

令和4年度  
第2回北海道地方労働審議会

日 時：令和5年3月7日（火） 10：00～12：00  
場 所：京王プラザホテル札幌 地下1階 プラザホール



## 1 開 会

○河合総務企画官 ただいまより、令和4年度第2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、厚くお礼申し上げます。

司会進行をさせていただきます総務部総務課の河合でございます。どうぞよろしくお願いたします。

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、公益代表委員の工藤委員、また、急遽、使用者代表委員の橋本委員が欠席となりましたので、委員18名中16名に出席いただいております。

本審議会は、地方労働審議会令第8条の規定により、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。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。

本日資料としてお配りしました令和5年度行政運営方針（案）は、委員の皆様事前に送付しておりました（案）に修正を加えております。本文につきましては、修正箇所一覧を添付しております。また、数値目標には1月末現在の実績数値等を入れたものを添付しておりますので、そちらを併せてご確認くださいませようお願いたします。

それでは、ここからの議事進行につきましては、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。

それでは、亀野会長、どうぞよろしくお願いたします。

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

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お願いたします。

## 2 北海道労働局長 挨拶

○亀野会長 それでは、まず友藤局長からご挨拶をお願いたします。

○友藤労働局長 おはようございます。北海道労働局の友藤でございます。

本日は、年度末の大変お忙しい中、本審議会にお集まりいただきまして、誠にありがとうございます。

また、皆様方におかれましては、日頃より労働行政の推進に格別のご理解とご支援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申し上げます。

本日の審議会の主な議題は、令和5年度の行政運営方針（案）についてでございます。

す。

お手元に令和5年度行政運営方針（案）をお配りしております。内容につきましては、この後、各担当部長からご説明させていただきますが、令和5年度の行政運営方針は、北海道労働局の最重点施策とそれに続きます重点施策を掲げ、その課題と取組について記載をしているところでございます。

道内の雇用情勢を見ますと、緩やかに持ち直しの動きが見られるところでございますが、一方で、物価高が雇用に与える影響等に留意が必要な状況でございます。ウェイズコロナあるいはポストコロナ時代の社会経済に対応する就職支援や人への投資関連施策の取組を進めてまいりたいと考えているところでございます。

また、労働者が安心して働ける職場環境づくりも大変重要になっているわけでありまして、そうしたものを図る上で、長時間労働の抑制あるいは死亡労働災害の減少に向けた取組に加えまして、最低賃金あるいは賃金引上げに向けた支援の推進といったことにも力を入れていきたいと考えているところでございます。

いずれにしましても、令和5年度も北海道労働局、各労働基準監督署、公共職業安定所が一丸となって様々な課題に取り組んでまいる所存です。

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。

本日は、どうぞよろしくお願ひいたします。

○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。

まず、議題（1）、労働災害防止部会からの報告でございます。

労働災害防止部会の石川部会長から報告をお願いいたします。

○石川部会長 北海道大学の石川でございます。私からは、議題（1）の労働災害防止部会の開催状況についてご報告申し上げます。

今年度の労働災害防止部会は、部会委員6名全員の出席で本日午前9時から開催しております。

部会長及び部会長代理についてでございますが、部会長は私が、部会長代理には根本委員が選任されました。

議題としましては、昨年度改正されました本審運営規程に準じた労働災害防止部会運営規程の改正、2023年度～2027年度の5か年の期間において実施いたします第14次労働災害防止計画（案）の趣旨及び労働災害の減少目標と安全面、健康面からの具体的な減少対策について関係各課から説明を行い、その後、審議が行われております。

第14次労働災害防止計画（案）につきましては、年度ごとに実施状況の確認及び評

価を行うこととしておりました、労働災害発生状況等を踏まえ、必要に応じて計画の見直しを検討することとしております。

第14次労働災害防止計画(案)につきましては、本部会でおおむねこの基本方針で了解をいただいております。

なお、本日各委員からいただきましたご意見を踏まえた修正後の案につきましては、私への一任をご了解いただいた上で決めさせていただき予定でございます。

計画(案)につきましては、資料にも添付しております。

私からの説明は、以上でございます。

○亀野会長 報告ありがとうございました。

特に何かございますか。よろしいですか。

それでは、石川部会長はじめ部会の委員の皆様、どうもありがとうございました。引き続きよろしく願いいたします。

それでは、議題(2)、令和5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で、一括して審議をお願いしたいと思います。

説明に際しましては、事前に各委員に対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説明をお願いいたします。

それでは、まず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 おはようございます。雇用環境・均等部の石山です。

私どもの行政運営に当たりましては、日頃から皆様のご理解、ご協力をいただいておりますことを、この場をお借りいたしまして御礼申し上げます。

私からは、雇用環境・均等部の来年度の行政運営について説明をさせていただきます。着座で失礼いたします。

お手元に配付されております令和5年度行政運営方針(案)に沿って説明をさせていただきます。

雇用環境・均等部といたしましては、最重点施策として女性活躍・男性の育児休業取得等の推進を、重点施策といたしまして同一労働同一賃金などの雇用形態に関わらない公正な待遇の確保や総合的なハラスメント対策の推進、柔軟な働き方や職場環境整備への支援といった点を掲げて取り組むこととしております。

説明に当たりましては、参照いただく箇所が飛び飛びとなりますが、ご容赦願います。

まず最重点施策ですけれども、1ページの「第3 令和5年度北海道労働局の最重点施策」の中の1、多様な人材の活用促進の(1)女性活躍・男性の育児休業の取得等の推進となります。

〈課題〉といたしまして、北海道においては、徐々に改善してはおりますが、全国平均に比べまして女性の管理職割合、男性の育休取得率が低い状況にございます。こ

のため、希望する男性労働者が育児休業を取得できるように職場環境を整備し、男女とも仕事と育児を両立できる社会を実現するとともに、女性の活躍推進をさらに進める必要がございます。

このための取組の一つとして、女性活躍推進法等の履行確保を図ります。昨年の4月から新たに女性活躍推進法に基づき一般事業主行動計画の策定等の義務企業となった労働者数101人以上の企業からの行動計画策定届出等の徹底を図ります。

併せて、昨年の7月、省令の改正によりまして、労働者301人以上の企業に対して新たに義務づけられました男女の賃金の差異に係る情報公表につきましても、報告徴収等の実施により履行確保を図ってまいります。

男女の賃金の差異につきましては、男女の賃金の差異の公表をきっかけといたしまして、なぜ男女の賃金の差異が生じているのか、その要因を分析していただき、雇用管理改善を図っていただくこと。そして、より一層の女性活躍推進に向けた取組を企業に促してまいります。

最重点の取組の2つ目ですが、男性の育児休業を取得しやすい環境整備に向けた企業の取組支援です。

改正育児・介護休業法につきましては、昨年の4月から段階的に施行されているところですが、令和5年4月から労働者1,000人を超える企業を対象に男性の育児休業等取得率の公表が義務づけられます。この情報公表の義務化につきまして着実な履行確保を図ってまいるとともに、昨年の10月に施行された産後パパ育休制度などこれまでの施行分も併せましてさらに周知徹底を図り、育児休業を取得しやすい雇用環境の整備に積極的に取り組む事業主向けの両立支援等助成金の活用も促し、男女とも希望する人が仕事と育児の両立ができる環境の整備に取り組みます。

続いて、重点施策です。

資料8ページ～9ページにかけてとなりますが、同一労働同一賃金の徹底についてです。

雇用形態に関わらない公正な待遇の確保などを定めたパートタイム・有期雇用労働法は、令和3年4月に中小企業を含め全面的に適用されているところですが、引き続きその徹底を図る必要がございます。このため、令和5年度は監督署とも連携いたしまして、監督署から提供された情報に基づいて報告徴収を実施し、不合理な待遇差などを確認した場合には是正指導を行うとともに、望ましい雇用管理改善などの具体的な助言を行います。

事業主の雇用管理改善の取組に向けましては、令和5年度も北海道働き方改革推進支援センターを設置いたしまして、同一労働同一賃金の徹底のほか、長時間労働の見直し、生産性向上など働き方改革全般に関して、労務管理の専門家による窓口相談、セミナーの開催、企業を訪問して無料でコンサルティングを実施するといった支援を行ってまいりますし、併せて各種助成金の活用なども促しつつ支援を行ってまいりま

す。

また、無期転換ルールにつきましては、引き続き労使双方の認知度向上のため、様々な機会を捉えて周知・啓発を図ってまいります。

続いて、10ページに記載の総合的なハラスメント対策の推進です。

職場におけるハラスメントに関する相談につきましては、引き続き高止まりの状況でございます。ですので、引き続き法に基づく防止措置が講じられるよう、指導の実施等により履行確保を図るとともに、「あかるい職場応援団」など各種ツールの活用を図ってまいります。

また、就職活動中の学生に対するハラスメント対策に関しましては、企業に対しハラスメント防止指針に基づく望ましい取組の周知徹底を図ってまいりますとともに、学生などに対しましては相談窓口などの周知を行います。

また、相談などにより事案を把握した場合には、事業主に対して適切な対応を求めてまいります。

続いて、11ページの(3)柔軟な働き方や職場環境整備への支援の関係です。

引き続き良質なテレワークの導入、定着促進のため、様々な機会を捉えてガイドラインの周知や人材確保等支援助成金(テレワークコース)の活用に取り組んでまいります。

中小企業事業主をはじめとする事業主の取組支援に関しましては、北海道働き方改革推進支援センター、本省委託のテレワーク相談センターとも連携いたしまして取組を支援してまいります。

働き方改革全般の事業主支援を行う北海道働き方改革推進支援センターによる支援においては、来年度も業種別団体等に対する支援を実施いたします。

さらに、生産性を高めながら働き方改革に取り組む中小企業・小規模事業主に対して働き方改革推進支援助成金による支援も行ってまいります。

続いて、(4)の個別労働関係紛争の解決の促進についてです。

道内18か所に設置しております総合労働相談コーナーでは、依然として相談件数が高止まりの状況でございます。また、相談内容も複雑・困難化しておりますことから、引き続き総合労働相談コーナーの適正な運営に努めるとともに、個別労使紛争の解決に向けた助言・指導や、あっせんの実施による紛争の適切かつ迅速な解決を目指してまいります。

それから、12ページになりますが、仕事と家庭の両立支援対策の推進ということで、仕事と家庭の両立支援策といたしまして、育児との両立のほか、介護との両立支援や不妊治療と仕事の両立支援といったところにも取り組んでまいります。

来年度の雇均部の取組としては以上となります。来年度の行政目標ですけれども、最重点に係る行政目標といたしましては、1番のところになりますが、女性活躍・男性の育児休業取得等の促進ということで、雇均部所管の各種の法律の履行確保として

実施いたします報告徴収、報告請求による指導事項の是正率を年度内において95%以上といたしました。基本的には法違反は100%是正なのですが、年度末近くに助言を行った事案については是正に必要な期間を考慮して、年度内で95%としております。

また、重点に係る行政目標といたしましては、個別労働関係紛争解決の促進にしまして2か月以内のあっせん完結率80%以上、それから参加率及び合意率の向上を目標としております。

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す。

それでは、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。本日は、よろしくお願いたします。座って説明させていただきます。

まず最初に、皆様方におかれましては日頃より労働基準行政の運営に様々なご協力をいただいておりますこと、この場にて感謝申し上げます。

では、最初に労働基準部の重点施策から申し上げたいと思います。

運営方針4ページの一番下、「安心して働くことができる職場環境づくり」というのが労働基準部の中での最重点施策で、大きく3点ございます。

1点目は、過重労働・長時間労働の抑制でございます。これは、ほぼ昨年度と同様の関係でございますけれども、5ページの①のウ、自動車運転者の勤務環境の改善ということで、従前の事業主に対してのみならず、荷主等関係者、発注者・受注者に対しても必要に応じた指導を行っていくことが付け加えられているということ。

そして、6ページのカ、勤務間インターバル制度の導入。長時間労働の後でも、一定時間のインターバル、休憩時間・休養期間があることによって過労死の危険を大幅に削減することができるということがございますので、勤務間インターバル制度についても積極的に助成金などを活用して周知していくことを新たに付け加えているところでございます。

次に、大きな2点目、死亡労働災害の減少でございます。先ほど労働災害防止部会において議論していただきました14次防においても、死亡労働災害の減少というのは大きな柱でございます。本年度につきましても引き続き、なかなか死亡労働災害が減らない建設業を中心に対策を取っていくということでございます。

それから、大きな3点目、7ページの「3 最低賃金・賃金の引上げに向けた支援の推進等」です。

最低賃金につきましては、前から説明させていただいているとおり、経済財政運営と改革の基本方針、それ以前からもあったわけでございますけれども、閣議決定等々によりまして、できる限り早期に全国加重平均が1,000円以上となることを目指すということが政府目標として定められているところでございます。

また、岸田内閣になりまして、労働者の賃金引上げというのが大きな政策課題の一つになっているところでございます。それにつきまして、労働基準監督署は手足が長いということがございますので、これを活用して積極的に賃金の引上げをお願いしていくということが来年度予定されているところでございます。

最低賃金につきましては、ご存じのように北海道最低賃金審議会におきまして具体的に最低賃金額が決定されるわけですので、政府目標が1,000円だからといって、自動的に最低賃金審議会が1,000円を目指すというわけではございませんけれども、政府目標に配意した審議運営をお願いするというのを引き続き堅持するというところでございます。

さらに、8ページの③、監督署と連携した同一労働同一賃金の徹底ということで、同じ仕事をしている人については同じ賃金でと。パート、派遣、アルバイトとか、そういう労働契約の在り方で同じ仕事をしている人の賃金に差がないようにしていく。これは一定程度賃上げに資するというところでございますので、雇用環境・均等部あるいは職業安定部と連携して、派遣労働者、それからパート・アルバイトを中心としたいわゆる同一労働同一賃金がなされていないと考えられる方々に対する取組を徹底していこうという趣旨でございます。

以上が労働基準部の重点課題となっております。

それから、重点施策でございます。

労働基準行政の重点施策は、13ページの「2 労働基準行政の重点施策」の(1)、法定労働条件の履行確保等から始まっております。

法定労働条件の履行確保につきましては、例年同様対応を図っていくということでございまして、特に大きな変更はないわけでございますが、1点、新型コロナウイルス感染症につきまして、ご存じのとおり、マスクの着用あるいはインフルエンザ同様の措置への格下げですとか今現在言われているところでございます。この辺につきましては、現状において特に中央から何の指示もないわけでございますが、ウィズコロナという関係になった後、本省の指示に従って感染対策を進めるというところが昨年と恐らく変わってくるのではないかとこのところでございます。

それから、大きな2点目、15ページになりますけれども、(3)第14次労働災害防止計画を踏まえた安全で健康に働くことができる環境づくりということを挙げております。14次防の詳細につきましては労働災害防止部会において説明をさせていただいたところでございますけれども、大きく考え方について2点だけ説明したいと思っております。

1点目でございますが、いわゆる建設業対策、製造業対策といった個別分野の対策に加えて、重点事項として、安全衛生対策に取り組む事業場が社会的に評価される環境整備を図っていこうということでございます。安全衛生につきましては、労働安全衛生法に定められている自主的安全衛生体制の推進・確立ということで、各事業場が

自主的に安全衛生体制を確立して、災害がないように取り組んでいく社会を目指しているわけですが、現状において、一生懸命安全衛生対策に取り組んだとしても、その企業が評価されるという仕組みがなかったのではないかと。現状、厚生労働大臣表彰、無災害の場合の無災害表彰とかございますけれども、もうちょっと社会的に認知されるような取組が必要ではないかという従前からの反省点というか問題意識に基づいて、そういうものに取り組んでいくという考え方を示したというのが大きな1点目。

2点目が、今回からアウトプット指標とアウトカム指標、2つの指標を目安にしているということですが、従前は、労働災害を何%減少させる、何件減少させるという考え方だったわけですが、今回、アウトプット指標ということで、例えば転倒災害防止に取り組む事業場を50%にすることによって、結果的に労働災害が何%減少する。行政のほうは、アウトプット指標として転倒災害防止に取り組む事業場を50%にすることを目指して指導していこうと。そうすると、行政のほうが何か積極的に動かなくても、自動的にアウトカム指標として理論的に労働災害が減少していくことが期待できるのではないかとという考え方でございます。この考え方に基づいて、アウトプット指標、アウトカム指標、特にアウトプット指標の実現に全力を上げるといふ、そこが大きく変わっているところでございます。

具体的な施策の詳細については、労働災害防止部会で説明をさせていただいたところでございます。

3点目は、行政運営方針の18ページでございますが、健康確保対策でございます。健康確保対策につきましても、従前とほぼ同じ取組を続けているということ。

4点目は、労災補償対策の推進。行政運営方針の19ページでございますが、労災請求の早期決定についても例年と同じものということでございます。

最後になりますが、数値目標の関係でございます。

北海道労働局の主要課題・目標として、1番目の3、14次防における業種別対策等の取組ということで、死亡労働災害について過去最少を目指すということをして昨年到现在に続いて掲げているところでございます。

1枚めくっていただいて、2番、労働基準部の主要課題・目標ということで4点掲げております。中身については昨年と同様でございますけれども、2番目のメンタルヘルス対策のみ、従前の特定9業種と言われたもののメンタルヘルスの取組割合を80%以上、ストレスチェックの取組割合を50%以上とするというところで、特定9業種の中でも一定の業種について既に目標を達成している業種があったということから、少し業種を拡大してメンタルヘルス対策に努めていくということが昨年度のとの相違点でございます。

以上で、簡単でございますが、労働基準部からの説明を終わらせていただきます。

○亀野会長 はい。ありがとうございました。

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。本日は、よろしくをお願いいたします。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令和5年度行政運営方針（案）について説明いたします。

まずは、最重点施策から説明します。

資料3ページの最重点施策の（2）、リスクリング（学び直し）支援及び賃金上昇を伴う労働移動の支援です。

昨年度の最重点施策は、雇用の維持、在籍型出向の取組への支援としておりました。これは、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雇用調整助成金の活用等による雇用の維持・継続に向けた支援を中心に取り組む必要があったため、最重点施策としておりました。

今般、3月13日からマスクの着用の緩和、5月8日から新型コロナウイルス感染症を5類に見直す方針を決定し、移行に向けて検討が開始されるなどフェーズが変わり、雇用調整助成金の活用等による雇用の維持・継続から、リスクリング支援、賃金上昇を伴う労働移動を支援し、賃金上昇の好循環を目指すことが重要課題であると考え、リスクリング支援、賃金上昇を伴う労働移動の支援を最重点施策とさせていただきました。

具体的には、企業が行う研修等に助成金を支給する人材開発支援助成金「人への投資促進コース」が令和4年度から、事業展開等を伴う訓練を実施した事業主に対し助成を行う人材開発支援助成金「事業展開等リスクリング支援コース」が令和4年12月から創設されており、この周知及び利用促進を図りたいと考えております。

また、再就職や出向復帰後の賃金を5%以上上昇させる等の取組を実施した場合に高額助成となるなど、労働移動支援助成金等の拡充や産業雇用安定助成金等でのコースが新設されたことから、これらの周知及び利用促進も図ってまいります。

最近「リスクリング」というワードが新聞やネットにも出てくるようになり、注目度が上がったと感じております。これをよい機会と考え、北海道労働局としましても企業訪問等を積極的に行いまして周知をしていきたいと考えております。

続きまして、資料4ページを御覧ください。（3）の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～55歳までの不安定就労者、無業者の方への就職支援をするため、令和2年度～4年度の3年間を集中取組期間として取り組んできました。一定の成果は上げたと考えておりますが、今回さらに令和5年度から2年間を第2ステージと位置づけ、集中的に取り組めます。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及びハローワーク函館に設置し、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

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います。

なお、数値目標の資料にありますが、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令和5年1月末時点で4,638人となっています。

続きまして、職業安定行政の重点施策となります。最重点施策よりコンパクトに説明させていただきます。

資料は、飛びまして、19ページとなります。

19ページの「3 職業安定行政の重点施策」、(1)個人の主体的なキャリア形成の促進ですが、産業構造が変化する中で、個人がそれぞれの置かれた状況に応じて自律的・主体的にキャリアを形成し、その能力を発揮できるための環境整備が求められております。このため、〈取組〉①にありますが、昨年10月から法定化されました地域職業能力開発促進協議会において地域のニーズに対応した産業訓練コースの設定等を促進いたします。

また、〈取組〉②にありますデジタル分野における公的職業訓練については、IT分野の資格取得を目指す訓練コースについて、訓練実施期間に対する訓練委託費等の上乗せを引き続き実施することに加えて、WEBデザイン等の資格取得を目指すコースや企業実習付きコースへの訓練委託費等の上乗せ措置等により訓練コースを拡充いたします。

20ページの〈取組〉③、雇用の維持及び在籍型出向等の取組の支援ですけれども、雇用調整助成金は3月末で通常に戻りますが、申請期限が5月末までですので、引き続き支援を着実に実施するとともに、不正受給対策が今重要となっておりますので、不正受給対策に取り組んでいきます。在籍型出向についても、事業主のニーズ把握に努め、産業雇用安定助成金による支援を進めていきます。

次に、(2)の労働市場の強化・見える化です。

円滑な労働移動を可能とする環境を整備するため、労働市場をめぐる情報に自由に、かつ簡便にアクセスできることをはじめ、民間人材サービスも含めた労働市場の機能を強化します。

具体的な取組としましては、〈取組〉①の、民間人材サービス事業者が適正な運営を行うよう指導監督を行っていくことに加えまして、②にありますようにジョブ・カードを令和4年10月からオンライン上で作成・管理できるようになりました。これはマイジョブ・カードと呼んでおりますけれども、マイジョブ・カードの周知、普及促進を図り、職業能力の見える化を進めてまいります。

続きまして、21ページの(3)継続的なキャリアサポート・就職支援ですが、1つ目は、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。

マイページというものがありまして、マイページ登録をするとスマートフォンで求人情報が見られるのはもちろん、オンラインから自主応募ができたり、来所しないで

ハローワークの紹介を受けることができるなど、求職者のニーズに応じて柔軟に求職活動ができるようになっていきます。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をしているところです。

しかしながら、マイページ利用者の割合が全国平均と比べて北海道は低めに推移している状況でございますので、少しでも利用割合が上がるよう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を引き続き行ってまいります。

続きまして、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。

ハローワークに人材確保対策コーナーを設けておまして、人材不足が続いている医療・福祉分野、建設・警備・運輸分野の支援を行っておりますが、これらの分野の人材確保に向けた取組を引き続き実施します。令和5年度は、追加で札幌北所にも人材確保対策コーナーを設置予定です。

令和4年12月末現在で就職件数が2,523人と、前年同期が2,185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いる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、再就職支援に引き続き取り組みます。

令和5年1月末現在、就職件数が1,418人と、前年同期が822人だったので、これも伸びております。

続きまして、22ページを御覧ください。

(4) 新規学卒者等への就職支援ですが、新規学卒者を対象に、新卒応援ハローワーク等に配置しました就職支援ナビゲーターの担当者制によるきめ細かな個別支援を引き続き実施します。

また、家族の世話や介護を行っているなどの理由により就職活動が特に困難な学生等への支援も強化いたします。

さらに、フリーター等についても就職支援ナビゲーターの担当者制により、個々の状況に応じた体系的かつ計画的な一貫した就職・定着支援を推進します。

続きまして、(5) 高齢者の就労・社会参加の促進です。

北海道においては、全国を上回る速さで少子高齢化が進んでおり、働く意欲がある高齢者が活躍できる社会を実現することが課題です。全ての事業主において65歳までの雇用確保措置が講じられるよう、また努力義務ではありますが、70歳までの就業確保措置を企業が行うよう周知・啓発・指導を行ってまいります。

また、高齢者のハローワーク来所が増えておりますが、労働局では道内ハローワー

ク12か所に生涯現役支援窓口を設置しておりまして、高齢求職者に対し丁寧な職業相談や情報提供に努めています。来年度も引き続き窓口を設置し、対応してまいります。

次に、23ページの(6)、障害者の就労促進です。

現在、障害者の雇用率は2.3%ですが、これが令和6年4月から2.5%、令和8年度から2.7%と、段階的に引き上げられる予定です。このため、障害者の雇入れ支援等の強化が必要となります。特に、障害者の雇用経験や雇用ノウハウが不足している障害者雇用ゼロ企業等に対しまして、ハローワークと地域の関係機関が連携し、採用の準備段階から採用後の職場定着まで一貫したチーム支援を実施してまいります。

また、精神障害者、発達障害者、難病患者である求職者について雇用トータルサポーター、就職サポーターといった専門の担当者を配置し、支援を行ってまいります。

続きまして、資料24ページの(7)、外国人に対する支援です。

新型コロナウイルス感染症に係る水際対策が緩和されまして、今後様々な在留資格の外国人労働者や留学生の増加が見込まれます。ハローワーク札幌に設置している外国人・留学生コーナーにおいて、外国人留学生や定住外国人に対して職業相談などを引き続き行ってまいります。

最後に、資料25ページになりますけれども、季節労働者についてです。

ピーク時(昭和55年)は季節労働者が30万人おりましたけれども、それに比べまして令和3年度は3万8,000人と大きく減少はしてきましたが、北海道ではまだ季節労働者の雇用対策は課題であることから、引き続き季節労働者の通年雇用化に向けた取組を行ってまいります。

また、刑務所出所者の就労支援につきましても、令和5年度より新たに函館少年刑務所にハローワークの就職支援ナビゲーターを常駐させまして、各種の支援を実施することとなりました。今後も矯正施設、保護観察所と連携しながら各種支援を行ってまいります。

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、どうもありがとうございました。

それでは、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よろしくお願いいいたします。

いかがでしょうか。

では、山田委員、お願いします。

○山田委員 労働者側委員の山田です。私のほうから、基本的なところを1点お伺いしたいと思います。

行政運営方針の2ページであります。男性の育休取得率は全国平均より低いのだというお話がありました。また、ほかにも絡んでくるかと思うのですが、テレワーク

の普及率も残念ながら全国平均より低いというような状況も述べられたと思います。その原因と伺いますか、なぜそこまで低いのか。例えば、北海道の場合は産業構造が全国とちょっと違うということであれば、低いのがいいとは言いませんが、それはやむを得ない事情があるのではなかろうかと思うのです。全国平均以上にするのだという目標等々の設定を多分されるのだらうと思いますが、もともと産業構造が違えば、やっぱり厳しいということがあろうかと思います。

また、ご説明にもありましたとおり、やはり基本的な部分、例えば周知・広報が今まで足りなかったのだしたら、それは努力すればいいかもしれませんが、決してそんなことはなかったのだと思いますので、その辺の内容、なぜ低いのかというような分析結果があれば教えていただきたいと思います。

以上です。

○亀野会長 はい。ありがとうございます。

それでは、お願いいたします。

○石山雇用環境・均等部長 雇用環境・均等部ですけれども、今いただいたご質問にきちんとお答えできるような分析は現状では仕切れてはいないのですが、テレワークに関しましては、北海道の場合、やはりサービス業などが多いので、どうしてもテレワークというと実際に人と接するところではなく自宅あるいはサテライトオフィスのようなところでのということになるので、その産業構造の違いでテレワークの普及率が全国平均に比べて低いというのはあろうかと思います。

それは北海道だけではなくて、やはりほかの府県でも産業構造の違いでテレワークの普及率が東京辺りと比べると低いというようなところは確かにありますので、そういったところは原因の一つになっているかと思います。

あと、男性の育休取得率が低い理由については何とも言えないのですけれども、ただ、中小企業・小規模事業者を含めて全ての企業に男性の育休制度に関する周知が行き渡っているかどうかというところは、やはりまだまだ課題はあると思いますので、引き続きそういった小規模事業主の方にも制度をご理解いただいて、利用していただけるような環境整備に向けて周知あるいは支援の工夫はしていきたいと思います。

そんなところでよろしいでしょうか。

○亀野会長 よろしいですか。

ちょっと首を振っていますが、また何かありましたら、後でお願いいたします。

ほか、いかがでしょうか。

光崎委員、お願いします。

○光崎委員 光崎です。よろしくをお願いします。

私からは2点で、まず1点目が、死亡労働災害の減少ということで、先ほど労働災害防止部会の中でも議論があったところでありましてけれども、死亡災害の原因を分析したときに、やはり法令違反率が非常に高いということで、私自身も大変驚きを感じ

ています。そういった部分でいけば、これまで以上に指導監督については徹底をしていただいて、作業現場において法令が守られていないのであれば、作業員をそういった作業に従事させないというようなことの指導監督を事業所側とも連携を取りながら強めていただきたいと思うところであります。

もう一点は、ハローワーク関連で、継続的なキャリアサポート・就職支援の項目についてです。

ハローワークの職業紹介業務のオンライン・デジタル化の推進ということで、これは大変進んできているなというふうに僕自身感じていて、毎月ハローワークの皆さんとも意見交換はしているところなのですが、労働相談なんかでいうと、まだまだ民間の職業紹介のほうがいろいろきめ細かい部分があって、そっこのほうでネットを通じて職業に就く方が大変多いわけです。

ただ、一方で、民間だと求人情報と実際の労働条件にそごがあって、トラブルになっているのだという相談も多く寄せられていますから、そういった部分でいうと、やはり公的機関であるハローワークの職業紹介が中身を含めてしっかりした安心・安全な職業紹介なのだということも強みとしながら、こうしたハローワークの業務の推進を引き続き行っていただきたいと思うところです。

以上です。

○亀野会長 はい。

いかがでしょうか。

佐藤部長、お願いします。

○佐藤労働基準部長 1点目の、死亡災害の関連の法令違反という絡みでございます。当然ながら、法令違反に対しては指導監督を徹底するといいますか、法令違反のありそうなところを中心に定期監督等に努め、法令違反の是正を図っていくことに努めているところでございます。

ただ、一方で、例えば建設業の死亡災害が多い、法令違反率が多いということがあるわけですが、建設業などは日によって作業環境が変わるといいますか、例えば2メートル以上の足場で、全て手すりがついていたのだけれども、たまたま搬入があって足場の手すりを外して、そこから材料を持っていったときに、その手すりのないところから落ちたというような、基本的に法令を守る気がないわけではなくて、法令は守っていると。ただ、作業の状況に応じてたまたま法令違反の状態が生じた際に災害が起きてしまうという、言い方は悪いのですが、不運な事故と申しますか、そういうものは実はかなりの割合でございます。その意味で、監督指導を徹底するとか、建設であれば元請さんがパトロールを強化するといっても、どうしても抜け落ちが出てしまうという状況がございます。だからいいというわけではございませんけれども、通常の作業ではなくて、非常作業について法令違反がないか、マニュアルどおりしっかりやっているか、そういう部分については建設業労働災害防止協会など、あるい

は製造業等につきましても中災防などと連携をしながら、単に監督指導を強化するだけではなく、非常作業時における法令違反の減少あるいは安全な行動の推奨、そういったものに過去から努めているわけでございます。ここは、ご理解いただければと思います。

なお、開き直ったような、法令を守ることによって利益が上がらないとか、そういうような悪質な企業については引き続き厳正な監督指導等を行ってまいりたいと考えております。

以上でございます。

○亀野会長 はい。

2番目は、鷹合部長、お願いします。

○鷹合職業安定部長 職業安定部長の鷹合です。

求人票につきましては、実はハローワークの窓口のほうにも求職者の方から、民間企業からの求人票を見ると実際とちょっと違うところがあったのだけど、ハローワークの求人は結構信頼できるので来ていますというような声もあったりして、すごくありがたいなと思っていますし、我々公的機関として大事にすべき点だと思っています。求人担当がしっかり求人企業と信頼関係を築いて、求人情報と違うことがないようにしっかりやっていきたいと思っておりますし、これからも大事にしたいと思っております。

ありがとうございます。

○亀野会長 よろしいでしょうか。

はい。

ほか、いかがでしょうか。

松浦委員、お願いいたします。

○松浦委員 中小企業団体中央会の松浦です。

私からは外国人に対する支援ということを少しお聞きしたいのですが、24ページから外国人に関する記載がございますが、これを拝見しますと、外国人技能実習というのはこの中に言葉として入っていないようなのですね。

それで、この資料自体を見返していきますと、14ページの労働基準行政の中では雇用条件等々の遵守というところで載っているのですが、北海道だけではなく全国的にも人手不足の中で、外国人の存在というのは非常に大きくなってきていると思っておりますし、その中でも、いわゆる技能実習の趣旨に沿いつつ、現実的には人手不足分野の中で貴重な戦力になっているという状況だと思っております。

そうした中で、やはり職業安定行政においてももうちょっと積極的に踏み込んだ対応をしていただけるとありがたいと思うのですが、25ページの①番目の就業支援というのはそもそも技能実習に当てはまらないと思うのですが、②の外国人労働者の雇用管理改善に取り組む企業への支援とか、こういったところをもっと

踏み込んでいただけると技能実習の受入れ企業等もありがたいのかなと思うのですが、ここでは技能実習というのはその守備範囲として入っていないという理解なのか、それとも、たまたま言葉として記載されていないのか。その辺、まず職業安定行政の中で技能実習というのをどういうふうに捉えられているのかと、取組としてどうされているのか教えていただければと思います。

○鷹合職業安定部長 職業安定部長の鷹合です。

すみません。明示的に書いてはおりませんでした。②の外国人労働者の適正な雇用管理に関する助言・援助等の実施、外国人労働者の雇用管理改善に取り組む企業への支援の中には技能実習生も入っております。その中で、令和4年度は技能実習生を含む外国人雇用事業所への指導計画数を356件としまして、1月末現在で294件指導を実施しておりますので、そこは技能実習生も対応しているという認識で大丈夫です。

○松浦委員 そうしますと、ここに書かれています人材確保等支援助成金も対象となるということでしょうか。

○鷹合職業安定部長 対象になります。

○亀野会長 よろしいでしょうか。

はい。

ほか、いかがでしょうか。

吉田委員、お願いします。

○吉田委員 北海道クリエイティブの吉田でございます。ありがとうございます。私ども経営者が取り組まなければいけないこと、まだまだできることがあるなど思いながら聞いておりました。

1つ質問です。例えば2ページの女性活躍のところですか男性の育児休業のところは、調査対象が101名以上の会社、1,000人以上の会社というふうになっておまして、北海道の現状としては、うちもそうですが、100名以下の会社というのがたくさんあるのです。さっきの小規模の会社への周知ともつながると思うのですが、この100名以下の会社に対する調査というのは何か行っていらっしゃるのでしょうか。あるいは、商工会議所、同友会とか、そういうところではこうしたアンケートが多分行われておりますけれども、例えばそういうデータを参考に取り寄せて、そうしたものを加味しながらこういうものを検討されていらっしゃるかどうか。ここを1つお聞きしたいと思っておりました。

よろしく申し上げます。

○亀野会長 石山部長、お願いします。

○石山雇用環境・均等部長 ここは説明が足りなかったかなと今思っているところなのですが、男性の育児休業取得率公表の1,000人以上というのは、法律で、1,000人以上を雇用する企業についてはこれを公表することが義務づけられまし

て、その履行状況について私どもが、きちんとこの義務を守っているかどうかというところを報告徴収を実施して確認するというような調査で、別途何か調査をしているとか、そういうようなことではございません。

それで、こういう公表をすることで男性が育児休業を取得しやすい環境を整備していくという社会的機運の醸成といったようなことで、今般1,000人を超える企業を対象として実施されていることなので、例えば、義務ではないけれども、こういった取組に積極的に取り組んでいただいている中小企業事業主の皆様でも任意に公表していただくことはできますし、そういった公表をするサイトなども設けられておりますので、そういった形で大きいところからだんだん規模を下ろしていったら、社会全体にそういう機運が高まって、中小企業などでも男性が育児休業を取得しやすい環境が整備されればということなのだと理解しております。

○吉田委員 はい。それはよく理解できます。

質問の意図としては、先ほどの山田委員の質問ともつながるのですが、北海道での普及がなぜ進まないかといった背景の中に、やっぱり北海道の企業の規模の在り方ですとか、そうしたものが多分非常に絡んでくるだろうと。そうしたときに、100名以下とか1,000名以下の今まで調査対象になっていないようなところの現状を把握して、そこにどういう周知をしていったらいいかということを考えていく。この場ではないのかもしれないですけども、そうした視点がないと普及していかないのではないかと思います、そうした意味での質問でございました。

ありがとうございます。

○石山雇用環境・均等部長 ご意見ありがとうございました。

広く周知が図られるといったところの工夫は、今後も皆様のご意見などもいただきながら考えていきたいと思っております。

○亀野会長 今回の質問に関連して、確認なのですが、例えば100人未満の企業・事業所に対してそういう調査はされていないということなのですか。

○石山雇用環境・均等部長 そういう調査というのは、どういう。

○亀野会長 例えば、育休の普及率とか北海道は低いという結果がありましたね。そういうところは、いわゆる規模の小さいところは調査対象になっていないという、そういう理解でよろしいのですか。

○石山雇用環境・均等部長 すみません。調査の具体的な対象などは、私どもが直接実施しているわけではなく、国全体の取得率であれば厚生労働省であったり、北海道の状況であれば道が調査をしているので、詳しい中身までは確認はしておりませんが、調査に当たっては、規模ごとに抽出率を掛けて一定の企業数を集めて調査を実施しておりますので、小さな企業の取得率といったところもその調査の中には出ているかと思います。

○亀野会長 そうですね。はい。分かりました。

すみません。よろしいでしょうか。

はい。

ほか、いかがでしょうか。

齊藤委員、お願いします。

○齊藤委員 北海道機械工業会の齊藤でございます。よろしくお願いいたします。

まず、1ページの「第1 労働行政を取り巻く情勢」の中にも記載されておりますが、3段落目に「人手不足の問題が再び顕在化している」という記述がございます。私どもの会員企業を対象にしました経営環境調査においても、経営上の最重要課題に挙げられているのが、直近では、原材料の仕入価格や電気料金の高騰といったことに次いで人手不足を挙げる企業が多い状況でございます。人手不足問題というのはものづくりの業界においても深刻な状況になっております。

そこで、22ページの(4)新規学卒者等への就職支援というところにも関連してくるのですが、北海道労働局さんでは毎年11月に新規学卒就職者の就職後3年以内の離職状況というものを公表されておりますけれども、直近のデータ、令和4年3月までの就職後3年以内の離職率というデータを見ますと、高卒者の場合、北海道は41.6%というふうになっております。就職試験あるいは面接を経て、せっかく就職した企業を4割以上の方が離職しているという状況でございますけれども、中には進学とかスキルアップのための転職ということで前向きな理由で離職される方がいる一方で、希望した仕事ではなかったとか、長時間労働、人間関係とかネガティブな理由で離職した方もいらっしゃるかと思います。

そこで、この4割以上の方が離職した理由を把握されている場合は教えていただきたいと思っております。

また、高卒者は、昨年データでは全国平均で35.9%と、北海道よりも5.7ポイント低い状況でございます。前年が6.9ポイント差だったので、少し縮まっておりますけれども、この全国平均よりも本道の離職率が高いという現状についてどのように受け止めていらっしゃるのかお伺いしたいと思います。

また、22ページの(4)新規学卒者等への就職支援の中で、〈課題〉のところ、新規学卒者等の雇用の安定のため、きめ細かな就職支援や定着支援を促進していく必要があるとされております。〈取組〉のところ、就職支援についての記述はございますが、定着支援について具体的な取組内容について特に触れていないのかなと感じたのですけれども、この定着支援についてどのように考えていらっしゃるのかお伺いしたいと思います。

もう一点、数値目標なのですけれども、最後のページ、若者に対する就職支援の目標値に「新規学卒者の就職内定率について」あるいは「フリーターの正社員就職数について」という項目がございますが、これはひょっとしたら本省からの指定項目なのかもしれませんけれども、例えば北海道労働局独自に新規学卒就職者の離職率を全国

平均以下にするとといった目標を掲げることはできるものなのかどうか、その辺もちょっとお伺いしたいと思います。

よろしく申し上げます。

○亀野会長 はい。

お願いします。

○鷹合職業安定部長 まず、3つ目の質問にありました定着支援なのですけれども、我々としては各ハローワークにおいて就職後3～6か月後に状況確認というのをしております、電話や郵送、同意が得られれば新規学卒者の就職企業に出向いて、元気でやっていますかという形でフォローアップをしております。

もう一つ。在学中に学校の協力を得て、就職後であっても悩み事などあったら、ハローワークが利用できる、ハローワークに来てねという「しごと応援カード」というのを生徒に配布しております。それで、ハローワークに来たらフォローアップするという形になっております。

それで、第1点目のご質問ですけれども、そういったフォローアップの中で一番多いのは人間関係でございます。人間関係で辞めるという方が多いということでございます。

もう一つの質問で、全国よりも離職率が高いというのがありますけれども、すみません、そこは厳密に分析はできていないのですが、1つあるとしたら、北海道は地元志向がすごく強いので、地元で働いていない人が地元に戻るために辞めるというのは聞くので、そういった方が多いのかもしれませんが、そこはきれいに分析はできておりません。

いずれにしても、北海道のほうが離職率が高いというのは事実でございますので、そこは定着支援にできるだけ努めていきたいと思っておりますけれども、その離職率を数値目標に入れるかどうかというのは、すみません、ちょっと検討させてもらってよろしいでしょうか。

○齊藤委員 分かりました。よろしくお願いいいたします。

○亀野会長 はい。ありがとうございます。

ほか、いかがでしょうか。

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。いつも大変お世話になっております。

私からは、行政運営方針の16ページのところで要望と質問ということで、①のところに先ほどご説明があった、事業者が自発的に安全衛生に取り組むことは経営や人材確保、育成の観点からプラスになると伝えていくということは、私も非常にいいなというふうに聞いておりました。メリットがなければ、経営のほうで厳しいとなりますと、なかなかこういう安全衛生対策は進まないと考えておりますので、健康経営の

考え方のかなというふうにも思いますので、ここにつきましては新たなところだとお聞きしましたので、推進をしていただけたらと思います。

それで、私ども労働衛生機関で健康診断など多くやっておりますけれども、特に中小規模事業場は健康診断の事後措置というのは非常に取り組みやすいところだと思いますが、そこもなかなか実際できていないという現状がございますので、特に中小規模の事業場の健康管理につきましてまだまだ課題が多いですので、そこを推進していただけたらと思います。

2番目に、労災防止対策のところ、14次防の考え方のところで小売業の労災の話が書いてあると思いますが、前からお話を聞いていますと第三次産業の労災が急激に増加しているということで、重篤度があまり高くないという認識なのか、労災に対する認識がちょっと弱いのかなと考えたりもしております、これから特に小売業につきましては調査をしていくというようなことでもありますけれども、現状の中で、これらの増加してきた背景や課題、対策などについて労働局様のほうではどのように考えていらっしゃるのか教えていただけたらと思います。

ここに中高年齢の女性のことを書いておりますけれども、転倒すると結構骨折しますので、休業期間も長くなりますので、非常に課題としては大きいと思っておりますので、よろしく願いいたします。

それから、私どもも産業医を引き受けておまして、先生方は例えばスーパーとか職場巡視をしておりますけれども、床の滑り、通路に物を置いたり、そういうことから結構労災になりますので、通路の確保とか、そういう安全衛生教育をしてくださというような指導は50名以上のところは結構できているかと思うのですが、実際にこの増加している内訳、企業規模でどうなのかというのがもしお分かりであれば、そこは大事なところだと思いますので、よろしく願いしたいと思います。

以上です。

○亀野会長 はい。

佐藤部長、お願いいたします。

○佐藤労働基準部長 1点の要望と2点のご質問だったかと思いますが、1点目の、健診の事後措置、健康経営も含めてそういうものについて推進してほしいというのは、引き続き努めてまいりたいと思います。特に、従前どうしても有機溶剤、特化物とか、そういう特殊な健康診断の事後措置が中心になっていて、一般健診というのは手がついていなかったというか、事業主にお任せしていた時代がかなり続きました。それで、過労死がかなり社会問題になってから、ようやく健診の事後措置が大事だと。そういう観点から、過労死対策を含めて引き続き推進してまいりたいと思います。

それから、2点目の小売業を含む第三次産業の労災の関係でございます。実はこれ、増えているかどうかという観点からいうと、微増で、そんなに大きく増えているわけではないのです。実際には全死傷災害というのが大きく減ってきている中で、全く手

がついていなかった第三次産業、特に小売業とか社会福祉施設の災害が比較問題として目立ってきたということなのです。

それで、他の製造業、建設業などが一生懸命対策をされた。私どもも、重篤災害につながりやすいということで重点として取り組んできた。そこが減ると、従前、滑った、転んだ、腰を痛めたという、あまり生命に影響がない、あるいは結果的に労災年金をもらうような重篤な障害も残らない、その観点から後回しになってしまったということがございます。それで、気がついたら、あまり数も減っていない。

一方で、委員ご指摘のとおり、そういう産業で高齢化が進んでくると、従前は湿布で3日ぐらいで済んだのが、骨折で1か月、2か月の重篤な災害になってしまうという。何とかしないといけないねということで、1次防か1次防ぐらいから徐々に取り組んできているということです。

反面、滑った、転んだ、腰が痛いというのは効果的な対策がないということなのです。例えばスーパーなどで、魚屋さんなんかで非常に水をまいているので滑るのですが、じゃあ滑り止めのためにじゅうたんなんかを敷いたらいいじゃないかという、逆に今度は衛生面の問題があったりとかですね。そういうことがあって、じゃあ衛生面に問題のない滑り止めが何かあるのかとか、そういう対策がまだまだなくて、どうしても設備面というよりも人の行動を中心に展開していかなければいけない局面があると。場所によっては、当然、設備と人の行動、両方からあるような社会福祉施設の一般的な通路ですね、その中でも重篤な方がいらっしやらないようなケースとか、様々あるので、取組については、その場所、働いている人、対象にしている顧客、そういったものを含めて様々な観点から見ていかないといけないということで、SAFE協議会でいろいろな事例を収集しながら、まずは好事例を発信していこうというところに取り組んでいるということをご理解いただければと思います。

どうしても三次産業は、先ほど申し上げたように、けがの程度が軽いので、あまり労災対策という意識が事業主のほうにもなかったということはあるかもしれません。

それから、床の滑りとか、通路上にいろんな物が置いてあるとか、控え室にも物がいっぱいあったりとか、歩いているだけで物が落ちてくるとか、そういう作業環境の問題というのは過去からあります。そこについては、中災防などと連携しながら少しずつ職場点検あるいは安全衛生教育を、自分のところでやるのではなくて、中災防にちょっと行っていただいて、講習を受けていただくとか、そのようなやり方を進めながら普及に努めているところです。

ちなみに、数字はないのですけれども、業種的にどうかというと、実はこれは小規模、大規模あまり関係なく、人数が一定数いれば、やっぱりそれに応じて一定数出てくるというような傾向があります。大手だから作業環境が格段によくなるというものでもない、通常の場合と違って、設備に取り組みやすい大手は減っていくという傾向がないということがあります。その辺も、取組が難しいということをご理解いた

できればと思います。

以上でございます。

○宮崎委員 ありがとうございます。

○亀野会長 はい。

ほか、いかがでしょうか。

西野委員、お願いします。

○西野委員 労働側の西野です。よろしくお願いいたします。

私からは、2点ほど質問と要望をしたいと思います。

2ページの女性活躍に関するところで、まず1点です。今回の方針にもありますように、女性活躍においては出産・育児期のケアというのはかなり重要な点だと私も思っていて、今回あるような男性の育休の推進などは大きな助けにもなると思っています。様々な施策を打っていただいているという認識であります。

一方で、手薄だなと思うのが、男女ともそうなのですが、育休後の復職時のケアというところです。男性も育休を取るにしても、一番の懸念点としては、復職時、休職しない方に比べて昇給・昇格に遅れが出る、評価が下がるかもしれない。育休中も、自分の代わりとなる代替職員や派遣の方をなかなか入れてくれないということで、残された同僚の方に負担をかける。そういったところも懸念して、なかなか育休を取れないという男性の声もあります。そういったところをケアするためにどういった具体的な施策があるのか、ご教示いただきたいと思います。

もう一点なのですが、行政運営方針の23ページに障害者の就労促進というところがあります。ここで、官民間問わず障害者の雇用促進を推進するという記載がありまして、24ページの〈取組〉のほうでも③公務部門における障害者の雇用促進・定着支援ということを記載いただいています。具体的に公務部門のほうへどのような助言や啓発を行うのか、具体的にどのような取組をされるのか教えていただきたいです。

以上になります。

○亀野会長 はい。ありがとうございます。

それでは、石山部長。

○石山雇用環境・均等部長 育児休業から復職するときのフォローについてのお尋ねについてお答えいたします。

令和4年4月から順次施行されております改正育児・介護休業法の最初、4月の施行分の中に、雇用環境の整備とか、配偶者が出産される、あるいは自身が出産する労働者に対して個別にいろいろな制度を周知して、取得の意向を確認するという措置を事業主が講じることが義務づけられております。この環境整備のために、育児休業や産後パパ育休に関する研修の実施、相談体制の整備、あるいは自社の労働者の方が育児休業などを取得することに会社として促進していくのだという方針を周知するとか、そういったことが4月1日以降義務づけられておりますので、その周知の

ところを徹底していく中で、復職後どういった仕事をしていくのか、待遇がどうなるのかといったようなことのフォローがされるような体制が整うのではないかと考えております。

それから、復職に当たって、育児休業を取得する前と同じ原職に復帰するのにもかかわらず待遇が下がるというようなことだと、それは育児・介護休業法で禁止されております不利益取扱いにも該当しますので、制度の周知をする際には事業主の皆さんに環境整備のための取組を実施していただくことと併せてそういったところも周知をしていきたいと思っておりますし、実際に困っているという状況であれば、雇用環境・均等部のほうにご相談いただければ、法律に基づいて会社に対する指導なども可能ですので、ご相談いただければと思います。

○鷹合職業安定部長 続きます、職業安定部長の鷹合です。

公的部門の障害者雇用ですけれども、毎年、6-1報告と申しまして、ちゃんと障害者を雇用しているかというのを調査をします。その中で、法定雇用率未達成の公的部門、自治体などにつきましては、ハローワークの所長が出向いて行って、首長のほうに障害者を雇用してくださいという依頼をします。それでもなかなか進まない場合は、3月になりますけれども、自治体等に対して「雇用してくれ」という形で勧告を出しております。

以上です。

○亀野会長 よろしいでしょうか。

○西野委員 ありがとうございます。

○亀野会長 では、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。

令和5年度の方針を拝見して、去年と対比していたのですが、新型コロナウイルス関連の記述が後退して、正常化に向けて全体話を進めようという雰囲気を感じたことと、リスクリング、労働移動、キャリア支援とか、これまでなかったような記述も増えたということで、これは昨年も申し上げましたが、かなり行政に多面的に、さまざまな支援、働き方全体を見直すようなことが期待されている時代なのだと思います。

以上が感想ですが、要望を1つと質問を1つ。

要望としては、思いのほか継続課題が結構あって、継続課題の取組を、もう少し昨年度の状況も踏まえつつ、今年度どうするかご説明いただければと思うところです。以前もPDCAみたいなお話をしましたが、そういう形でご説明いただけるといいのではないかと思います。

つまり、男女の育休の話も、正規・非正規の格差の話も、もう3年ぐらい同じ項目が入っている感じもいたしますので、新規項目は「こういう方針でやります」ということでいいですけど、継続項目については、前年度を踏まえた議論ができるとうりいいものになると思います。

ご説明の際に、これまでの取り組みでできたところとできないところを可能であれば明らかにしつつ、今年度こういう形にしますというふうにすると我々も理解しやすいのではないかというのが要望です。

その要望を踏まえて1点だけ質問いたしますと、先ほどから男女の育児休業の話が山田委員、吉田委員、西野委員と続いて、これは続くのはなぜかという、議事録を見ると3年、4年、同じような項目が続いていて、ここでも相当議論できていて、期待していますという流れがずっと続いてきたところなのですが、結局、進んでいるか進んでいないかというところだと思うのです。つまり、次元がだんだん上がってきて、行政側がこういう方針でやりますというのが見えるようになってきて、我々も継続的に把握して質疑ができるようになってくると、次のレベルで、うまくいかなかったところはもう少しプッシュしてほしいという話になるので、もう一つ上のレベルの期待が今までの質疑に現れているのではないかと思います。

そうすると、結局、女性活躍推進とか男性の育児休業の話も数字などを明らかにすることを支援するという施策でこれまでもやってきたということなのか、それとも、たしかこれまでの議論だと、もう少し踏み込まない限りは働き方というのは変わりませんよねという質疑を繰り返してきた感じがするのですが、その辺りを明らかにしていただけるといいのではないかと思います。

いろいろ言ったので、シンプルにまとめると、昨年度までの男性の育児休業などの取組がどういう形だったのかを教えていただきつつ、今年度どうなるのかというところをもう少し踏み込んでいただくと、この継続課題になっているようなところが進むのではないかというのが質問部分です。

よろしく願いいたします。

○亀野会長 よろしいでしょうか。

○石山雇用環境・均等部長 育児休業制度に関しましては、平成4年に男女とも育児休業ができるようになってから、育児のためのいろいろな制度が順次拡充されてきている状況にあります。

それで、今おっしゃっていただいたように、男性の育休取得率については政府目標に遠く及ばないという状況が全国的に続いておりますので、そういった状況を踏まえて、男性が育児休業を取得して育児参画しやすい休業の在り方はどうなのかといったところを本省のほうで議論した結果、昨年10月に施行されました出生後8週間以内の4週間柔軟な育児休業を取得できる通称「産後パパ育休」という制度が設けられたところです。ですので、今の雇用環境・均等部の状況としましては、その昨年10月に施行された産後パパ育休を広く希望する労働者が取れるように環境を整備していかなければいけないと。

それから、1,000人を超える企業に4月から取得率の公表が義務づけられるというのは、これも法律に盛り込まれている事項ですので、それを踏まえて、義務化の

会社にはちゃんとやっていただくというのが今の我々のスタンスです。

男性の育休取得率については、全国平均より低いということで、直近の数字が10.幾つかになっているのですが、まだまだ女性の取得率に比べると大きな差はございますけれども、近年、男性の育休取得率は徐々にではありますが上昇傾向にあります。また、現場で実際に男性労働者あるいは事業主の方からのご相談に対応している中でも、育児休業を取得したいのだけれどといったような男性労働者からの問合せも徐々に増えておりますし、事業主からの問合せの中でも、男性が育児休業を取りたいと言っているけれども、どういう制度なのかといったような問合せが昨年10月の産後パパ育休制度施行の前後から増えていきますので、歩みは遅いながらも徐々に状況は改善されてきていると思いますので、さらにその状況を広めていくというのが今の私どもの立ち位置だと思っております。

○國武委員 立ち位置については理解いたしました。新しい法律ができたということも把握しつつ、新しい取組としてやっていくというのは分かりました。

それで、しつこいかもしれませんが、去年、おととしみたいなのも継続的にやってきていますよね。新しい法律がなくとも。

○石山雇用環境・均等部長 はい。

○國武委員 そこで、やっぱり北海道は暮らしぶりを含めて全国平均より働き方が遅れているという議論を継続的にしているので、その辺りについてのご認識、つまり法律を北海道に落とし込むと継続的にどういうふうになるのかというのを教えていただくと、みんな頑張ってくださいという流れになるのではないかと。

つまり、去年、おととしとかのその辺りの認識についてお聞きしたいということですので。急で難しければ、後でも結構です。

○友藤労働局長 國武委員のご指摘はよく分かるところでございまして、私ども第1回のときは、当該年度の行政運営方針の実施状況を説明する中で経年的な数字もお示ししながら説明させていただいているのですが、第2回目、次年度の行政運営方針を策定するときにそういった資料をお付けしていないので、なかなか分かりづらいというところがあるというご指摘だと思います。ですので、時間的な問題もございましてけれども、できるだけそういった経年的な資料、こんな状況になっていますというバックボーンのようなものもお付けしながらご説明を。

男性の育児休業の取得率は北海道も上がっておりますし、全国も当然伸びていると。ただ、なかなかその格差が埋まっていけないというところはございますけれども、やはり上がっているというところを、当然私ども施策を展開しておりますので、徐々に企業にも浸透してきているということで上がってきているというふうに認識しておりますけれども、そういったことが分かりやすい資料をお付けするような形で、委員の皆様方の議論が活発になるように、ご理解いただけるように努力していきたいと思っております。

○國武委員 ありがとうございます。

一言だけ。資料でも結構ですし、継続案件については継続的に課題などを共有していただけるといいと思います。育児休業を取りなさいと言っても、単年度で目的が達成されるということは多分ないのだろうと思いますので、継続的に取り組んでいくのであれば、もう少し取組状況が見えるようにしていただきたいということです。

何でこういう話をしているかという、これは総論的な認識ですが、人口減少社会で全国的に人が少なくなって、給料が少ないとか子供が育てられないところは住む場所として選ばれなくなる時代になりつつあります。全国各地いろいろ頑張るのですが、北海道は、せめて平均ぐらいに行くような取組を全体で進めていかないと、選ばれない土地になるということは懸念しているところです。いろいろご苦労はあるかと思いますが、引き続きよろしくお願ひしたいと思います。

以上です。

○亀野会長 はい。ありがとうございます。

ほか、いかがでしょうか。

田中委員、お願いします。

○田中委員 田中です。私からは、1つ要望があります。

3ページのリスキリングについてなのですが、出されているリスキリングはとてもいいことだなと思って、これは正しいリスキリングだと思うのですが、国会で答弁がありましたように育休中のリスキリングが大きく話題になりまして、私たち働く女性としては、何を言っているのだと。育休というのは、「休」とつきますけれども、休みではなく、リスキリング、イコールそういうイメージがとても強く私たちに植え付けられてしまっております。

それで、正しいリスキリングというか、私たちが求めるのは学び直しとかはでなくて、やはり安心して子育てをしながら仕事も続けられるということですので、今回出された視点のリスキリングだと私はすごくいいと思うのですが、私たちは育休中の学び直しを求めているわけではないということをぜひ分かっていただいて、要望としてお伝えしたいと思います。

以上です。

○亀野会長 はい。

何かありますか。

鷹合部長。

○鷹合職業安定部長 要望、承りました。ありがとうございます。

○亀野会長 ほか、いかがでしょうか。

山下委員、お願いします。

○山下委員 電力総連の山下でございます。労働安全衛生の関係で、要望です。

16ページの〈取組〉の②と③のところに、②労働者（特に中高年齢の女性）とか、

③についても高年齢労働者の労働災害防止対策ということで、多分これは第14次のほうにも記載があったと思うのですが、要は何歳の方が災害に遭ったという統計は多分取られていて、高齢者の方が増えているというデータがあるのでこういう対策が打たれているのだと思います。

一方で、資料集のほうにも労働災害の統計のいろんなデータがあるのですが、ここに、もし可能であれば、要は年齢別というか、そういったデータを載せていくと、またさらにこの資料を目にする企業や労働者が、こういった年齢はやっぱり気をつけなければいけないのだなということになるかと思しますので、あまり手間がかかるのであればそこはお願いできないかなというのはあるのですが、そういったこともご検討いただければと思いますので、お願いいたします。

○亀野会長 佐藤部長、お願いします。

○佐藤労働基準部長 年齢別のは作っておりますので、ご要望にはお応えできるかと思えます。

ただ、一言だけ申し上げますと、安全衛生の災害発生の件数資料というのはかなり詳細な、10ページ、20ページぐらいにわたるようなものもありますので、その中で一番分かりやすいものだけを残しているということでございます。

ちょっと資料が増えてしまいますが、必要であれば、こういうものが欲しいというのを事前に事務局のほうに言っていただければ、該当するものについてはお出しすることは差し支えありませんので、ご要望等あれば事前におっしゃっていただければと思います。

以上です。

○亀野会長 よろしいでしょうか。

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。

3点ほど感想とお願い事ですが、1点は22ページにありますUIJターン事業についてでございまして、引き続きよろしくお願ひしたいということです。

道内の自治体は、人材誘致から移住支援というか、首都圏の企業に勤めたままテレワークによる在宅勤務で移住を促進するといったようなところに重点が移っているような印象ですが、やはり地元の企業にとって人手不足というのは深刻な問題でございまして、引き続き、UIJターン事業への取組みをお願いしたいというのが1点目でございます。

2点目は、先ほど松浦委員からも出ましたけれども、24ページに外国人に対する支援とありますので、引き続き、この点もお願ひしたいということです。

現在、有識者の会議で技能実習制度の在り方や特定技能等、在留資格制度の問題が議論されているようですが、自治体からは唯一、鈴木知事が参加されていると承知し

ております。基本は法務省のmatterでしょうけれども、人手不足という問題としては厚労省側としも引き続きよろしくお願ひしたいと思ひます。

その中で、要望としては、現在、全国に4か所ある「外国人雇用サービスセンター」を是非、北海道にも設置していただければということでございます。

3点目は、高齢者の就労促進については、先般、産業雇用安定センターの北海道事務所長に私どもの人事労務管理の責任者が集まる会議でご講話をいただきまして、その中で、まだまだ65歳以上の登録が少ないので、各企業においては登録の促進をお願ひしたいし、産業雇用安定センターで求人も受け付けているので、そちらもお願ひしたいという話がありました。これはハローワークともかぶる話ではあるのですけれども、お互いに連携しながら相乗効果を上げていただければと思ひます。

以上3点です。

○亀野会長 はい。ありがとうございます。

鷹合部長、お願ひします。

○鷹合職業安定部長 UIJターンですけれども、もちろん来年度も引き続きやっていきたいと思っておりますし、私、地方に行きますと、やっぱり地方の人手不足感というのは都心部よりもさらに強いという思ひがありますので、そこはしっかりやっていきたいと思っております。

また、外国人のほうも、特に技能実習生についてはまさに今、鈴木知事が委員となって議論しているということですが、そのフォローもしつつ、これも私が地方に行ったときに企業を訪問すると聞く話なのですけれども、転職とか自由にされてしまうと田舎にいなくなってしまうよねという話もよく聞くので、そういうことを本省にフィードバックしながら、東京のほうでいい議論ができたらと思っております。

もう一つ、外国人サービスセンターの話は詳しくは存じていませんけれども、予算の面などもあると思ひますので、なかなかうちでは決められないものではありますけれども。

あと、高齢者のほうは、産業雇用安定センターとは常に我々連携はしているつもりでして、例えば藤丸さんのような大量離職があったときなど我々労働局、ハローワーク、産業雇用安定センターも一緒になってやっているということもありますので、これからも引き続き連携してやっていきたいと思っております。

○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。

根本委員、お願ひします。

○根本委員 公益委員の根本です。

質問が3点ほどと意見が1点ほどあるのですが、まず質問は、6ページの勤務間インターバル制度の導入のところですが、長時間労働が懸念される事業場等への

導入促進を図るということですが、具体的に何か想定されている業種があるのであれば教えてください。

次に、15ページの社労士の不正案件についてですけれども、差し支えがなければ内容や件数等について教えてください。

次に16ページの、メンタルヘルス対策の取組が低調な業種があるということなのですが、これはどういう業種なのか知りたいです。

次に意見ですが、先ほど来出ている男性育休についてですけれども、促進のための一案というか感想ですが、そもそも私、会社の中において仕事の分担構造がどうなっているのかははっきり分からないのですけれども、外国と比べて担当でないと分からないようなことが結構多いかもしれないなと思っていて、例えばドイツなどは年二、三回は連続して2週間休暇を取ることになっていて、その間その人が抱えている仕事はどうなるかという、ほかの人が代わりに担当する。それで、お互いさまだからみんな休暇を取れる。開業医であってもそういうことをやっているのですけれども、日本もそのような形の仕事分担の在り方を促進することで、担当でないと分からない状態、あなたに休まれたら困るといのがなくなると思いますし、特定の人だけが休みを取っていてずるいというのが、お互いに仕事を休んでいるということで、全体的な仕事の分担構造を変えるというアプローチを取っていくことで育休が促進できないかという感想を持ちました。

以上です。

○亀野会長 はい。ありがとうございます。

佐藤部長、お願いできますか。

○佐藤労働基準部長 3点ご質問があったかと思えます。

まず勤務間インターバルですが、これは特定の業種というのはありません。全ての業種において疑わしい事業場という観点でございます。

それから、2点目の社労士の不正でございます。実は社労士の不正というのは、正式に処分を受けたものに限定すると、昨年1件。これは不正受給のお手伝いといえますか、ちょっと書類を改ざんしたというものでございます。ただ、厚生労働大臣のものに至らない私どもの指導ということになりますと、電話とか懲戒請求とか相当数ございまして、件数はぱっと出てこないというところでございます。申し訳ございません。

最後に、メンタルヘルスの不調業種でございますが、これは行政運営方針の18ページだと思いますけれども、取組が特に低調なのは卸売業、小売業、金融業、教育・研究業、接客娯楽業、清掃業ということになっております。これにつきましては、毎年、全業種的には50人以上、特定9業種については30人以上の事業場に対して、何らかの取組をしていますかということで、自主点検もどきといえますか、そういうものを各所から流しておりまして、その集計に基づいて不調業種等々を把握している

ところでございます。

以上でございます。

○亀野会長 はい。

石山部長、お願いいたします。

○石山雇用環境・均等部長 育児休業を取得する際の会社内での業務分担等の在り方などについてなのですけれども、改正育児・介護休業法の昨年4月に施行された、先ほど事業主の方針等の周知、相談窓口の周知といったことをご説明しましたけれども、そういった取組の一環として、育児休業を取得しやすいように、お休みされる方の休業中の業務分担をどうするか、業務の簡素化なども含めて事業主に検討していただくというようなことも含まれておりますので、そういったことがさらに徹底されるように取組を進めていきたいと思っております。

○根本委員 はい。ありがとうございます。

事業主と分担というのもそうなのですが、特定の人だけずるいというような風潮が生まれないように、みんなで分担できるような社会になってほしいということの意見でした。

どうもありがとうございました。

○石山雇用環境・均等部長 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。

ほか、いかがでしょうか。

山田委員、お願いします。

○山田委員 すみません。また発言させていただきます。

最初に言っておけばよかったのですが、主要課題の目標、全部で4ページ物の中で、最賃の周知の中で自治体広報誌への掲載率100%見込みということがありまして、前回、相手があることだからなかなか難しいということだったと記憶していますが、その間、多分、難しかったところに佐藤基準部長がねじ込んでくれたのではないかと思いますので、感謝を申し上げますとともに、継続していただきたいということです。

同じページの中で、一番上の長時間労働の抑制と過重労働対策の関係で、36協定の電子申請による届出割合を30%以上というのがあるのですが、これが長時間労働の抑制に結びつくというイメージが全く湧きません、実は。ペーパーで出そうが電子申請であろうが、それは基本的な労使の協定なり届出であって、資料2-1のほうにあります。監督指導の件数を増やすとか、そういった部分に力を割いたほうが長時間労働の抑制になるのではなかろうかと。電子申請を30%以上にしたからといって長時間労働が減るということはないのではなかろうかと思っておりますので、その辺、考えがあればお伺いしたいと思います。

以上です。

○亀野会長 はい。

佐藤部長、お願いします。

○佐藤労働基準部長 山田委員おっしゃるように、従前の数の36協定が紙から電子に変わっただけでは効果はないのですが、反面、電子申請というのは出しやすいという普及効果があって、微々たるものではあるのですが、電子申請が増えるにつれて総届出件数が上がってきているということがあります。36協定自体の届出件数が上がってくるというのは、それだけ窓口指導の対象が増えてくるということですので、ストレートに効果があるかどうかは別にして、一定程度の窓口指導での効果はあり得るのではないかと考えています。

ちなみに、たまたま手元に数字を監督課が準備してくれたのですが、令和元年には36協定は7万4,877件。それが、令和3年に電子申請が1,500件から9,000件に上がったときに7万7,708件と、3,000件ぐらい増えているというデータがありました。電子申請を増やすにつれて、今まで出していないところが出てくる可能性がまだあるのではないかとという意味で30%を置かせていただいているということでございます。

恐らく、電子申請の割合に関わらず紙申請と電子申請の総数は変わらないということになれば、この目標は引っ込めることになるのかなと今のところ考えているところでございます。

以上でございます。

○山田委員 その申請が、きっかけづくりなどには十分効果があるのだらうと思いますが、長時間労働の抑制と考えたときには、やはり監督指導ではないのかなという気がします。

○佐藤労働基準部長 確かに監督指導に行くということはありますけれども、当然、36協定で窓口指導に従わないものというのは対象になるわけですから、36協定の件数が一定増えてくれば監督指導に行くべき対象も増えてくると。そういう考え方もあるわけでございまして、その意味で、監督対象をどうやって探していくかという一助としては、36協定をできるだけ多く出してもらおうと。電子申請がその一助となっているのであれば、その申請率を上げていくことは当面役に立つのではないかと考えています。

○亀野会長 よろしいでしょうか。

はい。

ほか、いかがでしょうか。そろそろ時間も参りましたので、よろしいでしょうか。

ほかはないようですので、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。

○河合総務企画官 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、本日の審議は以上で終了したいと思います。

なお、行政運営方針の確定版につきましては、本日出されました意見などを踏まえ必要な修正や文言チェックは私と労働局との間でさせていただくということでご一任いただきたいと思います。よろしいでしょうか。

はい。ありがとうございます。

では、そのようにさせていただきます。

議事進行へのご協力、どうも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、友藤局長よりご挨拶を申し上げます。

○友藤労働局長 本日は、長時間にわたりご審議いただきまして、ありがとうございました。

委員の皆様方のご意見を踏まえまして、今後の行政運営を積極的に展開してまいりたいと考えている次第でございます。今後ともどうぞよろしく願いいたします。

本日は、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2回北海道地方労働審議会を終了いたします。

本日は、どうもありがとうございました。

《追加回答》

○P18 齊藤委員

若者に対する就職支援の目標値に「新規学卒者の就職内定率について」あるいは「フリーターの正社員就職数について」という項目がございますが、これはひょっとしたら本省からの指定項目なのかもしれませんけれども、例えば北海道労働局独自に新規学卒就職者の離職率を全国平均以下にするといった目標を掲げることはできるものなのかどうか、お伺いしたいと思います。

(回答)

○鷹合職業安定部長

北海道の離職率が全国平均に比べ高い原因としまして、一般的に離職率が低いと言われている「製造業」の割合が全国よりも低く、離職率が高いと言われている「宿泊業、飲食サービス業」の割合が全国よりも高いという特徴があるところです。

本道の事業所数（民営）の産業別構成比は、製造業が 4.8%と全国(8.5%)より低く、宿泊業、飲食サービス業が 14.4%と全国(13.0%)より高くなっております。

また、従業者数（民営）については、製造業が 9.0%(全国 15.6%)と低く、建設業 8.4%(全国 6.5%)や運輸業・郵便業 6.1%(全国 5.6%)、医療・福祉 14.9%(全国 13.0%)で高くなっております。

(総務省「平成 28 年度経済センサス活動調査」、北海道経済部「北海道経済要覧 2020」)

また、景気動向による離職率への影響につきまして、離職率は、景気が良くなると労働移動の意欲が活発化して高くなり、景気が悪いと停滞（我慢）して低くなる傾向にありますが、一方で事業主都合による離職は増加します。

これらのことから、離職の原因が前向きなスキルアップのための転職なのか安易な離職や後ろ向きな離職なのかの区別ができないこと、また、景気動向による離職率の変動要素もあることから目標設定は難しいとの判断に至りました。

数値目標は見送りたいと思っておりますが、定着支援が重要であるとの認識は変わらず、引き続き職場定着支援に力を注いでまいります。

ご提言いただいたところ申し訳ありませんが、このような形になりましたことご理解いただければと思います。