

第10回
北海道働き方改革・雇用環境改善推進協議会

日 時：令和5年11月9日（木）14：00～
場 所：札幌第一合同庁舎10階共用会議室1・2号

○加藤企画課長 開会前ですが、事務局よりご連絡いたします。

本日の会議は公開となっておりますので、ご承知おき願います。

なお、議事の円滑な進行のため、写真撮影についてはこの後の北海道労働局長の挨拶終了までの間とさせていただきますので、ご了承ください。

1 開 会

○加藤企画課長 定刻となりましたので、ただいまより「第10回北海道働き方改革・雇用環境改善推進協議会」を開催いたします。

本日はご多忙のところ、構成員、オブザーバーの皆様にはご出席いただき、ありがとうございます。

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

ここで、本来であれば本日もご参集の皆様をお一人ずつ紹介させていただくところですが、本日は時間の都合もありますので、皆様にはお手元の出席者名簿でご確認をお願いいたします。

なお、北海道信用金庫協会様は事情により欠席となります。また、北海道商工会議所連合会様からは急用で欠席となる旨の連絡をいただいております。それ以外の構成員及びオブザーバーは全て出席となっておりますが、北洋銀行様におかれては出席者が宮原様から大橋様に変更となっておりますので、ご了承ください。

それでは、配付しております書類の確認をさせていただきます。

最初に、「第10回北海道働き方改革・雇用環境改善推進協議会」と表題のついてあるつづりをご覧ください。中には、議事次第、座席表、当協議会の設置要綱及び当協議会の構成員一覧がついております。そのほかに、説明用の資料といたしまして資料番号1から資料番号5までを配付しております。また、経済産業省北海道経済産業局様からの追加資料といたしまして「中小企業・小規模事業者人材活用ガイドライン」を配付しております。

資料としては、以上でございます。

不足、不備等がございましたら、議事の途中でも結構ですので、事務局までお申し出ください。

資料関係、よろしいでしょうか。

2 北海道労働局長挨拶

○加藤企画課長 それでは、開会に当たりまして三富北海道労働局長からご挨拶を申し上げます。

○三富労働局長 北海道労働局長の三富でございます。

本日は大変お忙しい中、「第10回北海道働き方改革・雇用環境改善推進協議会」にご参集いただきまして、ありがとうございます。

お集まりの皆様におかれましては、日頃より労働行政に対しご理解とご協力を賜り、この場をお借りしまして心より御礼申し上げます。

さて、本会議は、北海道内で働く全ての人々の労働環境や処遇の改善等に向け、働き方改革によるワーク・ライフ・バランスの実現、女性の活躍推進を含めた雇用環境改善に対する取組の機運醸成を図ることを目的とし、地方公共団体、労使団体、さらに金融機関等の皆様の参画を得て運営しております。

北海道におきましては少子高齢化や生産年齢人口の減少が全国を上回るスピードで進行しており、多様な人材が能力を発揮できる環境づくりを通じた労働力の確保や、生産性向上を通じた長時間労働削減等の取組がますます重要な事項となっております。

こうした課題解決のため働き方改革に取り組んでまいりましたが、平成31年4月から順次施行されてきました働き方改革関連法は、来年4月からの適用猶予業種等への時間外労働上限時間の適用をもちまして改革の一連の施行が終了し、働き方改革の最終段階を迎えることとなります。

この間にも女性活躍推進法や育児・介護休業法等、働き方改革に関連します各種法律の改正があり、職場に求められる取組も大きく変化してきたところです。

また、昨年度、今年度と北海道の最低賃金は大きく引き上げられ、賃金引上げの機運が高まってきたところですが、賃金引上げの流れをフルタイム労働者だけではなく短時間労働者にも広げていくためにはご本人の希望に応じて就業時間を増やすことができる環境づくりが必要でありまして、いわゆる「年収の壁」を克服することが必要となっています。

言うまでもなく、皆様ご承知とは思いますが、「年収の壁」といいますのは、社会保険料負担がない被扶養者の方が106万円または130万円といった一定以上の収入となった場合に、社会保険料負担の発生、企業の配偶者手当がもらえなくなることによる手取り収入の減少等を理由としまして就業調整を行うことで、こうした壁を乗り越えるため、本年9月27日に「年収の壁・支援強化パッケージ」が決定されたところでございます。

パッケージでは、106万円の壁への対応としてキャリアアップ助成金に新たに「社会保険適用時処遇改善コース」を新設いたしまして、130万円の壁への対応としましては事業主の証明による被扶養者認定の円滑化や企業の配偶者手当の見直し促進を進め、「年収の壁」を意識せず働くことができる環境づくりを後押しすることとしております。

こうした「年収の壁」を克服することは、人手不足の解決にも資するものと考えております。

本日、皆様のお手元に構成員の皆様への周知要請文書を置かせていただいております。ぜひ皆様には趣旨をご理解いただき、「年収の壁・支援強化パッケージ」の周知にご協力いただきますようお願い申し上げます。

北海道の働き方の現状を見ますと、まだ働き方改革の道半ばといった状況でございます。そのため、中小企業・小規模事業者に対するきめ細かい支援等に取り組みつつ、引き続き働き方改革や雇用環境の改善を推進していくことが極めて重要と考えております。

本日の会議におきましては、各構成員の皆様の取組について情報共有させていただくとともに、忌憚のない意見交換を行うことにより共通認識を深め、一層の取組推進につなげてまいりたいと考えております。

皆様、どうぞ本日はよろしくお願ひいたします。

○加藤企画課長 これより議事に移りますので、写真撮影はご遠慮願ひます。

3 議 事

○加藤企画課長 それでは、これから議事に入らせていただきますので、議事進行を局長にお願いします。

○三富座長 それでは、早速議事に入らせていただきます。

議事の1つ目、関係法令・制度の改正等について事務局から説明をお願いいたします。

○石山雇用環境・均等部長 北海道労働局雇用環境・均等部長の石山です。どうぞよろしくお願ひいたします。

日頃から、私どもの業務運営に当たりまして皆様のご協力をいただいておりますことに、この場をお借りしまして御礼申し上げます。

私からは、雇用環境・均等部の所管事項に係るこの1年くらいの間の法改正事項など3点ほどご説明をさせていただきます。

まず1点目ですけれども、女性活躍推進法についてです。

着座にて説明させていただきます。

女性活躍推進法につきましては、令和元年の法改正によりまして、令和4年4月から、法に基づく一般事業主行動計画策定・届出や女性の活躍推進に関する情報の公表などの義務が常時雇用する労働者が301人以上から101人以上の企業に対象が拡大されたところですので。北海道においては、対象企業の拡大により、約1,700の会社が法に基づく取組の対象となりました。

加えまして、昨年7月には女性活躍推進法の省令が改正されまして、常時雇用する労働者が301人以上の企業については女性の活躍推進に関する情報の公表項目が追加され、男女の賃金の差異について公表することが新たに義務づけられました。こ

の公表は、正社員、非正規社員、そして全社員、それぞれの区分ごとに、男性を100とした場合の女性の賃金の割合を会社のホームページや女性の活躍推進企業データベースに公表していただくというものです。

男女の賃金の差異は、募集や採用、配置、昇進、教育訓練などにおける男女差の結果として現れるものであり、男女の賃金の差異を把握し、相当程度の差があった場合には、その要因を分析していただき、男女の差の解消に向けたさらなる女性の活躍推進の取組を進めていただくということを目的としたものです。

労働局としましては、今後、一般事業主行動計画策定・届出の履行確保に加えまして、男女の賃金の差異の公表についても履行確保を図ってまいります。

2点目は、改正育児・介護休業法についてです。お手元にお配りしております資料番号1の3ページに改正のポイントのリーフレットをおつけしております。

育児・介護休業法の改正の趣旨ですけれども、男女とも仕事と育児の両立ができる職場環境の整備を行うとともに、男性がより取得しやすい休業制度を新設いたしまして、取得促進を図ることを通じて、男性も育児休業を取るだけではなく、育児や家事にも参加していただき、女性の就業継続につなげていくというところにあります。

改正の主な部分を簡単にご説明いたしますと、まず3ページの1、「雇用環境整備、個別の周知・意向確認の措置の義務化」ですけれども、全ての事業主に、育児休業を取得しやすい職場環境を整備するために、資料の中ほどの赤枠の囲みがございますような育児休業等に関する研修を実施したり、相談窓口を設置したりといったような取組が令和4年の4月から義務化されているところです。

次に、本人あるいは配偶者について妊娠や出産の報告があった労働者に対して、個別に育児休業制度その他の周知事項を周知するとともに、休業取得の意向確認を行うことが義務づけられました。

また、4ページですけれども、産後パパ育休の創設と育児休業の分割取得、これらにつきましては昨年10月から施行されております。

産後パパ育休は、主にお父さんが妻の産後8週間の間に4週間を上限として育児休業が取得できるというもので、1歳までの育児休業とは別の制度となります。出産後の、まだお母さんの体調が戻らない時期、お父さんがお子さんの面倒を見たり家事を分担することでお母さんの負担を軽減することができます。4週間を2回に分けて取得することができ、休業対象期間中の所定労働日、所定労働時間の2分の1を上限にあらかじめ労使協定を締結しておくことで、労使の合意により就労することもできます。また、1歳の育児休業も2回に分割して取得することができるようになりました。

その結果、資料の5ページがございますような、夫婦交代で、あるいは夫婦ともに例示のような育児休業を取得することが可能となりました。

最後に3点目ですけれども、パートタイム・有期雇用労働法に基づく同一労働同一賃金の徹底についてです。

パートタイム・有期雇用労働法は、令和3年4月から企業規模を問わず全面的に施行されているところですが、最近の政府の重要課題である賃金引上げに向けた取組の一環として、非正規雇用労働者にも賃金引上げの流れを波及させるため、同一労働同一賃金の取組を強化しているところです。

この春には、資料の9ページに記載されておりますように、春闘の時期に合わせまして賃金引上げの流れを中小企業・小規模事業者の労働者及び非正規雇用労働者に波及させるため、3月15日～5月31日を取組強化期間といたしまして関係各方面への取組の協力依頼を行いますとともに、経済団体や非正規雇用労働者が多い業界団体への直接要請を行いました。

また、パートタイム・有期雇用労働法及び労働者派遣法の履行確保の強化といたしまして、今年度、労働基準監督署が行う定期監督などの際に同一労働同一賃金に関するチェックリストと7ページにつけておりますようなチラシを配布いたしまして、チェックリストを回収し、その回答内容から雇用管理の状況の確認が必要と思われる企業に対して優先的に報告徴収を実施し、必要な助言・指導などを行い、同一労働同一賃金の徹底の取組を進めているところです。

雇用環境・均等部関係といたしましては、以上となります。

○高橋労働基準部長 労働基準部長の高橋でございます。

私からは時間外労働の上限規制の取組についてご説明させていただきます。

座って失礼させていただきます。

議事(1)の「適用猶予業種等に関する時間外労働の上限規制の適用について」、労働基準部及び労働基準監督署の取組状況について説明します。

時間外労働の上限規制については、2019年4月から大企業への適用が始まって、その後、中小企業等も月45時間、年間360時間などの上限規制が適用されてきた一方で、急激な労働環境の変化に対応することが困難な建設業、自動車運転者、さらには医師等においては5年間の適用猶予がありましたが、来年4月1日から全面施行されることとなっています。労働基準行政としては、この適用猶予対象が上限規制に適正に対応できるよう、労働基準監督署を中心に取組を行っております。

主な取組としては、5点あります。

1点目は、猶予対象企業が上限規制に円滑に対応できるよう、業界団体、さらには個々の企業に対する説明会を実施しております。平成30年度から労働局、労働基準監督署においてあらゆる機会に説明会を実施し、建設業においては各労働基準監督署管内における建設事業者にはおおむね説明が終了しています。また、自動車運転者、トラック、バス、タクシー等の運送事業者に関しては、トラック協会などの業界団体、さらには運輸局との連携による説明会の開催、加えて厚生労働省の委託事業を利用して説明会を開催しており、今年度で一通りの周知が終了する予定です。

また、医師については、北海道医療勤務環境改善センターと連携するとともに、地

域の医師会との連携で時間外労働の削減等について周知を図っています。

2点目の実施事項は、労働基準監督署での行政指導、さらには個別の企業に対する支援の実施です。特に、参集方式の説明会に出席できない場合には、労働基準監督官が直接事業場に赴き、法令の周知などを年間350件ほど実施しています。加えて、労働局の労働時間適正化指導員が個別に訪問して周知を図り、理解を求めるという取組をしています。

3点目、建設工事発注者、それからトラック運送の場合は、発着の荷主が取引関係として重要になってます。この発注者、荷主に対し、労働時間の短縮を前提とした発注を要請しています。建設関係では、道内10の民間建設工事発注者に対して要請を実施していますし、荷主に対する要請は監督署も含めまして今年度だけで300回ほど実施しています。

4点目は、企業間の取引関係における下請たたき・しわ寄せ対策を行ってます。経済産業省と連携した取組として、発注者側の発注内容が受注する側の長時間労働につながっていないか、契約した発注代金が適正に支払われているかを確認し実施するという取組を進めています。

最後に、賃上げ対策です。労働時間が短縮され、それに伴って賃金が減少すれば、決して労働条件の向上ではないということで、働く方々の賃金の底上げ対策、さらには同一労働同一賃金、正社員と非正規社員の賃金格差を解消するなどの賃上げ対策について、助成金の周知を図るなどの取組を進めています。

上限規制の猶予がいよいよ残り5か月となりましたので、再度、全ての事業者の方にご理解いただき、取り組んでいただけるよう、今説明した5点を中心にさらなる取組を進めます。

私からは、以上です。

○鷹合職業安定部長 続きます、北海道労働局職業安定部の鷹合でございます。着座にて説明させていただきます。

本日お集まりの皆様におかれましては、日頃より職業安定行政及び雇用関係助成金業務に対しましてご理解とご協力を賜り、心よりお礼申し上げます。

私からは、先日公表がありました「年収の壁・支援強化パッケージ」の概要及び、その具体策の一つとしてキャリアアップ助成金にコースが新設されたことの2点につきましてご説明します。資料番号2でございます。

まず最初に、「年収の壁・支援強化パッケージ」の概要についてご説明いたします。

本年6月に策定されました「こども未来戦略方針」～次元の異なる少子化対策の実現のための「こども未来戦略」の策定に向けて～において、持続的な成長を可能とする経済構造を構築する観点から、「成長と分配の好循環」として、成長の果実が賃金に分配され、セーフティネット等による暮らしの安心の下でそれが消費へとつながっていくことを目指すものとなっております。

今年、30年ぶりの高い水準での賃上げとなったことに加えまして、地域別最低賃金額の全国加重平均が1,004円となり、政府目標の1,000円を達成したところです。

こうした中、中小企業や小規模事業者も含め賃上げしやすい環境の整備に取り組むとともに、フルタイム労働者だけでなく短時間労働者にもこのような賃上げの流れを波及させていくために、本人の希望に応じて可能な限り労働参加できる環境づくりが重要となっています。

また、2040年にかけて生産年齢人口が急減し、社会全体の労働力確保が大きな課題となりつつある中で、既に企業の人手不足感は超過しておりまして、人手不足への対応も急務となっております。本人の希望に応じて可能な限り労働参加できる環境づくりは、こうした人手不足への対応にもつながるものと考えております。

こうした中、社会保険料の負担のない被扶養者の方が106万円や130万円といった一定以上の収入に達した場合に、社会保険料の負担の発生や企業の配偶者手当がもらえなくなることによる手取り収入の減少を理由として就業調整を行う、いわゆる「年収の壁」についての対応が急務となっていたところです。

今回公表されました「年収の壁・支援強化パッケージ」には、大きく3つの施策があります。まず、106万円の壁への対応として、キャリアアップ助成金のコース新設と、社会保険適用促進手当の標準報酬算定除外の2つ。次に、130万円の壁への対応として、事業主の証明による被扶養者認定の円滑化。最後に、配偶者手当への対応として、企業の配偶者手当の見直し促進の取組があります。

このパッケージについては、労働局全体でも周知・広報に努めることとしておりますが、私からは、このうち職業安定部の担当となりますキャリアアップ助成金の新コースについて説明をしたいと思います。

まず、コースの説明の前に、「年収の壁」について簡単にご説明します。

会社員の配偶者で一定の収入がない人は、被扶養者として保険料を負担しておりませんが、社会保険の適用拡大の対象となる101人以上の被保険者を有する事業所で働いている場合で、年収106万円以上になると社会保険料の負担が発生することになります。また、適用拡大の対象とならない事業所で就労している人であっても、年収130万円以上となった場合は社会保険料または国民健康保険の負担が発生することとなります。

保険料負担が生じると手取り収入が減少するため、これを回避するために就労調整をする方が多く、こうした方が意識している収入額の106万円や130万円が「年収の壁」と呼ばれています。このうち、106万円の壁を意識せず働くことができる環境づくりを後押しするため、社会保険の適用後も手取り収入が減少しないように、労働者の収入を増加させる取組を行う事業主への助成としてキャリアアップ助成金に「社会保険適用時処遇改善コース」が新設されました。これは、3年間で労働者1人

当たり最大50万円を助成するものとなっております。

キャリアアップ助成金には全部で6つのコースがありまして、大まかに正社員化支援と処遇改善支援の2種類になりますが、今回新設される社会保険適用時処遇改善コースは処遇改善支援に係るものとなります。

このコースの中にはメニューが2つあり、1つ目は手当等支給メニューと言い、社会保険を適用させる際に労働者の収入を一定以上増加させ、手取りを減らさないようにした場合に助成するもの。2つ目は労働時間延長メニューと言い、労働者の所定労働時間を延長させ、社会保険を適用させる場合に助成するものとなっております。

「年収の壁」への対応に当たっては、労働者の事情や事業主により様々なパターンが想定されることから、企業の実情によってメニューを選ぶことができ、また、この2つのメニューを併用することも可能となっております。

まず、手当等支給メニューについてご説明いたします。資料の11ページをご覧ください。

労働者に社会保険を適用させる際は労働時間の延長などの労働条件の変更が行われますけれども、事業所が適用拡大の対象となった場合があります。適用拡大については、現在は、厚生年金の被保険者101人以上である企業で、週の労働時間が20時間以上、月額賃金が8万8,000円以上の労働者が対象となっておりますが、令和6年10月からは被保険者が51人以上の企業に拡大されることが決まっています。

社会保険の適用後には賃金から社会保険料が引かれ、労働者の収入が減ってしまいますが、このメニューでは、社会保険適用促進手当というものを事業主が支給することで、社会保険料が引かれて減少した労働者の収入の補填をすることが要件となっております。

助成の期間は最大3年間となりますが、まず1年目は、賃金のうち社会保険の標準報酬月額及び標準賞与額の部分について15%以上を社会保険適用促進手当として労働者に追加支給することが必要です。これにより、労働者の給与から保険料が差し引かれても今までと収入が変わらず、安心して働けることとなります。

2年目も同様に賃金の15%以上を追加支給することに加えまして、3年目には賃金の基本給部分を18%以上増額させることが必要となります。この増額は恒常的なものであることが条件となっております。

続きまして、労働時間延長メニューの説明をさせていただきます。資料は、14ページになります。

こちらのメニューは、所定労働時間の延長により社会保険を適用させる場合に助成を行うものです。もともとキャリアアップ助成金には所定労働時間の延長により社会保険を適用させる場合に助成する労働時間延長コースというコースがありますが、今回の改正時にはこのコースの内容の拡充を図った上で、新コースである社会保険適用時処遇改善コースの一つのメニューとして位置づけられました。このメニューの内容

としましては、所定労働時間を4時間以上延長させるか、あるいはパンフレットにある延長パターンの②④の所定労働時間延長と賃金の増額を組み合わせる場合に労働者1人当たり30万円を支給するものです。この取組を行い、6か月間継続した後、2か月以内に支給申請を行います。

もう一つ、労働時間延長メニューと手当等支給メニューを併用した併用メニューというものもあります。

キャリアアップ助成金の新コースの概略については以上ですけれども、この支援強化パッケージへの問合せに対応するために10月30日よりコールセンターが開設されております。当該新コースに係る特設ページが厚生労働省のホームページ内に作成されておりますので、ご参照いただければと思っております。

最後に、今回の支援措置は、いわゆる106万円の壁に対応するために当面の措置として導入したものであります。さらに制度の見直しに取り組むこととしており、そのためこのコースは令和7年度末までの時限措置となっております。対象労働者に令和8年3月31日までに新たに社会保険を適用させた場合に限り助成するということを申し添えます。

私からは、以上です。

○三富座長 ありがとうございます。

それでは、ただいまの説明についてご質問、ご意見はございますでしょうか。

ご意見、ご質問がないようでしたら、次の議事に移りたいと思います。

それでは、次に議事の(2)、「協議会活動事項に係る各構成員の取組について」でございます。

各構成員の取組については、あらかじめご報告いただいた内容を資料番号3にまとめてございます。当該内容につきまして、各構成員にご説明をお願いしたいと思います。

また、その後、議事の(3)、北海道働き方改革推進支援センターの活動状況についてセンター様よりご説明いただきます。

取組のご説明をいただく順番につきましては、北海道庁様を1番手として、座席順で反時計回りの順番をお願いしたいと存じます。

お手元の資料番号3は、説明いただく構成員の皆様の順番にとじておりますので、それぞれご参照をお願いいたします。

それでは、まず北海道庁様、どうぞよろしく願いいたします。

○鶴蒔労働政策局長 北海道庁労働政策局の鶴蒔です。

それでは、着座にて説明させていただきます。

時間の都合もございますので、お手元の資料番号3の道の事業で太字になっているところについて簡単に説明させていただきます。

まず、1ページの(1)、「長時間労働削減・年次有給休暇取得促進等の働き方の

見直し」の中の【今年度の取組】の②、北海道働き方改革推進企業認定制度についてでございますが、道では、多様な人材の活躍、就業環境の改善、生産性の向上、この3つを基本に、これらの取組を積極的に行っている企業を評価いたしまして認定する「北海道働き方改革推進企業認定制度」を実施しております。各企業の働き方改革の取組の熟度に応じて、ホワイト、ブロンズ、シルバー、ゴールドの4つのグレードで認定しております。この制度の認定期間は2年間となっております、本年10月末現在では665社を認定しているところでございます。

資料の9ページ、10ページに本制度に関するリーフレットを掲載しておりますので、評価基準など認定制度の総体につきましては後ほどご覧いただければと思います。

続きまして、2ページの上段、【今年度の取組】に記載の非正規雇用労働者の正社員転換、待遇改善推進に係る非正規雇用労働者処遇改善事業についてでございますが、道内の雇用者のうち4割を占めている非正規雇用労働者は正規雇用労働者に比べまして雇用調整の対象となりやすいなど、不安定な就労形態に置かれていることから、道ではこうした非正規雇用労働者の処遇を改善するために非正規雇用労働者処遇改善事業を実施しております、従業員の正規化、最低賃金の引上げ、また同一労働同一賃金への対応といった事業者への専門家による個別支援を行っているところでございます。

1ページに昨年度の実績について記載しておりますが、道内中小企業59社に対しまして社会保険労務士等の専門家を派遣し、19名の方々が正社員に転換されたところでございます。

次に、2ページ(3)、「女性の活躍促進」の①潜在人材掘り起こし推進事業についてでございますが、生産年齢人口の減少や若者の道外流出による深刻な人手不足に対応するためには、現在労働市場に出ていない労働力、特に無業の女性、高齢者、障害者といった潜在的労働力の活用が必要であることから、道といたしましては潜在人材掘り起こし推進事業によりこうした潜在人材の掘り起こしを行うとともに、人材不足企業に対しまして、潜在人材が働きやすい職場環境の整備や短時間業務の切り出しなど新たな求人を創出し、マッチングをすることにより、新規就業を促進しているところでございます。

今年度は北見市と帯広市にて実施しているところでございますが、昨年度は釧路市と室蘭市の2市を対象地域としまして本事業を実施しており、就業環境整備による求人創出企業は33社、新規就業者数は108人、うち女性の新規就業者数は52人となっているところでございます。

資料の28ページに昨年度の概要を記載しておりますが、本事業による女性の新規就業について年齢階層別に見ますと30～34歳が最も多く、就業した業種別で見ますと医療・福祉が最も多いという結果となっております。

最後に、2ページの(4)、「魅力ある雇用の創出」の地域活性化雇用創造プロジ

ェクト事業についてです。道では、良質で安定的な正社員雇用の創出・定着を図るため、厚生労働省様の地域活性化雇用創造プロジェクトを活用いたしまして、人手不足産業及び先端的産業の分野において、企業向け、求職者向け、就職促進といった対象別に産業振興と雇用施策の一体的な取組を実施し、良質で安定的な雇用の創出に努めているところでございます

昨年度の実績としましては、人手不足産業、先端的産業合わせて12事業を実施しており、雇用の実績といたしましては合計554名を重ねているところでございます。

事業の詳細、概要につきましては33ページに記載しているのので、後ほどご覧いただければと思います。

説明は、以上となります。

○三富座長 ありがとうございます。

続いて、お願いいたします。

○庄中経営支援・雇用労働担当部長 札幌市の経営支援・雇用労働担当部長の庄中と申します。よろしく申し上げます。

座って説明させていただきます。

資料の36ページをお開きいただきたいと思います。資料に沿って説明させていただきます。

まず、「長時間労働削減・年次有給休暇取得促進等の働き方の見直し」についてでございます。

昨年度の取組ですが、働き方改革推進のために企業に対して専門家派遣、出前講座、コンサルティング支援を実施しております。また、女性活躍や働き方改革についての事例集を作成しております。出前講座は10社、192名、コンサルティング支援は10社、事例集は1,000部発行しております。これについては、後ろのほうに資料を掲載しております。

今年度につきましては、これらの取組に加えまして、テレワーク導入補助の実施、セミナーを開催しております。

取組の課題についてでございますが、やはりテレワーク導入補助は落ち着いてくるものと考えておりますので、今後については働き方改革を推進していくための施策が必要と考えているところでございます。

続きまして、(2)番目の「非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善推進」についてでございます。

昨年度は、就職氷河期世代を含めたおおむね50歳以下の求職者、新卒未就職者、非正規社員等を対象に、座学研修と研修給付金のある職場実習を通じて市内企業への正社員就職を支援しております。これは、ワークトライアル事業という名称で実施しているものでございます。

今年度の取組につきましては、第一期が参加者71名、第二期については70名の

参会を予定しており、就職率は70%を見込んでおります。これについては、メンタル面を抱える方もたくさんおりますので、一人一人寄り添っている関係上、この人数が限界と考えているところでございます。

今後の課題についてでございますが、就職氷河期世代についてはまだまだ十分に思いどおりの就職ができていない方がたくさんいらっしゃると思っておりますので、この支援を継続していく必要があると考えているところでございます。

続きまして(3)、「女性の活躍促進」についてでございます。

②に記載しておりますけれども、女性向けの就労支援窓口ということで「ここシェルジュSAPPORO」という窓口を開設しております。これは、就労と保育の一体的相談対応を実施しているものでございます。こちらの新規登録者は1,047名、個別相談数は1,887件となっております。

また、北海道労働局との一体的実施事業としまして、子育て中の女性を対象とした就職活動を支援するセミナーを開催しております。こちらにつきましては、全20回開催しております、参加者数は51名となっております。

また、女性の起業や経営に関する相談を受ける女性中小企業診断士による相談窓口も開設しており、相談件数は151件となっております。こちらについても、後ろのほうに資料をつけております。

今年度の取組についてでございますが、昨年度の取組に加えまして、ホームページの機能強化、職場見学ツアー、合同企業説明会を新たに実施しているところでございます。

今後の取組への課題といたしましては、やはり子育て中の女性ということで、在宅ワークに関心が高いという状況でございます。この在宅ワークに関する支援を拡充していく必要があると考えております。

また、子育て中ということもありますので、短時間勤務など利用者のニーズを踏まえた事業を構築する必要があると考えているところでございます。

(4)の「魅力ある雇用の創出」についてでございますが、昨年度は、魅力ある雇用機会を創出するために、本社機能移転をはじめとした立地企業に補助金を交付しております。誘致施策を活用した企業の立地数は、27件となっております。こちらについても、後ろのほうに資料をつけております。

続きまして、「(5)中小企業・小規模事業者への支援」についてでございます。

こちらにつきましては、市内の中小企業のテレワーク導入を支援するため、相談窓口を常設しております。また、セミナーの開催、機器の購入経費の補助を実施しているところでございます。

昨年度の実績といたしましては、来所相談が119社、電話相談が906件。セミナーは、30回開催し、162社、275人の参加がございました。また、テレワーク補助金といたしまして、通常申請枠と専門家派遣枠がございまして、それぞれ67

件、44件交付しております。

また、シニア雇用のノウハウを学ぶ企業向けのセミナーを実施しておりまして、参加企業は47社となっております。これにつきましても、後ろのほうに資料を添付しております。

続きまして、シニアへの就業支援と企業の人材確保を目的としたシニア向け体験付き仕事説明会、「シニアワーキングさっぽろ」と言っておりますが、これを2日間連続で開催し、来場者が786名、当該事業をきっかけとした就職数は222名でございました。

このほか、市内の中小企業の採用力や人材育成力、若年層の職場定着を強化するために、合同企業説明会やセミナーの実施、人事コンサルタント等の専門家派遣も実施しております。

そのほかに、ワーク・ライフ・バランスを考慮した融資制度など様々な融資制度を実施しております。

今年度の取組についてでございますが、昨年度の取組を継続しているほか、先ほどお話ししました「シニアワーキングさっぽろ」につきましては2会場から3会場に増やしまして、今年度は1,370名の参加がございました。

また、さらに今年度、シニア人材バンクというものを6月に開設いたしました。これは、高齢者、企業、それぞれに登録してもらいまして、企業側から高齢者に対してスカウトをする場というようなマッチングの支援事業となっております。現在のところ、高齢者の登録者数は約150名、登録企業数は100社となっており、スカウトの件数は192件となっております。実際に就職した件数はまだ少なく、7件という状況でございますが、これからはこのマッチングを上手に工夫しながら行うことで就職実績を伸ばしていきたいと考えているところでございます。

今後の取組への課題についてでございますが、やはり人手不足解消に向けた対策を議論していく必要があると考えておりまして、企業側がどのような支援を望むか、各業界と意見交換をしていきたいと考えているところでございます。

簡単ですが、とりあえず。

○三富座長 続いて、お願いいたします。

○近江産業人材政策室長 北海道経済産業局産業人材政策室長の近江でございます。皆様には、いつも大変お世話になっております

資料の51ページをご覧くださいと思います。

そもそも私ども経済産業局は、道内の中小企業経営者に対して人材確保に対する支援という観点で事業を進めさせていただいております。主なものとしてはセミナーやマッチングということになります。基本的に私どもが開催するセミナーは非正規雇用であったり女性であったり、就職氷河期世代、また兼業や副業を希望するような、そういった多様な人材を対象としたマッチングセミナーというものをやらせていただ

いておりますので、まとめてご報告させていただきたいと思っております。

昨年度、令和4年度につきましては人材確保・定着促進セミナーを都合9回開催しております。主な開催地は、北見、旭川、函館、釧路、帯広、もちろん札幌も含めて道内主要都市で開催しております。また、マッチングも同様でございます、昨年度は6回開催しております。

今年度につきましても同様の事業を実施予定、または実施済みでございます、担当に聞いたところ、今年度、来場者については半数程度が女性というような報告も聞いております。直近では、来週14日にキャリアバンクのセミナールームにおいて、私ども経済産業省が所管しておりますIT、また運輸局さんが所管している観光等々の道内の主要な分野を対象としたマッチングセミナーも開催させていただく予定でございます。

また、「(5) 中小企業・小規模事業者への支援」の今年度の取組③ということで、会議の直前に皆様方に別資料をお渡ししております。人材確保に向けた「中小企業・小規模事業者人材活用ガイドライン」ということで、今年の6月に霞が関のほうで中小企業政策審議会ですらまとめた資料でございます。既にお集まりの皆様方は何度か目にしている資料かもしれませんが、改めて再掲させていただいておりますが、企業の経営戦略イコール人材戦略というような観点でガイドラインをまとめております。ご紹介したセミナー等々でもこのガイドラインの紹介をさせていただいておりますが、企業の伴走支援ということで、常日頃から活躍をされている皆様、専門家の方々におかれても、ぜひこのガイドラインの活用にご協力いただきたいということで、併せて紹介させていただきました。

簡単ですが、私からは以上でございます。

○三富座長 お願いいたします。

○百瀬常務理事 道経連の百瀬です。よろしくお願いたします。

着座にて失礼します。

私からは、当会の今年度の活用内容について項目順に報告いたします。

資料は、52・53ページです。

まず、(1)の長時間労働関係ですけれども、ご案内させていただきましたとおり、2024年問題を抱える運輸、建設関連の会員を中心に意見交換を行い、現状や対策などについて共有しております。

また、メルマガの道経連通信で適宜、行政機関や経団連等からの最新情報を会員企業に向けて発信しております。

(2)の非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善推進でございます。当会では、旭川、函館、釧路及び根室の各地域における経営者協会が団体会員となっております。各経営者協会とは定期的に雇用情勢などの情報交換を行うなど、各地域との連携を密にしております。広大な北海道は地域ごとに産業構造などに特色を有しておりますが、

いずれの地域も最大の課題は人口減少などに伴う人手不足でありまして、その影響はあらゆる業種に及ぶなど、深刻さを増しております。

今年、10月に旭川経営者協会と道経連の共催で、女性の経済的自立に向けた男女間賃金格差解消をテーマに、ここにおいででの雇用環境・均等部長の石山様にご講演を賜りまして、多岐にわたる内容をきめ細かく、かつご丁寧に説明をいただきました。改めてお礼申し上げます。

(3)の「女性の活躍促進」ですけれども、当会の労働政策局の事業計画で「ダイバーシティ&インクルージョンの促進」を掲げまして、その中で「女性の活躍推進」を重点取組項目に設定し、道内企業における役員・管理職の女性比率向上に向けた取組を支援しております。

まず1つは、「女性リーダーチャレンジ研修」でございます。対象者は、今後リーダーとしての活躍を期待される、もしくは希望する方、あるいは管理職に就任しておおむね3年以内の女性社員です。定員30名で、9月に集合研修を行い、来年2月にはフォローアップ研修をオンラインで行う予定です。テーマは「女性リーダーに求められるもの」で、21世紀職業財団から講師を派遣していただいております。

また、企業単位では対象者が1人しかいないというようなこともありますので、この研修の受講者同士が企業の枠を超えて人脈・ネットワークを形成して、その後も交流してもらえるように心がけて運営しております。

もう一つは、執行役員以上の女性経営層メンバーで構成している「女性経営層ネットワーク懇談会」です。これは、経営者層の視点から、女性の活躍推進の取組についてご自身の経験などに基づいて情報交換をして、今後の部下育成の在り方などについて議論していただいております。その内容を会報誌等で情報発信して、会員企業の取組の参考にしてもらっております。先ほど出ました旭川の講演においても、石山部長から女性活躍推進に関する内容についてもご指導いただいたところでございます。

(4)の「魅力ある雇用の創出」ですが、ラピダスの道内進出を契機に次世代半導体産業の集積に向けた取組が進行していますが、様々な課題の中で、やはり人材の確保・育成が不可欠となります。将来に向けた半導体人材の確保・育成への支援等に関する要望を、関係機関と連携して国や道に行っているところです。

一方、当会ではデジタル人材育成について取り組んでいます。1つは若手社員を対象としたD○Xプロジェクト、もう一つはDX推進リーダーを対象としたDX研修会です。

(5)の「中小企業・小規模事業者への支援」ですが、当会では古くから人事労務の実務担当者向けに各種の講座・講習を実施して、人材育成の支援を行っております。年間20講座程度で、新入社員から管理監督者などの階層別研修、働き方改革関連法を含む労働法制関連の研修、それから源泉徴収や年末調整を含めた給与計算実務研修を実施しております。これらの講座・講習は当会の会員以外の受講も受け付けており

ますので、ご利用いただければと思います。

最後に、政府要望については一部記載しておりますけれども、厚労省関係につきましては北海道労働局長様を通じて本省へ上げていただいております。お世話になっております。有難うございます。

私からは、以上です。

○三富座長 ありがとうございます。

続きまして、北海道商工会連合会の横島様、お願いいたします。

○横島参与 北海道商工会連合会でございます。いつも大変お世話になっております。それでは、私のほうから当会の取組についてご説明をさせていただきたいと思っております。

資料につきましては、56ページに記載していただいておりますけれども、当会においては特に斬新な取組をしているわけではございません。どこでもやっておりますような、「ノー残業デー」の設定ですとか、有給取得の目標設定、こういった取組をしているところでございますけれども、本年度から組織内のグループワークの中で、有給取得の電子化ですとか、他のスケジュールの中でほかの職員の有給取得状況なども見える化を図ったところで、少しずつ有給取得率の向上が見られておりますので、今後も少しずつそういった取組を進めてまいりたいと思っております。

ご案内のとおり、道内の中小企業の人手不足ですとか小規模事業者の後継者難につきましては従来から課題となっておりますところでございますけれども、とりわけ高齢化と人口減少が著しい私ども商工会地域におきましては働き手の確保が極めて困難な状況であると聞いております。ある調査によりまして、正社員の人手不足感は56%と過去最高になったとお聞きしております。特に飲食や旅館・ホテル、こういったものを含むサービス業での人手不足の割合は7割近いとお聞きしております。アフターコロナに向けた動きが本格化している中で、十分な対応ができない事業者の深刻な状況があるといったところでございます。

実際、私ども地方の商工会の職員の採用におきましては、遠隔地であればあるほど応募者が少なく、私どももあらゆる手を尽くしておりますけれども、なかなか人員の確保が進まず、業務運営においても徐々に支障が出始めているといったような状況でございます。

それから、(5)の中小企業・小規模事業者の働き方改革についてでございますけれども、記載のとおり、この改革の支援に活用できる厚生労働省の働き方改革推進支援助成金、こういった施策を商工会を通じまして会員企業へ周知するとともに、生産性向上に向けて働き方改革などに取り組む事業者に対しては経産省さんの小規模事業者持続化補助金、こういった施策を活用させていただきながら、また働き方改革推進支援センターさんと連携を図りながら、講習会の開催ですとか専門家の派遣、こういった事業を実施しているところでございます。

専門セクションが少ない中小企業や小規模事業者におきましては、働き方改革に対応し切れない状況にありますけれども、こうした取組を進めていくことは今後人材を確保する上でも極めて重要なことだと考えておりますので、当会といたしましてもあらゆる機会に生産性向上や多様な働き方推進への理解を深めるよう事業者に周知を図ってまいりたいと考えているところでございます。

私からは、以上でございます。

○三富座長 ありがとうございます。

では、続きまして北海道中小企業団体中央会の柄目様、お願いいたします。

○柄目事務局長 北海道中小企業団体中央会の柄目でございます。日頃より、皆様には大変お世話になっております。

着席して報告させていただきたいと思っております。

(3)の「女性の活躍促進」でございますけれども、私ども中央会は平成28年から次世代育成支援対策推進法の「推進センター」になっております。会員組合、またその傘下企業に対しまして年間30回ほど「くるみん」に関するPRを実施しております。今年度も、その取組を実施しておるところでございます。

「(5)中小企業・小規模事業者への支援」といたしましては、私ども本部を含めまして9支部ございますが、労務管理、人材の定着、ハラスメント、またデジタル人材の育成を含めまして研修会をそれぞれ年に3回以上実施しておりますので、各支部、本部を含めまして年間30回～40回ぐらいはこの辺の研修をしているということでございます。

また、研修のほかに、社労士さん、または診断士さんなど専門家も個別企業または組合に対して派遣をしております、細やかな支援をさせていただいておりますのが実態でございます。

また、毎年10月になりますか、北海道教育委員会の方々を含めまして、新規高等学校卒業予定者への雇用促進に関する依頼を受けおりますので、ホームページ等にて周知をしております。

以上でございます。

○三富座長 ありがとうございます。

続きまして、日本労働組合総連合会北海道連合会の金子様、お願いいたします。

○金子副事務局長 連合北海道でございます。資料は、57ページとなります。

まず(1)、長時間労働削減・年次有給休暇取得促進でございます。昨年度、組織内外へ36協定の点検及び重要性の周知。今年度は、記載のとおりとなっております。

これは両方に共通していることがございまして、何年か前から本部で、3月6日を全国的に「36(サブロク)の日」として、こういったことを訴えかける街宣行動を行うことを活動の一環としております。また、この期間は労働相談の強化もやっております。

それから（２）、非正規雇用労働者の正社員転換・処遇改善につきましては、昨年、最低賃金改正の周知と履行確保に関する労働相談ホットラインを開設しております。

今年につきましては、最低賃金の改正については賃金チェックを行ってほしいというお願いと、周知街宣の実施ということになります。

また、産別には、春闘要求の項目に非正規労働者の正社員転換や待遇改善等、を入れるように要請をしております。これをまとめて、「連合アクション」として、春闘で強化をしていることになります。

取組への課題ですが、非正規のまま賃金が塩漬けになっていて、中小さんでは、そもそも先行きの不安ということもありまして非正規しか雇えないといったような状況もあります。そうった中で、助成金等の申請の煩雑さというのが、ちょっと現場のほうから声が上がっているということがございました。

それから、女性活躍推進は、昨年度はまだコロナ禍を意識した体制であり、スローガン、それからチェックアンケートにとどめたということになります。今年度は、少し集会等を復活させまして、3. 8国際女性デー、男女雇用機会均等法集会、はたらく女性の集会、また各種研修といったようなことを予定しております。

「魅力ある雇用の創出」のところでございますが、こちらは「賃上げ実現・くらし支援 あしたを変える連合緊急アクション」と連動しながら、全国で「みんなの春闘」ということでアピールをして社会的機運醸成を図ってまいりました。

今年度の取組ですが、①ワークルール検定の実施、②インターンシップの受入、③労働相談の実施ということで、①②に関しましては大学生のほうに少し働きかけをしております。大学で授業を持っている弁護士の方などを通じまして、ワークルール検定の実施、インターンシップの受入ということをして学生まで広げまして、就職の前にきちんとワークルールを学んで、会社定着、それからマッチングに資するような活動も取り入れてまいりました。

そして、「中小企業・小規模事業者への支援」は、企業内での格差是正の取組に加えまして、サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正配分、そういったものを利用して、スキルアップや良質な雇用への転換などを通じて社会全体の生産性と労働条件の底上げを図るとして、春闘の集会等で訴えかけてきたということです。

今年度は、以上を含めまして各種要請を行う予定でございます。

○三富座長 ありがとうございます。

続きまして、株式会社北洋銀行の大橋様、お願いいたします。

○大橋人事部副部長 北洋銀行の大橋と申します。本日、常務の宮原が急遽欠席となりまして、大変申し訳ございません。私が代理として発表させていただきたいと思っております。

それでは、着座で失礼します。

資料の58ページをご覧くださいませでしょうか。

まず（１）、「長時間労働削減・年次有給休暇取得促進等の働き方の見直し」ですが、昨年度の取組結果としましては、毎月の時間外勤務状況をいわゆる営業店と各本部に還元したところでございます。

今年度につきましては、引き続き同じようなデータを還元しておるのですが、それに加えて昨年度の個人別の有給休暇取得状況を還元いたしまして、昨年よりもプラス１日、１日丸々か、あるいは半日の休暇を２回取れるように本部、そして営業店のほうに推奨している状況でございます。２０２２年度の有給取得率は４４％にとどまっております。２０２５年度までこういった取組を続け、取得率５５％を目指すこととしております。

課題としましては、営業店や本部によって繁忙感にかなりばらつきがあり、その結果として有給休暇の取得率もばらつきがあるという状況でございます。どうやって公平感のある有給取得にしていくかというのが課題でございます。

続いて（２）、「非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善推進」でございますが、昨年は、弊行にございます行員転換制度によりまして嘱託から１名行員になっております。

今年度も引き続き行内に周知して正社員転換を進めてまいりますが、周知が進んできたこともありまして、２０２３年１０月１日現在１６名、去年より大幅に行員への転換が進んでいる状況でございます。

続きまして（３）、「女性の活躍促進」でございます。

昨年度の取組結果につきましては、保活や職場復帰後の流れについて情報提供、育児休業者同士の情報交換等を実施しております。

２つ目としましては、役付登用前、係長になる前ぐらいというふうにイメージしていただければと思うのですが、育休や産休といった女性特有の課題に向き合いながら組織の一員として自分の意思と責任でキャリアを切り開く、キャリアパスをつくっていくという意識を醸成する「キャリアデザイン研修」を実施しております。併せまして、管理職登用前、いわゆる役付といえますか、係長クラスの女性行員を対象に、今後管理職となるためにマネジメントとリーダーシップを学び、現場で生きるマネジメントスキル習得を目指す「女性マネジメント研修」を実施しております。

併せまして、弊行はTSUBASAアライアンスという銀行の連携に所属しておりますが、その連携した銀行と共同施策を２つやっております。１つ目は、女性幹部候補の育成を目的としました「TSUBASAクロスメンター制度」と言いまして、他の銀行の役員がメンター、弊行の女性管理職がメンティーとなりメンタリングを実施、運用していくというもの。それと併せて、２つ目に女性管理職の研修を実施しております。

今年度の取組としましては、前年度の取組に加えて、女性次課長を対象とした経営職育成研修を新設しております。併せまして、経営職育成研修の参加者について、

女性経営職をメンター、研修参加者をメンティーとしたメンター制度を新たに実施しております。

2つ目として、課長職直前の女性行員に対して意識調査を実施しております。

3つ目として、育休明けの職員に対する端末機研修。弊行は1月にシステムが大幅に変わっております、育休で休んでいた人がシステムが分からないというような状況が起きていますので、そういった方に向けての研修。

4つ目として、ダイバーシティマネジメント強化のための休日セミナーを実施しております。

取組への課題としましては、上位職はまだ早い、私はまだ昇進できないのではないかというようなご意見や、責任が増えて大変そうといったネガティブなイメージがあると。これは先日行った意識調査で分かったことなのですが、そういったことに対して、モチベーションの向上や制度設計を今後考えていく予定でございます。

併せまして、法人融資に従事する女性職員が少なく、経営職として配属する店舗が限定される。これはどういうことかと申しますと、女性は、現状でありますと、増えてはきているのですけれども、いわゆる法人の融資をやっている職員が少ないと。それで、今、預金だけの、いわゆる窓口だけの店というのはなくなってきてまして、預金でキャリアパスを積んできた女性の行き場がないというような状況になっていきますので、そういった方たちをどうするか。それと、法人融資をやっていく女性職員をどうやって増やしていくか。この辺が弊行の課題となっております。

「(4) 魅力ある雇用の創出」ですが、昨年度の取組としましては、男性育児休暇制度を出産予定日もしくは出産日の遅い日から8週間以内に取得できるように規定を改訂しております。併せまして、社内SNSで男性育児休暇取得の事例を紹介しております。

今年度は、引き続き育児休暇取得率100%を維持するために、職員への声かけや社内SNSでの取得事例の紹介をしております。

課題としましては、10日間の育児休暇取得が可能なのですけれども、取得率100%は維持しているのですが、取得日数が伸び悩んでいるのをどうしていくかということは今考えているところでございます。

北洋銀行からは、以上でございます。

○三富座長 ありがとうございます。

続きまして、株式会社北海道銀行の山崎様、お願いいたします。

○山崎取締役執行役員・企画管理部門長 北海道銀行の山崎です。よろしくお願いたします。

本協議会にご参加の皆様には平素よりお世話になっておりまして、お礼を申し上げたいと思います。

座らせていただきます。

私からは弊行の取組についてお話をさせていただきますが、資料のほうは59ページになります。

(1)の長時間労働削減・年次有給休暇の取得促進、(2)の非正規雇用労働者の待遇の改善、(3)の女性活躍につきましては昨年度に引き続き積極的に取り組んでおりまして、今回は、(4)の「魅力のある雇用の創出」ということで、私どもは資料に記載の人事制度の改正にこの7月1日に取り組みましたので、その内容についてご説明させていただきたいと思います。

今回の改正は、前回2008年の改正から15年ぶりの抜本的な改正となっております。

まず、コース体系というのがありますが、職員個人個人のライフステージに応じた柔軟なコース体系に再編をしたということで、公平性、納得性の高い処遇を実現したというふうに考えております。

具体的に申し上げますと、これまで個人融資あるいは個人の得意先を主に担っていた特定職という職種を、一般の四大を卒業した人間が就く総合職という職種があるのですが、ここと統合したということが一つ大きな取組です。個人業務に特化した特定職というものいわゆる業務の垣根を取り払ったということで、何が起きたかといいますと、今までは総合職の主任以下の職層は地域を限定して勤務することができなかったもので、総合職に就いていた女性が出産や結婚を機にエリアを限定して勤務ができる特定職に職種を変更するということがあったのですが、これが取り除かれたということ。それにより、総合職で就職をしてキャリア形成を一生懸命やろうとしていた女性が、今後は地域を限定した勤務体系に移れるということが1つメインとして挙げられると思います。

それと、どのコースにも総合職、特定職がありますが、今までは上位職層がなかったのですが、どのコースも経営職あるいは管理職という上位職層を目指せる体系に変えたということで、自律的なキャリア形成あるいは挑戦をバックアップする仕組みを形成したということが言えます。

次に、基本報酬体系の見直しですが、今回、制度改正と給与テーブルに変更があったのですが、これに加えて、この春、世間ではベースアップという言葉が非常にはやりましたが、ベースアップあるいは初任給の引上げを同時に実施して、全体で平均5%以上の賃上げを行ったということで、物価上昇への対応という側面が強いのですが、将来を担う優秀な人材の確保と定着につなげていきたいという思いで取り組んだということです。

最後に、手当の再編もしておりまして、各種手当がございますが、属人的な手当という形になっていました。この属人的な手当を廃止しまして、その廃止したファンド以上に定例給与の中に配分をしていくことに振り向けたということで、幅広い層の職員が納得性を持って働くことができるような体系に変えることに取り組んでいます。

地域金融機関として我々の使命は非常に重いのですが、やはり広域店舗網を持っているということで、職員の納得性というのでしょうか、札幌市内に勤務する者とそうではない者がいて、この辺の公平感というのを両立させるのは非常に難しいところなのですが、例えば単身赴任者には単身赴任手当というのがあったのですが、今回の改正では単身赴任者だけではなくて、世帯で赴任される方あるいは独身者で赴任される方にも一部手当の対象とするということに取り組んでいます。

雇用や就労形態が多様化してきている中で、ウェルビーイングを目指しているわけなのですが、地域金融機関としてお客様の多様なニーズにお応えできるよう柔軟に取り組んでいきたいという思いで取り組むこととなります。

あと、蛇足になりますが、健康経営につきまして、今回、健康保険組合のほうで健康管理のアプリを導入しております。いわゆる健康診断結果の一部のデータ化や医療費の通知、あるいはジェネリック薬品の案内等も電子化に取り組んでいること。それと、健康記事の配信、あるいはウォーキングキャンペーンというようなイベント、この辺の開催もこのアプリを使って取り組んでいるのですが、非常に人事部のほうでも頑張っていて、所属長のほうにアプリの利用促進を促していることもありまして、今アプリの登録者数が職員の80%弱という状況です。今後も健康リテラシー向上の観点からも積極的に取り組んでいきたいということで、魅力ある雇用創出ということで今年度取り組んだ内容をご説明差し上げました。

以上でございます。

○三富座長 ありがとうございます。

それでは、最後に北海道労働局の取組について事務局から説明をお願いいたします。

○石山雇用環境・均等部長 北海道労働局の取組について、私から内容をご説明させていただきます。

北海道労働局の関係は、資料の61ページ以降となります。

まず、(1)の働き方の見直しに関してですが、昨年度は働き方の取組の推進に関する企業トップへの働きかけですとか、長時間労働が行われていると考えられる事業所への指導、中小企業を対象とした説明会や個別訪問等支援、各種セミナーの開催や助成金の活用などによる支援等を行ってまいりました。

今年度は、同様の取組に加えまして、先ほど基準部長からの説明にもありましてとおり、時間外労働の上限規制適用猶予業種等に向けた改正労働基準法等の周知・支援、助成金の活用といった取組を進めているところです。

続きまして、(2)の「非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善推進」についてですが、こちらも先ほど、パートタイム・有期雇用労働法等について同一労働同一賃金の徹底といったところのご説明をさせていただきましたので、そのほかの取組といたしまして、助成金などの活用によって正社員転換の推進に取り組んでいるということと、就職支援などを行っているということを追加させていただきます。

(3)の「女性の活躍促進」につきましても、先ほど女性活躍推進法に関する取組のご紹介をさせていただきましたが、このほか、仕事と子育ての両立に積極的に取り組む企業の認定「くるみん」、女性の活躍推進に積極的に取り組む企業の認定「えるぼし」といった認定取得に向けた企業の取組支援を行いました。

また、子育てしながら就職を希望する方を対象として、ハローワークの専門窓口やオンライン相談等による求職活動支援を実施いたしました。

今年度も、同様の取組を行っているところです。

続いて、(4)の「魅力ある雇用の創出」についてですが、地方公共団体との間で締結いたしました「雇用対策協定」などに基づき、魅力ある雇用機会の確保や地域ニーズに対応した人材育成、UIJターン事業などの地域の雇用対策を円滑かつ効果的に実施できるよう連携を図った取組を行ったところです。

実施内容は、資料記載のとおりです。

今年度も、引き続き同様の取組を行っているところです。

最後に、64ページの(5)「中小企業・小規模事業者への支援」についてですが、こちらは、この後ご説明いただきます北海道働き方改革推進支援センターを通じた中小企業事業主の取組支援を行いますとともに、生産性向上に取り組む事業場内最低賃金の引上げに取り組む事業主を支援する業務改善助成金の活用推進等に取り組んでいるところです。

簡単ではございますが、労働局の取組については以上となります。

併せまして、資料番号4といたしまして「北海道の労働状況について」という統計資料をおつけしております。本来そちらも説明すべきではありますが、時間の関係もございましたので割愛させていただきます。こちらに載せている図表ですが、例えば雇用者に占める非正規雇用労働者の割合、女性の労働力率、労働時間、年次有給休暇の取得率については、この協議会を立ち上げた平成27年以降よい方向に推移をしているということをご報告いたします。ただ、全国の状況に比べますと、引き続き、差があるという状況です。

私からは、以上です。

○三富座長 ありがとうございます。

なお、本日欠席の北海道信用金庫協会様と北海道商工会議所連合会様の取組状況についても同じ資料に記載をしております。

次に、先ほどご説明がありました北海道働き方改革推進支援センターについて、センター長の本間様より、活動内容やその利用状況等についてご説明をお願いいたします。

○本間センター長 北海道働き方改革推進センターの本間と申します。よろしくお願いたします。

時間の関係もありますので、簡単に説明させていただきます。

資料番号5をご覧ください。

北海道働き方改革推進支援センターは、2018年、平成30年度より、北海道の中小企業・小規模事業者さんなどの働き方改革を支援するために活動を行っております。

事業の内容につきましては、資料の中下段のピンク色のところがございますが、来所相談・電話相談への対応、メール相談への対応、あと、それぞれの企業様へこちらから専門コンサルタントを派遣して訪問相談サービスを行っております。

あと、ここにはございませんが、各種セミナーも実施しております、セミナーを受講していただいた企業様へ、その後、専門家を派遣するというような連携したサービスを行っております。

本日は、近年の支援事例より、人手不足対策の内容が少し変わっているということをご案内させていただきます。

相談の内容と支援の内容、支援の特徴、ここは関連性があるのですが、時間の関係もございますので、全部まとめてお話しさせていただきます。

近年の支援事例で、札幌市内の大きめの病院様の相談事例がございまして、診療科の日には8時45分に受付を開始しているのですが、ちょっと高齢の方々が8時45分以前から並ばれる方がおありまして、その方々を院内にご案内してサービスを行っていたところがございます。その結果、受付開始前に来ても院内に入れてもらえるという情報が広まって、高齢の患者さんを中心に受付時間外に来院するというのが常態化しておりました。その結果、院内で受付を担当するスタッフが、本来は8時45分勤務開始なのですが、それよりも1時間以上早く出勤していただいて、その方々で早く並べられた方々の対応をしておりました。

この1時間早い出勤については、いわゆる無給で行っております、勤務時間前の無給の時間外労働が常態化していることから、新人職員さんから経営者に対して、ちょっと勤務時間がおかしいのではないかとという問合せがありまして、その問合せに端を発しましてセンターへ相談が寄せられたと。

センターとしましては、当然ですが、その実態に合わせた労務時間管理を行うようにアドバイスを行いまして、具体的には、実際に7時45分に出勤する人は、その7時45分から勤務していただく勤務時間のパターンを早出・早上がりとして設定して対応できる体制にさせていただきました。

ただし、問題としましては、本来8時45分に受付開始のはずが、その前に来たお客様にも対応するということがございまして、数年前でしたら、こういうものは、お客様は神様ということで早い時間からの対応をすることが多かったのですが、本件につきましては8時45分以前の来院は認めないとか、院内に入れないということを経営者の方々にご納得いただきまして、8時45分以前に来院しても院内に入れないことをチラシやポスターを配布して周知をしていただきました。その結果、当初、

早出・早上がりのシフトを組んだのですが、半年ほどたちましたら、早出の職員というのを廃止することに成功しております。

本件事例の特徴といたしまして、サービス業において顧客満足度は当然重要なのですが、いわゆる今行っているサービスはほんとに必要なのか、過剰なサービスではないか、その過剰なサービスを行うために従業員の方にいろんな負担を強いているのではないか、そういう点がございます。ですので、昨今のセンターへの相談において、サービス業における人手不足及び過剰な労働日時のご相談があった場合には、本当にそれがお客様へのサービスとして必要なかどうか、必要なサービスを考え直すことによって従業員の負担を減らすことができるのではないかとということで、経営者には従業員の満足度というものを検討していただいて、人材の採用・定着につながるようアドバイスをしています。

北海道センターでは、現在、人手不足に対する対応を中心に精力的に活動を行っております。

以上でございます。

○三富座長 ありがとうございます。

各構成員の皆様から協議会活動事項に係る取組や課題についてご説明いただきましたが、それぞれよりよい働き方改革を目指す観点からいろいろな取組が行われていることが分かりました。

それぞれの活動事項等につきまして、ご意見、ご質問等ございましたら、短い時間ではございますが、挙手をお願いしたいと思います。どなたかご意見、ご質問等ある方いらっしゃいますでしょうか。

ないようでしたら、時間も押し迫っていますので、以上で議事を終了したいと思います。

本日、構成員、オブザーバーの皆様からいただきました各種情報、ご意見については労働局の今後の施策展開や本協議会の運営に役立てていきたいと存じます。

皆様方も、今年度後半の取組、次年度の取組に役立てていただければ幸いです。

引き続き、働き方改革の推進に向けて皆様と連携、協力してまいりたいと思いますので、今後ともどうぞよろしく願いいたします。

それでは、進行を事務局のほうにお返しいたします。

4 閉 会

○加藤企画課長 本日はご多忙のところご出席いただき、また貴重な情報やご意見をいただき、ありがとうございます。

これを持ちまして、「第10回北海道働き方改革・雇用環境改善推進協議会」を閉

会いたします。

本日は、ありがとうございました。