます。よろしく願います。

○亀野会長 はい。かなり大きな、重要なポイントだと思いますが、どうでしょうか。

○鷹合職業安定部長 安定行政にとどまらず、支援金・助成金がたくさんあります。

たくさんあり過ぎるぐらいの数になっておりますけれども、確かに、それをどういうふうに経営者なり労働者に伝えるかというのは、正直、全体的に労働局で統一してやっているというわけではないのですけれども、それぞれにおいて基本的にはホームページに載せる。あと、最近ではツイッター、フェイスブックに上げ始めましたので、そこで周知しているというのがあります。あとは、経営者団体、労働者団体に送付するというのが手段。それぐらいしかないというのが現状でございます、今後の課題だと思っています。それを労働局として一つのカテゴリーに置いて、その周知徹底のDX化とか、そういうのに立てるかどうかというのは検討課題だと思っております。

○友藤労働局長 いろいろご意見いただいて、ありがとうございます。

広報については、労働局各部頑張ってもらって、局全体で広報委員会をつくって、どういう広報をするかというのは取組をさせていただいております。ただ、個別にどこまでやっていくかと。その時点その時点でいろいろテーマがございますので、それに即して、例えば10月、最賃が決まれば、とにかく最賃を広報しましょうと。それに伴う助成金の周知も併せてやっていきましようということで、担当する部局を中心に、ツールとしては、職業安定ですと若い人に周知しなければいけないということもあってSNSなどを使ったりするのですが、各部がSNSまで全部使えるかということ、なかなかそこまで至っていませんので、どういった取組で媒体を増やしていくかというのはありますが、基本的には各団体にもご協力をいただいて、特に北海道は中小企業が多うございますので、商工会議所さん、商工会さん、あるいは中央会さん、いわゆる中小企業を抱えているところを中心にお願いします。あるいは、その市町村にもお願いします。そういった形で各関連機関を通じて、あるいは業界団体にもご協力いただいて、なるべく密に広報させていただいております。

ただ、媒体は、最近SNSが若い人を中心にありますので、それをどういうふうに取り入れていくかというのは一つの課題でありますので、それについては今後状況を見ながらさらに浸透させていきたいと考えております。

以上でございます。

○吉田委員 はい。ありがとうございます。

私も仕事上、広報・プロモーションの難しさというのはよく承知しているのですが、これから経営者も働く人たちもデジタルネイティブたちが出てまいりますので、ツールを使うというよりは、一元的にどのように適切なタイミングで情報を渡していくかというのは、例えば官民連携で考えていくとか、大幅な広報の仕方の転換が必要ではないかと思うのです。その辺り、ぜひご検討いただけたらうれしいと思います。

ありがとうございます。

○亀野会長 はい。重要なご指摘、ありがとうございます。

この場は労働行政について議論するということなのですが、今回いろんな助成金とか制度、これは労働行政に限らず、例えば企業の方であれば経産省関係の助成金だと

か全て関連するものですので、労働行政の各部の連携というだけではなくて、多分これは国マターの話になるのでしょうかけれども、省庁がうまく連携して、いろんな支援策を分かりやすく企業とか国民の方に伝えていくということが重要になってくるのではないかと思っております。

ありがとうございました。

ほか、いかがでしょうか。

國武委員、お願いします。

○國武委員 小樽商科大学の國武と申します。途中経過、よく資料をまとめていただいて、状況はよく分かりました。

それで、前回、行政運営方針で令和4年度はこうしますというお話で、前回の議事録を先ほど確認して思ったのですが、やはり、「誰もが安心して働ける北海道をめざして」というのは結構きめ細やかな行政が必要な難しい課題に取り組もうということで、ぜひ頑張ってくださいという話を前回していたところでした。

それで、途中経過を見て思ったことを3つ、半分要望を含んでいますが、お話ししたいと思います。

1つは、途中経過が出たということであれば、やはりPDCAサイクルに乗せて、特にCの部分で、うまくいっている部分とうまくいっていない部分が当然あると思いますので、1つは、今ずっと議論していた周知とか助成金の活用でうまくいっている部分に着目してはいかがかという気がします。つまりさまざまな部署がある中で、うまくいっているところで数字がよくなっているところも恐らくあるのでしょうか、それがどういう要因でうまくいっているのかというところを少し「見える化」して、うまくいっていないところに波及させるというか、駄目出しばかりしていると「頑張ります」としか出てこないの、うまくいっている部分が恐らくいろんな部署の中であるから、支援金の活用や周知などで比較的取組が容易で効果的な手段から取り組んでいくような形で少し中間の時点を踏まえてやっていただきたい。これが各部署全体に対するお話になります。

2つ目は、これは均等部に関わる部分で、難しい部分かと思うのですが、1つは女性活躍とか男性の育児休業取得の部分が重点テーマで、これも前回の議事録を見ていたら、周知だけでは簡単にいかないことが予想されますねという話を吉田委員でしたか、ご発言されていました。それで、文化的な側面もあるので、好事例とか、ある種の啓発の取組を積極的にやらない限り、周知しても男性の育児休業取得は簡単ではないですし、女性の活躍も、先ほど設備の問題の話もありましたが、全体が整わなければ簡単ではなくて、じゃあ周知して啓発しますと言っても動かない部分をどうするかというところが、取り組み方のPDCAでいうCの部分で重要ではないかと思えます。そうすると、これも好事例とか、こういうことをやって女性が活躍している企業がありますという形で、文化的な改善も含めて少し取組ができないかというのが均等部の

部分で思ったところですが。

3つ目は、職業安定部に関するところですが、先ほども議論がありましたとおり、スキルの支援金などの部分で、結局はエンプロイアビリティ、つまりDXなり何なりにいろいろ活躍できる人が少しずつ増えていくような取組をが必要だと思っております。転職を促しますとか、氷河期世代頑張ってくださいと言っても、それに見合うスキルを支援するような取組に力を入れる必要があるのではないかという感じがしています。

それで、これも恐らく取り組むのは難しいと思うのですが、人口減少社会、少子高齢化が北海道もかなり進んでいますので、そうすると、いい人が欲しいと思っても、そういう下支えがないと、人はいるけど能力が見合わないとか、そういう事態は当然予想されますので、その辺は恐らく行政の支援があると、より人々が働きやすい状況が生まれると思いますので、そこはぜひ行政の支援をお願いしたいと思います。人材開発支援助成金についてはちょっと改善が必要ですよというお話を先ほど聞きましたので、てこ入れの方策を考えていただければというのが私の意見になります。

以上です。

○亀野会長 はい。ありがとうございます。

P D C Aサイクルの話と、これは均等部と安定部、それぞれですかね。3つあったと思うのですが、いかがでしょうか。

まず、P D C Aサイクルはどなたから。

○村上総務部長 ご意見のございました1点目のP D C Aサイクルについて回答させていただきます。

非常に有意義なご意見、ありがとうございます。確かにご意見のとおり、各部の施策、今日の説明でもうまくいっていないという説明が多かったかと思えます。ただ、うまくいっている施策も確かにご意見のとおり少なくない数ございます。それがどうしてうまくいったのかという分析をするとともに、それをやはりうまくいっていない分野に反映させるというのは各行政の分野をまたいで必要なことだと思えます。ご意見いただいたことも踏まえまして、下半期あるいは来年度に向けて検討材料とさせていただきます。

貴重なご意見、ありがとうございます。

○石山雇用環境・均等部長 女性の活躍推進に関する取組について、ご意見ありがとうございます。

それで、取組が進まないといったことについては、厚生労働省のほうでも実際に女性活躍に先進的に取り組んでいる企業の好事例なども集めておまして、女性の活躍・両立支援総合サイトなどに掲載はしているところです。具体的に女性活躍推進に取り組みたいといった個々の企業からのお問い合わせがあった場合には、そういったところもご紹介しながら具体的な取組の支援はしているところですが、マンパワーが

足りていないところもあって、全ての企業にきめ細かな支援というのが現実的には難しい状況にあります。けれども、いただいたご意見を踏まえて、もっときめ細かく対応できるようなことは検討していきたいと思えます。

ありがとうございます。

○鷹合職業安定部長 スキルアップのための施策ということなのですが、非常に悩ましい問題でありまして、実は先ほど私がお説明しました人材開発支援助成金の「人への投資促進コース」だけではなくて、たくさんそういったスキルアップの施策があります。例えば、就職氷河期世代の方に対して職業訓練を行うとか、失業手当を受給されている方にも職業訓練を行うという職業訓練の制度がたくさんありますし、働いている方に対する助成金も、人材開発支援助成金と言いましたけれど、あります。それがなかなか使われていないという現状がありまして、今日も午後から職業訓練の関係の協議会をしますけれども、これも広報の話になりますが、いかに知ってもらって活用してもらおうか。それぞれIT関係の職業訓練などもありますので、そういったものをいかに活用してもらおうかというのが課題になっておりまして、正直、広報の問題になってしまうのですが、そこら辺をしっかりと周知して、多くの方に使っていただくように努力していきたいと思っています。

以上です。

○國武委員 ありがとうございます。最後の、職業訓練の部分だけ一言。

広報の問題であるとともに、利用されないというのは、これは調べてみないと分かりませんが、企業のニーズにマッチしているのかという部分もあるのではないかと。つまり、企業のニーズにマッチしつつ、職業訓練を受けたい人のニーズにもマッチしているかという検証が恐らく必要ではないかということです。そこをもう少し目配りしていただければと思います。

○鷹合職業安定部長 まさにおっしゃるとおりでございまして、今日午後からやる協議会も、地域のニーズに合っているのか、労働者や企業のニーズに合っているのかもっとしっかり分析すべきだという下で開催されるものでありまして、しっかりとやっていきたいと思えます。

どうも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。

先ほどPDCAの話もありましたけれども、うまくいった、いかなかったというときに、外部的な要因、例えば景気がいい悪い、コロナあるいは円安、これは行政はどうすることもできない要因ですね。それから、例えばもう少し周知を徹底するとか、いろんな対策をする、これは内部的な要因。こういうのをうまく分けて、その原因を分析するというのも大切だというような話を私前回したと思えますので、そのあたりもよろしく願いいたします。

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 北海道労働保健管理協会の宮崎でございます。

16ページの総合的なハラスメント対策に関係することで、ちょっと要望といえますか、お話をしたいと思っております。ハラスメントが重点施策という位置づけで進めていただいて、特に、私たち現場といえますか、職場の産業医活動をしていく中で非常にパワハラに関する事例が多くなってきていると感じております。

それで、事例を少しご紹介したいと思うのですが、ストレスチェックで高ストレス者が出て、面談を産業医に申し込まれますと面談をします。それで、250人規模の企業でたくさんの面談をした中で、上司が罵倒するなどのパワハラが共通のこととして捉えられて、そこから産業医が会社側にパワハラのマニュアルをちゃんと整備して対応するよというということで、衛生委員会で検討して、いい形になったということなどもありました。

一方で、メンタル不調者が出て休業になってしまったというケースがあって、ここも200人規模の会社ですが、会社の中で定期的にアンケート調査をされていて、実はそのアンケートの中で複数の従業員からメンタル不調の人はパワハラを受けていたというようなことが出てまいりまして、もっと早い段階で相談窓口などにそういう情報、報告などがあれば早めの対策ができたかと思うのですが、自分たちの身を守るといふようなところもあったと思いますから、なかなかそこまでうまくできなかったというようなことがありました。最終的には、両方のお話を聞いて、休業された方もいい形で復帰できたということにはなっています。

それで、周知が功を奏しているかいないかということにもなると思うのですが、今回4月から中小企業も義務化にもなりましたし、パワハラの問題をうまくやっていかなければいけないと思っております。会社が実際に体制をつくるとか、相談窓口も、ほんとに相談しやすい人でないと意味がない、パワハラをしているような人に相談できないとか、ちょっと気がいたら報告するというような社員教育がほんとに形になっていかないと企業の中の取組としてはうまくいかないのだと感じています。

職場の中でもこの話になっていまして、実際に企業に対する研修が少ないのかなど。企業自体もどんなふうに取り組んだらいいかわからないようなこともありまして、もう少し法制度の基本的なところは周知をしていかなければいけないと思っております。ちょうど12月が「職場のハラスメント撲滅月間」ということがあったので、その辺少しお聞かせいただけたらというのがまず1点です。

それから、パワハラ窓口が、大企業であれば例えば弁護士さんとか外の機関と契約をして、言いやすいような体制にしているのですが、中小だとなかなかそこまで行けないというふうなふだんから考えていますけれども、たまたまこの資料集の1-9のところには北海道労働局での個別労働紛争解決制度の施行状況というのがあって、いじめ・嫌がらせが3分の1を占めていて、11年連続最多と。こういう局の制度はす

ごく短期間に解決に導いていただきますし、大きな問題になる前に関係機関の窓口がもっと浸透すれば非常にいいなと感じておりますので、こういうところのPRをもっとしていただけたらすごくいいのではないかと感じております。そこが要望の2点目になります。

それから、法律の周知が行政だとして、先ほど官民連携のお話もありましたが、私どもは公益財団法人で、労働衛生で公益を取っていますので、もっと企業がその法律を受けて、例えばパワハラ対策に明日からどんなふうにかかっているのだというようなところをもっとブレイクダウンした形で周知できるようにということで、毎年労働衛生セミナーをやって、法改正のテーマを実務に落とすといいますか、そこを産業医が細かく話すような形。そこが私たちの役割だと思っております。今回も、今オンデマンドでやるような形になっていますけれども、今こそパワハラ対策をということで、事業主の義務化を受けて、産業医が実際の相談対応のこととか事例などを紹介して、少しそのイメージができるようなこともやる予定でおります。

そういう役割だと思っておりますので、先ほどの話の流れで、実を取るという意味で、いろんな団体などを含めてどういう役割分担でやると効果的なのか。協働といいますか連携といいますか、やっている部分もあったと思いますけれども、改めてそんなふうには今感じております。

以上でございます。

○亀野会長 はい。ありがとうございます。

では、石山部長、お願いします。

○石山雇用環境・均等部長 まず、ハラスメント撲滅月間の周知につきましては、法に沿ったパワハラ対策、ハラスメント防止対策をきちんとやっていただくように、そして、その際には社内における従業員の意識教育とか、ただ窓口を設けるだけではなくて、実質的な相談対応ができるような窓口の設置というところに留意しつつ取り組んでいただきたいといったことはPRしつつ周知をしていくように努めてまいりたいと思います。

それから、相談窓口については、局としては、例えば労働者の方が会社でハラスメントを受けたけれども、会社に相談しても何もしてもらえないとか、会社の対応に不満があるといったときに相談に対応しているもので、個々の会社の具体的なハラスメントの問題を私どもが解決する立場にはなく、会社に対して法に定めるパワーハラスメント対策の内容に沿う形できちんと適切に対応するように助言指導を行うといったような立場にあります。外に委託などはできない場合は、例えば小さい会社の中でも相談に対応される方を複数設置していただくとか、そういう形で相談しやすい窓口の工夫の仕方もあるかと思います。あと、有料になってしまいますが、厚生労働省の関係機関などでハラスメント防止対策のセミナーなどを行っているところもありますので、そういったところの利用などもご案内しつつ、実質的にハラスメント対策に効果

がある制度になるようにしていければと思います。

ハラスメント対策については、いろいろ機会を捉えて周知をしてはいますけれども、実際にどういう枠組みでハラスメント対策を講じるべきなのかといったきめ細かな説明というのはなかなか難しいので、そこは私どもとしても説明の機会の確保とか説明の方法というところは工夫していきたいと思ひますし、いろいろな団体様から例えば傘下の企業の皆さんを集めて勉強会をしたいといったようなことがあれば、私どもが説明できる範囲内で。実際の運用で、例えば相談を受けるときの相談員の心構えとか、そういった心理的などのところのアドバイスなどは私たちにはできないのですけれども、法に沿ってこういう枠組みでやっていただきたいと、そういったところの説明はできますので、お声がけいただければ私どものほうから説明にも伺ひますので、ご協力いただければと思います。

ご意見ありがとうございました。

○宮崎委員 ありがとうございます。

○亀野会長 よろしいでしょうか。

ほか、いかがでしょうか。

はい。根本委員、お願いします。

○根本委員 札幌弁護士会の根本です。

本日、3点あります。1点が無期転換ルールに関して、2点目、3点目は高齢者についてです。

まず、無期転換ルールについては周知中ということなのですが、相談事例の中で、無期転換ルールは知ってはいるけれども行使するのに不安があるとか、転換後の労働条件が不明だというような、そういう相談が多いのでしょうか。

この質問の趣旨としては、周知の問題としては、そもそも会社も知らないという問題のほかに、会社は知っているけれども従業員に周知していないという問題もあるのではないかと。会社が従業員に周知しなければ、従業員のほうは、無期転換権を行使しようと思っても会社に言いにくいというのがあるのではないかと思ひまして、そういう事例があるのであれば、局のほうとしても今後は会社のほうに、周知してくださいとか、転換権行使後の条件明示をしてくださいというような形で周知していく必要があるのではないかと。無期転換ルールについても現在見直し中ですので、その議論も見据えながらもう少し積極的に対応する必要があると思ひまして、質問させていただきます。

2点目が、労災に占める高齢者の割合というのが統計としてありましたら教えてください。特徴的な種類などについても、ありましたら教えてください。

3点目は、高齢者の雇用の確保措置等についてですけれども、雇用のほかに業務委託とか社会貢献とかいろいろ種類があるので、その割合についても、もし分かれば教えてください。

2点目、3点目の質問の趣旨としましては、昨今高齢者の就労が増えるに伴って高齢者の事故も増えていて、にもかかわらず中には労災補償も受けられないようなケースもあるという報道に接しましたので、その実情を知りたいのと、もし増えているなら今後の対応が必要だろうということで質問させていただきます。

よろしく願いいたします。

○亀野会長 はい。ありがとうございます。

それでは、石山部長、お願いします。

○石山雇用環境・均等部長 無期転換ルールについて相談件数がどれぐらいか、手元に数字を持っていないので具体的な件数は申し上げられませんが、事業主側からの無期転換ルールの具体的な内容に対する問合せ、それから労働者側からの、無期転換したいけれども、どのように申出をしたらいいとか、会社に無期転換の申出をしたけれども余り芳しい答えが返ってこないというような相談もそれぞれあるところです。

無期転換ルールの周知に当たりましては、ご指摘いただいたご意見なども踏まえ、効果的な周知になるように努めてまいりたいと思います。

あと、無期転換の申出をしたけれども会社が対応してくれないというような場合には、個別労働紛争解決制度にのっとして労働局長の助言指導ですとか、あっせんといったような手続もございますので、労働者からのご相談の内容に応じてそういったところも紹介しつつアドバイスなど行っているところです。

○根本委員 ありがとうございます。

○亀野会長 では、基準部長、お願いします。

○佐藤労働基準部長 労災に占める高齢者の割合というのは、継続的に資料として収集はしていないところでございます。ただ、高齢者のガイドライン等作成の際に高齢者が一定数いるというような資料はあったはずなので、その辺、必要があればお届けはしたいと思います。

また、高齢者のセーフティの指針をつくるに当たって、高齢者に比較的多い災害として、やはり転倒とか腰痛といった年齢に伴うものが挙がっていたと記憶しております。

答えになったかどうかですが、以上でございます。

○亀野会長 職業安定部長、お願いします。

○鷹合職業安定部長 今年の6月24日に「高年齢者雇用状況等報告」というのを載せていまして、ホームページにも載っておりますけれども、まず事実関係を言いますと、65歳までは高年齢者雇用確保をしてくれということで雇用延長とか、そういうものやってくれと言っています、66歳から70歳までについては、例えば業務委託などでもいいから就業確保措置をしてくれという話になっていると思いますけれども、残念ながら業務委託とかボランティアの割合がどれくらいかというのはデータにはございません。ただ、70歳までの就業確保措置の実施状況のところ定年引上

げ、定年廃止とか継続雇用などの数もそれなりに出ていますので、業務委託とか有償ボランティアというのはそんなに多くないような印象はありますけれども、すみません、詳細なデータはないです。

以上です。

○根本委員 ありがとうございます。

○亀野会長 それでは、ほかいかがでしょうか。

はい。山下委員、お願いします。

○山下委員 労働側の山下でございます。所属は電力総連でございます。どうぞよろしく願いいたします。

14ページの「安心して働くことができる職場環境づくり」というところで、要望になります。

死亡災害、労働災害の関係ですけれども、数字的には減少してきているということのようではありますけれども、やはり発生をしている状況です。私どもの使用者側のプラントの中でも8月末に若い方が亡くなるという災害もありました。私どもでは、発生した災害の原因を突き止めて業界内で共有し、類似災害を防ぐ取り組みをしております。労使内の確認も大事なのですけれども、やはり起こった事象についてはその産業内に止まらず横断的に共有をして、同じような災害を出さないことが大事だと思っています。そういった役割は局のほうでしていただくことになろうかと思っておりますので、引き続きの取組を、要望しておきたいと思っております。

よろしく願いいたします。

○亀野会長 要望ということですか。

ほか、いかがでしょうか。

百瀬委員、お願いします。

○百瀬委員 道経連の百瀬です。よろしく願いいたします。

私から2点ほどありますが、1つは新規学卒者への就職支援ということで、高卒は、この前のレイバーレターでもありましたが、道内の求人倍率が3倍を超えるなど非常に好調で、逆に言うと採用が非常に難しくなっているという状況です。

大卒のほうも順調に推移するものとは思いますが、当会の中でちょっと議論があったのですが、このコロナ禍で、大学生はキャンパスライフもままならないまま卒業を迎え、就職という状況が出ています。学力的には充足していても、いわゆるコミュニケーション能力が若干不足することによって採用に至らないようなケースも出てくるのではないかということが懸念されるので、これは面談する企業側の問題ではないかと言われればそれまでなのですが、労働行政としての支援の中においては、そういったことで就職に至らないような学生を何とかしてほしいですし、コミュニケーション部分の不足を補うような支援ができれば併せてお願いしたいと思っております。これが1点目です。

2点目は、女性活躍推進に関連して、厚労省とは別ですけれど、第5次の男女共同参画基本計画で女性管理職割合という目標が出ていまして、ご案内のとおり、民間企業において、2025年までに係長級30%、課長級18%、部長級12%という目標に対して、昨年の実績は係長級20.7%、課長級12.4%、部長級7.7%ということで、厳しい状態でございます。これもまたご本人と経営者の問題と言われればそれまでなのですが、引き続き、施策の促進が必要なことだと思います。

これまで女性の労働参画、就業率向上については労働法制の整備等により着実に進んできていると考えております。今後さらに先ほど言った点についても引き続き、努力していかなければならないと考えているところです。素朴な質問で恐縮ですが、女性活躍推進法、今年も101人以上ということで適用が拡大され、いろいろな実施義務が課されているところですが、ご案内のとおり、2016年4月に施行され、10年間の時限立法ということで、これについては2026年度以降、どのような取扱いになるのか。決まっていなかったのかもしれないのですが、残された時間は少ないと感じておりますので、質問させていただきます。

2点お願いいたします。

○亀野会長 はい。ありがとうございます。

では、1点目。

○鷹合職業安定部長 百瀬委員のおっしゃるとおり、こういったコロナ禍の環境下で、発達障害とまでは行かないのかもしれませんが、コミュニケーションがうまくできない学生が増えているというのは聞いておまして、ハローワークの取組としましては、令和3年度から「札幌新卒応援ハローワーク」というところで、雇用トータルサポーターという特別な人を雇いまして、そういったコミュニケーションが苦手な方に対して、うまく就職面談とか、相談に乗るといった形を取らせていただいております。そこでいろいろ対応できるということになっておりますけれども、我々の課題としては、大学といろいろ情報共有はするのですが、大学側もコミュニケーションがうまくいかない人が増えているなという感触はあるらしいのですが、個別にどういう人がコミュニケーションができないのかというところまでは把握できずに、それでハローワークに送るものですから、なかなか把握しづらいというのが課題でして、それをどううまく一般の相談窓口で把握して雇用トータルサポーターにつなげていくかというのが今のところの課題となっております。そこはしっかりやっていきたいと思っております。

以上です。

○石山雇用環境・均等部長 女性活躍推進法の改正などは厚生労働省のほうを担当しており、それについての具体的な今後の見通しなどの情報は今のところ入っておりません。ただ、女性活躍推進法と同じような枠組みで、職場における仕事と育児の両立に関して次世代育成支援対策推進法がございまして、こちらのほうも女性活躍推進法

同様、仕事と子育ての両立に関する職場の環境改善に関して一般事業主行動計画を策定して、立てた目標の達成を目指して取り組んでいくというものなのですが、こちらのほうが女性活躍推進法に先行して平成17年にやはり10年の時限立法でスタートしております。それで、当初301人以上の企業に対する義務としてスタートしまして、6年後に101人以上に対象を拡大し、10年たったところで施行状況を見て、10年延長という流れになっております。

そういった流れを考えますと、女性活躍推進法もこの春から101人以上に対象企業が拡大されて、10年のままですと4年間の取組しかありませんので、延長される可能性もあるかと思いますが、情報が入り次第共有させていただきたいと思います。

○百瀬委員 ありがとうございます。引き続き連携のほど、よろしく願います。

○亀野会長 はい。ありがとうございます。

最初の、新規学卒者のコミュニケーション能力の問題は大学関係者が共通に感じているところかと思えます。私も北大のキャリアセンターのセンター長をやっていますので、いろいろ連携させていただければと思っています。よろしくお願いします。

ほか、いかがでしょうか。

よろしいですか。

では、最後に私から。

皆さん、大所高所からたくさんご意見、ご質問いただきまして、ありがとうございます。

会長が細かい話をするのは恐縮なのですが、1ページの下から8行目、有効求人倍率がどうのこうのと書いてあって、最後に「経済は活発な状況である」と書いているのですが、これは景気の判断とか雇用情勢の判断等踏まえると書き過ぎではないかと思えます。例えば「雇用情勢は緩やかに改善している」とか、そういう表現のほうが適切かと思えますので、検討いただければと思います。

○鷹合職業安定部長 私もこれを見たときにちょっと悩んだのですが、おっしゃるとおりだと思いますので、ホームページで公表するときには修正させていただきます。

ありがとうございます。

○亀野会長 ありがとうございます。

ほか、よろしいでしょうか。

特にないようですので、その他の議題など事務局から何かございますでしょうか。

○事務局 事務局からは、特に案件はございません。

○亀野会長 はい。ありがとうございます。

それでは、以上で議題の審議は終了いたしました。

全体として何かご意見、ご質問はございませんでしょうか。

よろしいでしょうか。

それでは、本日の審議は以上で終了したいと存じます。

議事進行へのご協力、ありがとうございました。

○河合総務企画官 亀野会長、どうもありがとうございました。

4 閉 会

○河合総務企画官 最後に、労働局長の友藤よりご挨拶を申し上げます。

○友藤労働局長 長時間にわたりご審議いただき、また、大所高所から大変貴重なご意見をいただきまして、ありがとうございました。今後の運営に十分生かしていきたいと思っておりますので、引き続きご協力、ご支援をよろしくお願い申し上げまして、簡単でございますがお礼の挨拶に代えさせていただきます。

ありがとうございました。

○河合総務企画官 以上をもちまして、令和4年度第1回北海道地方労働審議会を終了いたします。

なお、第2回目の審議会につきましては令和5年3月7日・火曜日、午前10時から予定をしておりますので、よろしくお願いいたします。

本日は、どうもありがとうございました。