

令和5年度
第1回北海道地方労働審議会

日 時：令和5年11月1日（水）10:00～
場 所：札幌第一合同庁舎 2階講堂

1 開 会

○石澤総務企画官 おはようございます。

本日は大変お忙しい中お集まりいただきまして、厚くお礼を申し上げます。

定刻になりましたので、ただいまより令和5年度第1回北海道地方労働審議会を開催させていただきます。

私は、司会進行を担当させていただきます総務課総務企画官の石澤と申します。どうぞよろしく願いいたします。

本日は本審議会委員の第12期改選後初めての審議会でございますので、会長が選任されるまでの間、私が進行を務めさせていただきます。

それでは、最初に審議会の成立についてご報告させていただきます。

本日は、労働者代表委員の金子委員、光崎委員、使用者代表委員の吉田委員、計3名の委員が欠席されており、委員18名中15名の方にご出席をいただいております。

本審議会は、地方労働審議会令第8条の規定によりまして、委員の3分の2以上または公益、労働者、使用者の各代表委員の3分の1以上の出席で成立することとなっております。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させていただきます。

就任いただきました委員の皆様につきましては、お手元に委員名簿をお配りしておりますけれども、ここで皆様をご紹介させていただきます。

それでは、公益代表委員から五十音順に紹介をさせていただきます。

石川達也委員でございます。

亀野淳委員でございます。

國武英生委員でございます。

根本寛子委員でございます。

牧野文子委員でございます。

宮崎由美子委員でございます。

次に、労働者代表委員でございます。

金子ユリ委員は、欠席をされております。

田中紀恵委員でございます。

西野迪加委員でございます。

光崎聡委員は、欠席でございます。

山下則和委員でございます。

山田新吾委員でございます。

続きまして、使用者代表委員をご紹介させていただきます。

橋本潤美委員でございます。

日野勉委員でございます。

松浦豊委員でございます。

百瀬康弘委員でございます。

安田直樹委員でございます。

吉田聡子委員におかれましては、欠席をさせていただきます。

皆様、ありがとうございました。

本審議会委員の任期につきましては、地方労働審議会令第4条によりまして2年となっております。

各委員の皆様の任期につきましては、令和5年10月1日から令和7年9月30日までとなりますので、よろしくお願ひいたします。

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。

労働局長の三富でございます。

- 三富労働局長 よろしくお願ひします。
- 石澤総務企画官 総務部長の村上でございます。
- 村上総務部長 よろしくお願ひします。
- 石澤総務企画官 雇用環境・均等部長の石山でございます。
- 石山雇用環境・均等部長 よろしくお願ひいたします。
- 石澤総務企画官 労働基準部長の高橋でございます。
- 高橋労働基準部長 よろしくお願ひします。
- 石澤総務企画官 職業安定部長の鷹合でございます。
- 鷹合職業安定部長 よろしくお願ひします。

2 北海道労働局長 挨拶

○石澤総務企画官 それでは、初めに三富労働局長からご挨拶を申し上げます。

○三富労働局長 本日は大変お忙しい中、皆様に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のご理解とご支援等をいただいていることに対しまして、この場をお借りいたしまして厚く御礼申し上げます。

さて、最近の雇用情勢を見てみますと、昨日公表いたしました9月の有効求人倍率は1.01倍となり、6か月連続で前年同月を下回る状況となっております。持ち直しの動きにやや弱さが見られるところがございますが、その一方で、幅広い業種で人手不足感が続いており、求人の需要は底堅いものが見られております。

こうした状況を踏まえまして、北海道労働局としては物価上昇等が雇用に与える影響にも十分留意しつつ、「人への投資」施策パッケージでありますリスキリング（学び直し）による能力向上支援や賃金上昇を伴う労働移動の円滑化支援等を行っております。

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して、長時間労働の抑制、法定労働条件の確保・改善と死亡労働災害の減少に向けた取組についても重点施策として推進しております。

特に労働災害に関しましては、本年3月に策定されました第14次労働災害防止計画を踏まえ、令和4年と比較して、5年間で死亡災害を10%以上減少させ、死傷災害を減少に転じさせることを目標とし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、10月より960円に改定されました北海道最低賃金の履行確保に向け、中小企業等に対する支援策の利用勧奨とともに、幅広く周知をしてまいりたいと考えております。

さらに、昨年10月からスタートいたしました産後パパ育休制度、育児休業の分割取得などの周知徹底をはじめ、男女ともに仕事と育児を両立しやすい環境整備に取り組んでまいります。

少子高齢社会の中で活力ある社会を実現していくためには、これら施策の着実な実施により働き方改革を進めていくことが重要でございます。引き続き新たな制度などの周知徹底を図るとともに、働き方改革に取り組む企業に対する個別相談や各種助成金によるきめ細やかな支援を行ってまいります。

本日は、令和5年度の上半期の重点施策に関する取組状況並びに下半期に向けた取組等につきまして各部長からご説明をさせていただくこととしております。委員の皆様方から忌憚のないご意見、ご指摘等を賜り、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、何とぞよろしくお願いいたします。

○石澤総務企画官　ここで、皆様にお配りしております資料について少しご説明をさせていただきます。

委員の皆様には事前に資料をお送りしておりますけれども、取組結果報告の中で数値の修正がございましたので、訂正箇所一覧を入れております。

それから、資料一覧の1番、雇用環境・均等部関係資料ですが、皆様にお配りしているのは1-5までだったと思うのですが、今回、1-6として労働条件明示の制度改正のリーフレットを追加でお手元にお配りしておりますので、ご確認いただければと思います。よろしくお願いいたします。

3 北海道地方労働審議会 会長選任

○石澤総務企画官　続きまして、会長の選任をお願いしたいと思います。

地方労働審議会令第5条の規定によりまして、会長は「公益を代表する委員のうちから、委員が選挙する。」となっております。

まず、委員の皆様からご推薦をいただきたいと思いますが、ご推薦はありますでし

ようか。

はい。お願いします。

○國武委員 前期まで会長としてご尽力いただいております亀野委員を本審議会会長として推薦したいと思います。

よろしく願いいたします。

○石澤総務企画官 はい。ありがとうございます。

皆様、いかがでしょうか。

(「異議なし」の声)

○石澤総務企画官 はい。ありがとうございます。

それでは、会長には亀野委員が選任されました。

ここからの議事進行につきましては、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せていただきます。

亀野会長、恐れ入りますが、会長席のほうへご移動をお願いいたします。

それでは、審議に入る前に事務局から議事進行につきまして簡単にご説明させていただきます。

これから審議いただきます各部会の委員の指名についてですが、指名後、各部会において部会長が不在という期間を生じさせないために、各部会委員指名後に併せて地方労働審議会令第6条の規定によりまして、各部会長を選任することで進めさせていただきます。

それでは、亀野会長、よろしく願いいたします。

○亀野会長 前期に引き続きまして会長に選任されました亀野でございます。よろしく願いいたします。

座って失礼いたします。

それでは、私のほうでこれから議事進行をさせていただきます。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。

それでは、まず会長代理の指名をさせていただきます。

地方労働審議会令第5条の規定により、会長代理につきましては「公益を代表する委員から会長があらかじめ指名する。」となっております。

会長代理には、前期に引き続きまして國武委員を指名させていただきたいと思えます。よろしく願いいたします。

4 審 議

○亀野会長 それでは、本日の審議会の議題に入ります。

会議次第に従いまして、最初の議題でございます。議題（１）、「労働災害防止部会委員の指名及び部会長選任」と議題（２）、「家内労働部会委員の指名及び部会長選任」についてでございますが、本審議会には労働災害の防止に関する専門の事項を調査審議していただく労働災害防止部会と、家内労働に関する専門の事項を調査審議していただく家内労働部会が設置されております。

部会に属する委員は、地方労働審議会令第６条により、会長が指名するということになっておりますので、事務局よりそれぞれの部会の名簿を配付させていただきます。

お配りした名簿のとおり指名させていただきますので、ご了解願います。

それでは、先ほど事務局から説明のとおり、各部会の部会長を選任させていただきます。

地方労働審議会令第６条の規定により、部会長は「公益を代表する委員のうちから、委員が選挙する。」となっております。

まず、労働災害防止部会委員の皆様から部会長をご推薦いただきたいと思います、ご推薦ありますでしょうか。

はい。根本委員、お願いします。

○根本委員 石川委員を推薦したいと思います。

○亀野会長 はい。ありがとうございます。

ほかにございますでしょうか。

ないようでしたら、石川委員を労働災害防止部会の部会長に選任させていただきます。

石川委員、よろしく願いいたします。

次に、家内労働部会委員の皆様から部会長をご推薦いただきたいと思います、ご推薦ありますでしょうか。

はい。宮崎委員、お願いいたします。

○宮崎委員 國武委員を推薦したいと思います。

○亀野会長 はい。ありがとうございます。

ほかにございますでしょうか。

ないようでしたら、國武委員を家内労働部会の部会長に選任させていただきます。

國武委員、よろしく願いいたします。

部会の委員におかれましては、調査審議等につきましてよろしく願いいたします。

なお、部会の議決の効力でございますが、北海道地方労働審議会運営規程第１０条によりまして、「部会長が委員である部会が、その所掌事務について議決したときは、当該議決をもって審議会の議決とする。」となっておりますので、このとおり取り扱いたいと思います。ご承知おき願います。

次に、議題（３）、「令和５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。

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

説明につきましては、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したいと思います。

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 雇用環境・均等部長の石山です。どうぞよろしくお願いいたします。

委員の皆様方におかれましては、日頃より私どもの行政運営にご理解、ご協力をいただき、感謝を申し上げます。

それでは、着座にて説明をさせていただきます。

皆様のお手元に「令和5年度北海道労働局行政運営方針取組結果報告（上半期）」という資料が配られていると思いますので、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、雇用環境・均等部では、最重点施策といたしまして女性の活躍推進と男性の育児休業取得等の促進、また重点施策といたしまして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、総合的なハラスメント対策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。

まず、資料の1ページ目を御覧ください。最重点施策として掲げております「女性活躍推進・男性の育児休業取得等の促進」についてです。

上半期、女性活躍推進に関しましては、事業主行動計画の策定・届出等の履行確保を図りますとともに、「女性の活躍推進企業データベース」における各種情報の公表、女性の活躍推進に積極的に取り組む企業の認定取得等について働きかけを行ってまいりました。上半期における認定取得企業は5社、認定を取得した企業は全部で27社となりました。

続きまして、②の男性の育児休業取得促進についてですが、昨年施行されました改正育児・介護休業法の履行確保のため、企業を訪問いたしまして、改正法に基づき休業を取得しやすい環境の整備に関する措置が実施されているか、法に沿った制度が就業規則に整備されているかといったことにつきまして149社に対し報告徴収を実施し、取組状況を確認、必要な助言を行いました。

また、この件に関しましては資料の57ページに、北海道労働局の行政目標の主要課題の1といたしまして、報告徴収における指導事項の是正率を年度末において95%以上という目標値を掲げております。

9月末時点の改正育児・介護休業法を含む所管法律に基づく報告徴収の実施状況は、153社に対して報告徴収を実施し、9月末時点での是正率は80.1%となっております。

ります。助言後の速やかな是正につきましても、計画的にフォローいたしまして、年度内の目標達成を目指します。

資料1 ページのほうにお戻りください。

男性が育児休業を取得しやすい環境の整備に向けましては、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を取組を支援するため、両立支援等助成金の周知、支給事務なども行っているところです。下半期におきましても、引き続き上半期の取組を継続して実施してまいります。

続きまして、同一労働同一賃金の徹底についてです。資料は、14 ページ～16 ページを御覧ください。

今年度は賃金の引上げが政府の重点課題の一つとなっておりまして、その取組の一環としてパートタイム労働者や有期雇用労働者などの非正規労働者にも賃金引上げの流れを波及させていくことが重要であるといったしまして、同一労働同一賃金の遵守徹底の取組を強化して進めているところです。

具体的には、14 ページ一番下の③にございますが、監督署における定期監督などにおいて同一労働同一賃金に関するチェックリストを配付、回収し、チェックリストの記載内容から、法的に問題となり得る正社員と非正規社員との間の待遇差がある事業所を優先的に労働局が法に基づく報告徴収や指導監督を実施し、違反がある事業所に対しては助言・指導を行って、同一労働同一賃金の徹底を図っているところです。

上半期の実施状況は、資料15 ページ記載のとおりです。

また、昨年に引き続きまして同一労働同一賃金の徹底をはじめとする働き方改革に取り組む中小企業の支援といったしまして、北海道働き方改革推進支援センターによる相談対応、セミナー開催、訪問によるコンサルティングなどの支援や助成金の活用促進などの取組支援を行っているところです。

下半期につきましても、引き続き監督署と連携した同一労働同一賃金の徹底や中小企業の取組支援を進めてまいります。

また、16 ページ、目標の②番の「無期転換ルールの円滑な運用」についてですが、様々な機会を捉えて無期転換ルールの周知を図っているところですが、本日、資料1-6として追加配付しておりますリーフレット記載のとおり、無期転換ルールに関するものを含む労働条件明示のルールが来年の4月から変わることにつきまして、関係部署と連携して周知をしてまいります。

続いて、18 ページ。総合的なハラスメント対策についてです。

ハラスメント防止措置義務につきまして、機会を捉えて周知を図るとともに、道内の67 企業を訪問し、雇用管理状況について聴取を行い、必要に応じて指導を行うことなどにより履行確保を図りました。

下半期には、12月にハラスメント撲滅月間がございますので、この間、集中的に広報や周知・啓発を行うとともに、引き続き報告徴収などを行い、法の履行確保を図

ってまいります。

最後になりますが、20ページを御覧ください。

「個別労働関係紛争の解決の促進」についてですが、道内の総合労働相談コーナーにおいてワンストップ相談に対応いたしますとともに、個別の労使紛争につきましては労働局長による助言・指導、紛争調整委員によるあっせんを活用し、迅速な解決の促進に取り組んでいるところです。

上半期の実績は、助言・指導の申立て件数はほぼ前年同期と同水準ですが、あっせんの受理件数は前年同期の半分程度となっています。

また、こちらにつきましては先ほど御覧いただきました資料57ページの数値目標のうち、「雇用環境・均等部の主要課題・目標」の1といたしまして、あっせん申請後2か月以内の完結率80%以上と、あっせんへの参加率及び合意率の向上を目標として掲げているところですが、上半期の2か月以内完結率は60%弱という状況ですので、引き続き目標達成に向けて取組を進めてまいります。

雇用環境・均等部の主要事項の取組状況は、以上となります。

どうぞ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。

続きまして、高橋労働基準部長から説明をお願いいたします。

○高橋労働基準部長 労働基準部長の高橋です。よろしく願いいたします。

私からは、労働基準行政の施策の推進状況について説明させていただきます。

資料、「令和5年度北海道労働局行政運営方針取組結果報告（上半期）」を御覧ください。

まず、8ページ～10ページ。最重点施策の2番、「安心して働くことができる職場環境づくり」のテーマ（1）、「長時間労働の抑制」については、適切な監督指導を実施するとともに、仮に過労死事案が発生した場合には早期の労災決定に係る取組を推進しております。

なお、10ページのテーマが「（1）長時間労働の抑制と過重労働対策」と記載されてますが、この「過重労働対策」は誤りで、正確には「（1）長時間労働の抑制」ですので、お手数ですが、訂正をお願いします。

続きまして、11ページ～13ページ。テーマ（2）、「死亡労働災害の減少」についてです。重点業種である建設業に対する着工期の災害防止運動の実施、さらには死亡災害増加業種に対するパトロール、緊急メッセージ発出等を実施しております。

次に、14ページ。最重点施策3、「最低賃金・賃金の引上げに向けた支援の推進等」の取組目標の②「最低賃金制度の適切な運営」については、今年8月7日に北海道最低賃金審議会からの答申をいただきまして、時間額960円となる北海道最低賃金が10月1日に発効となっております。

次に、23ページ～33ページの「労働基準行政の重点施策」です。

まず、23ページの(1)、「法定労働条件の履行確保等」については、23ページ～24ページの取組結果欄に記載のとおり、周知・啓発や監督指導を的確に実施し、実績を上げております。

また、25ページ、「その他労働基準行政の推進に当たっての問題」については、厳正かつ適切に対処しております。

取組結果の③、上半期における社会保険労務士の懲戒処分については該当がなかったことをご報告いたします。

26ページ～32ページ、テーマ(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」です。

本年3月に策定した第14次防については、わかりやすい1枚物のリーフレットを独自に作成し、あらゆる機会を捉えて幅広くこれを配布する等により、その周知を図っております。

さらには、14次防に基づいて、高齢者、外国人などの労働者の特性に応じた労働災害防止対策、業種別や北海道における特有の労働災害防止対策を積極的に推進しているところです。

次に、31ページ、32ページ。労働者の安全衛生対策についてです。

個人事業主等に対しても労働者と同等の保護が図られるよう、新たに一定の措置を実施することが事業者には義務付けられる労働安全衛生関係省令の改正がなされたので、この改正に係る周知・啓発、さらには今までどおりのメンタルヘルス対策、化学物質等へのばく露防止対策、治療と仕事の両立支援に係る周知・啓発を推進しているところです。

33ページ、「(4) 労災補償対策の推進」については、迅速かつ適切な労災補償を維持・継続するため長期未決事案の解消に努めるとともに、職員の能力向上を図っているところです。

続きまして、資料57ページ。「令和5年度北海道労働局の行政目標(数値目標)」について説明します。

3の「14次防における業種別対策等の取組」では、死亡災害の実績値は9月末で33人と、前年同期比でプラス2となっております。

58ページには、「労働基準部の主要課題・目標」が記載されております。

項目1、「長時間労働の抑制と過重労働対策」においては、36協定の電子申請による届出割合が9月末で21.1%となっております。

項目2、「メンタルヘルスの取組の推進」については、メンタルヘルス対策に取り組む事業場の割合は74.6%、ストレスチェック実施の割合は42.5%となっております。

項目3、「最低賃金制度の適切な運営等」の地方公共団体広報誌等への早期掲載率100%の目標につきましては、全道179市町村に対して掲載依頼を実施したとこ

ろです。

項目4、「被災労働者に対する迅速かつ公正な保護」における各月末における長期未決事案件数目標30件ですが、4月及び6月を除き目標を若干上回っている状況になっております。

上半期の目標達成状況は以上のとおりですが、年度末に向けて引き続き各種施策を適切かつ的確に推進していきたいと思っております。

私からは、以上です。

○亀野会長 はい。ありがとうございます。

続きまして、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。

まず最初に、事務局から話がありましたけれども、訂正箇所一覧が配られていると思いますが、全てこれは安定部のものをごさいますて、皆さんにご送付した時点では8月末現在の数字しか出ておりませんで、それを、何とか9月末現在の数字をまとめましたので、9月末現在の数字に修正しているということをごさいます。

それでは、資料を説明いたします。

資料1ページ目となります。

最重点施策の「女性活躍・男性の育児休業取得等の促進」の②のウ、「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となります。

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いる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、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、自宅からの求職活動の支援をしております。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まいります。

続きまして、3ページ目になります。

「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」ですが、人材開発支援助成金等の利用促進を取組目標に挙げております。

昨年の中経済対策において「人への投資」に5年で1兆円投資するとされましたが、その施策パッケージである人材開発支援助成金「人への投資促進コース」と「事業展開等リスクリング支援コース」が昨年度から追加され、その利用促進を進めています。この助成金は、簡単に申しますと、事業主等が雇用する労働者に対して職務に関連した専門的な知識及び技能を習得させるための職業訓練を実施した場合に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成する制度です。

「人への投資促進コース」については、今年度は9月末現在で4,929人の計画

書受理がありました。前年同期と比べ、大幅に増えております。「事業展開等リスクリング支援コース」は、9月末現在で923人となっております。

次に、3ページ下の②、「賃金上昇を伴う労働移動の推進」ですが、各種助成金の支給決定状況について記載しております。これらの助成金は、簡単に申しますと、離職を余儀なくされた労働者を採用した事業主、中途採用を拡大した事業主、障害者等就職困難者を雇い入れた事業主、在籍型出向で労働者のスキルアップを行った事業主に助成金を支給するものですが、前職より高い賃金で雇った場合に助成金額が加算されたり、出向元に戻った際に賃金が上がっていることが条件となっております。これらの助成金ですが、御覧いただくと分かるように支給実績が余りよくありません。支給条件が厳しいということもあると思いますが、我々の周知もまだまだ足りないと考えておりますので、引き続き周知に力を入れてまいります。

続きまして、5ページの「就職氷河期世代の活躍支援」です。令和4年度までの3年間の集中取組期間に続き、令和5年度からの2年間の第2ステージと位置づけております。

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、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、9月末時点で3,272件となっております。今年7月には企業説明会を札幌で開催し、125名が来場しました。11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、職業安定行政の重点施策となります。時間も押しておりますので、コンパクトに説明いたします。

資料34ページを御覧ください。

「個人の主体的なキャリア形成の促進」ですが、まず「地域のニーズに対応した職業訓練の推進等」です。

労働局としては、地域のニーズに応じた公的職業訓練を実施するよう心がけているところであり、またSNS等で公共職業訓練、我々はハロートレーニングと言っておりますが、ハロートレーニングの周知も行っております。

このような中で、令和4年3月の職業能力開発促進法改正により法定化された「北海道地域職業能力開発促進協議会」が設置されまして、そこで、関係者に集まっただけで議論いただき、地域のニーズを拾い上げることとしております。11月6日に開催予定です。

続きまして、37ページの「労働市場の強化・見える化」です。

ハローワークは職業紹介を主な任務としておりますけれども、一方で、労働局の需給調整事業課において、民間人材サービス事業者が法に沿って事業を行っているか指導監督をしております。指導監督件数は、資料のとおりです。

次に、②のジョブ・カードの活用促進による職業能力の「見える化」ですが、令和4年10月からウェブサイトで「マイジョブ・カード」が公開され、入力した情報をウェブ上で保存でき、継続的にジョブ・カードを見直すことができるようになりました。このマイジョブ・カードについて、一層の活用を図るべく周知を行ってまいりました。引き続き周知を行ってまいります。

続きまして、39ページの「ハローワークの職業紹介業務のオンライン・デジタル化の推進」ですが、マイページというものがあまして、求職者は、マイページ登録すると、スマートフォンで求人情報が見られるのはもちろん、オンラインでハローワークの紹介を受けたり、自主応募ができたり、ニーズに応じて柔軟に就職活動ができるようになっていきます。求人企業は、マイページ登録すると、ハローワークを訪問せずにスマートフォンやパソコンで求人を登録できます。このマイページ登録者を増やすべく、ハローワークで周知をしているところです。9月末のマイページ開設数は資料記載のとおりですが、昨年度後半からかなり力を入れて推進した成果が出まして、前年同期の2倍以上となっております。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を行っております。

続きまして、40ページの②、「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、人手不足分野、医療・福祉分野、建設、警備及び運輸分野としておりますけれども、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1,842人と、前年同期が1,700人でしたので、堅調に伸びております。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、丁寧に一つずつマッチング支援を行っていく予定です。

続きまして、47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しております。9月16日から選考・内定が解禁となっております。9月末現在で内定率が42.5%となっており、前年同月が43.5%ですので、前年の実績を1ポイント下回ったものの、統計開始以来4番目に高い数値となっております。引き続き、職業相談、面接指導など支援をしてまいります。

次に、フリーターの正社員就職率について65%以上を目指しておりますが、9月末現在で78%となっております。

すみません。時間が過ぎてしまいましたが、私からの説明は以上となります。

○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、これから審議に入りたいと思います。

ただいまの説明につきまして、ご意見あるいはご質問がございましたら、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 労働者委員の山田です。いつもどおりのトップバッターということで、よろしくお願いいいたします。

私からは、質問と意見といえますか、何点かありますので、述べていきたいと思えます。

まず最初に、58ページの「労働基準部の主要課題・目標」の3番目。以前のこの労働審議会において、最賃の各自治体広報誌への掲載を依頼したときに、100%を目指してということをお願いした経緯があったのですが、その際、相手方の誌面の状況等々でなかなか難しいのですという回答をいただいたところなのですが、令和4年度100%ということで、かなりご努力されたのだらうと思えますので、まずはお礼申し上げておきたいと思えます。

さて、質問、意見等でございますが、57ページの「北海道労働局の主要課題・目標」の1番目でございます。女性活躍・男性の育児休業取得の関係で、目標値の「なお」以降なのですが、令和4年度は報告徴収の実施事業所が14事業所と極端に少ないと思えます。令和2年度は102件、令和3年度は257件ということを考えますと、この14件というのは異常に少ない数値となっておりますが、そのこの事由が何かあるのか、ちょっとお伺いしておきたいと思えます。

関連して、是正については95%以上。年度またぎがありますのでということになっておりますが、年度またぎが5%に収まるかどうかというのは多分分からないのだらうと思えます。であれば、次年度の目標設定のときに、あくまでも100%の是正は目標として掲げておいて、年度またぎになる部分について別に記載をすればいいのかなと。そちらのほうが非常に分かりやすいのではないかと思いますので、それは今後検討いただきたいと思えます。

続きまして、28ページの⑥のアの（ウ）ですが、「陸運業ゼロ災チャレンジ北海道」を実施していると記載されておりますが、2月～7月、8月～1月ということで、新年度でもないというようなこのゼロ災チャレンジの日程の設定、これはなぜ。ずれているわけではないのでしょうか、この行政運営方針の中に載せるのであれば、例えば年度のほうが分かりやすいのではないか。始めたのがたまたまその時期だから、ずっと継続しているということなら、それはそれで構わないと思えますので、その辺分かれば教えていただきたいと思えます。

続いて、24ページです。下半期の取組の中で、これは言葉が間違っているのかどうかの確認になります。②の「法定労働条件の確保・改善」の中で、最後のほうに「また、司法処分事案や監督指導結果については、広報を実施する」となっていますが、これは「公表」ではないのかなと。「広報」で間違いなければいいのですが、「公表」ではないかという気がしたものですから、その辺も伺っておきたいと思いません。

続いて、14ページでございます。最賃の関係ですが、②の「最低賃金制度の適切な運営」の関係で、イですが、各機関において各種会議等あらゆる機会を捉えて周知、活用勧奨を行ったとありますが、これは、周知であれば最低賃金かなというふうに思うのですが、活用勧奨となると業務改善助成金や各種助成金のことを指しているのかなというふうに思いますが、何を周知し、何を活用勧奨したかというのがこれだけではちょっと読み取れない。頭がなければ分からないのではないかと思います。後半のほうに業務改善助成金のことが記されているので、そのことを指しているのかなというふうには思うのですが、ちょっと分かりづらい表現となっているので、その辺は確認しておきたいと思いません。

せっかく14ページを開いておりますので、②の2行上の「HPにリンクを張って」の「張って」が漢字が違うのではないかと思いますので、その辺は訂正があればしていただきたいと思いません。

最後になりますが、行政運営方針に多少絡む部分ではあるのですが、我々が労働相談を行っている中で、パワハラ案件で今、団体交渉等行っていますが、その中で、年休の取得に対して、本来であれば労働者の要件いかににかかわらず速やかに取らせなければならぬと思うのですが、たまたまその申請した方が少しご病気というか、ちょっとメンタルなのか、その辺までは聞いておりませんが、23回ほど診断書を使用者側に出したのですが、それでも取得ができないというような事案が今発生しております。

それで、今すぐということではありませんが、それを労働局に監督指導に入ってくれと言った場合に、速やかに入っていただけるのかどうか確認をしておきたいと思いません。

私からは、長くなりましたけれど、以上でございます。

○亀野会長 はい。ありがとうございます。

そうすると、それぞれの部のほうで。

まず最初は、雇用環境・均等部長ですかね。その後、基準部長ですね。

○石山雇用環境・均等部長 雇用環境・均等部のほうから、57ページの主要課題・目標の昨年度の指導数についてのご質問に回答させていただきます。

昨年度なのですけれども、小学校休業等対応助成金の対応を労働局でしなければならないということになり、その申請件数が1万8,000件に及んだことから、その

処理を最優先課題とするという位置づけになりまして、大変申し訳ないことだと思っておるのですけれども、報告徴収の実施につきましては、相談などがあって、法違反が疑われるところは最低限やらなければいけないところという形で実施した結果がこのような状況となっております。

今年度は、元に戻って私どものほうで計画的に企業訪問をするというスタンスで実施しておりますので、例年ベースで実施していきたいと思っております。

また、目標の設定については、ご指摘を踏まえて来年度に向けて検討したいと思えます。ありがとうございます。

○亀野会長 はい。ありがとうございます。

では、基準部長、お願いします。

○高橋労働基準部長 まず、最賃の市町村広報誌への掲載については今年度も引き続き100%になるように努めております。

それから、陸運業ゼロ災チャレンジの日程設定については、一緒に実施している陸上貨物運送事業労働災害防止協会の日程に合わせて、連携してこの期間になっていきますので、ご理解いただきたいと思えます。

それから、24ページの司法処分事案の広報、監督指導結果の広報ですけれども、こちらは「広報」になります。送検事案については、このような送検したと記者発表してありますし、監督指導結果についても監督指導の全体の件数・違反率、さらには外国人に対する監督指導、長時間労働に対する監督指導の結果を広報して、ホームページにも掲載しております。

最賃の周知と活用勧奨の件は、正確に記載したいと思えます。

労働者の方からの訴えで監督署がすぐに動けるかのご質問ですけれども、監督署への申告という制度があります。労働者が権利救済を求めて、監督署に申告があった場合、その訴えに基づいて調査したうえで、法違反があれば指導する制度があります。労働者が監督署に申告すれば、すぐに調査・監督指導を実施することになります。

○亀野会長 はい。ありがとうございます。

山田委員、よろしいでしょうか。

○山田委員 はい。

○亀野会長 では、ほかいかがでしょうか。

はい。松浦委員、お願いいたします。

○松浦委員 使用者側委員の松浦です。

いろいろ取り組まれていること自体、非常に敬意を表するところなのですが、私のほうから意見と質問を1件ずつさせていただきたいと思えます。

まず、58ページの目標のところ、「長時間労働の抑制と過重労働対策」で36協定の電子申請による届出割合を30%以上とするということが載っているのですが、この電子申請と長時間労働の抑制という、その相関関係がこの説明では曖昧

ではないかと思っております。要は割合ですと、分母次第で率というのは変わってまいりますので、総届出数が減れば自動的に割合は上がってしまうということにもなりますので、ここは少し目標値の設定を工夫していただければと思います。

あと、補足になりますけれども、先ほど山田委員からもお話がありました、57ページの「女性活躍・男性の育児休業取得等の促進」のところの10割是正というのは、私もそう思っております、先ほどのお話の中では年度またぎの分が5%あるかどうか分からないというお話がありましたし、要は年度またぎ以外で、ほかの事案で是正されないものがあっても、95%になっていれば目標達成ということになってしまいますので、そこはやはりちゃんと10割ということを目指して掲げていただくのがよろしいのではないかと思います。

あと、質問というか、教えていただきたいのですが、2ページの上から7行目、【担当者制による重点支援対象者数等】というのがあるのですが、この担当者制による重点支援対象というのがどのような人で、どのように選ばれるのか、この仕組みといいますか、その辺を教えていただければと思います。よろしく願います。

○亀野会長 はい。ありがとうございます。

それでは、まず基準部長、お願いします。

○高橋労働基準部長 まず、58ページの「長時間労働の抑制と過重労働対策」の目標設定については、直接的な数値ではないことを事務局としても認識してまいりますので、これについては来年度に向けて検討してまいります。

○鷹合職業安定部長 マザーズハローワークの重点支援対象者なのですが、選定は、初回の相談時に利用者の状況やニーズをまず把握しておりまして、子育てをしながら早期の就職を希望する者、仕事と子育ての両立のために転職を希望する在職者で早期の転職の意思が明確な者であるとか、要は早期の就職を目標としている者が重点支援対象者として決められるというものでございまして、例えば就職したいけれども特に急いではいない、ゆっくり決めていきますという方は対象にはならないという形で認識していただければと思います。

○石山雇用環境・均等部長 主要課題・目標の数値設定の件ですが、ご指摘を踏まえて対応してまいりたいと思います。

ちなみに、先ほど補足説明をすればよかったですけれども、是正については助言後、例えば1か月以内といったような形で対応しているのを踏まえてこのような書き方になってはいるのですが、助言したところについては必ず是正していただく、100%是正していただくというようなことで取り組んでおりますので、是正に要する期間の問題はあるとは思いますが、100%是正ということで対応してまいりたいと思います。

○亀野会長 はい。ありがとうございます。

松浦委員、よろしいでしょうか。

○松浦委員 はい。

○亀野会長 はい。ありがとうございます。

それでは、ほかいかがでしょうか。

はい。田中委員、お願いいたします。

○田中委員 2ページのマザーズハローワークについてちょっと質問したいと思うのですが、マザーズハローワークの取組はとても素晴らしいと思うのですが、以前も多分どなたかお話ししたと思うのですが、今マザーズハローワークのサイトを見ていたら、子育てを頑張る人を応援するというので、別に性別の関わりはないと思うのですが、パソコン短期セミナーや、先ほどお話しした重点支援対象者数とか、チャットシステムによる相談件数の中で、子育てをする男性がまずどのぐらいいるのかということが分かっているならば、お知らせいただけないですか。

○鷹合職業安定部長 委員ご指摘のとおり、マザーズハローワークという名前ですけれども、女性だけではなくて、子育て中の男性の方も対象となっておりますが、北海道においては今のところ男性がセミナーを受けたというものはありません。全国では、数はほんとに少ないのですけれども、男性が来たというものはあるのですが、北海道においてはゼロということになっておりまして、そこは我々の周知の仕方が悪いのかなというところもあります。マザーズハローワークという名前が名前なので、そこは周知しづらいところもあるのですが、できるだけ周知したいと思います。

○田中委員 いいですか。

○亀野会長 はい。

○田中委員 多分、全国的に名前が統一されていると思うのですが、例えばその中のコーナーをちょっと独自に名前を変えていただいたりとか、そういう人全体ですよということで、子育ては女性だけじゃないとか、そういうことも周知していただければうれしいです。

○鷹合職業安定部長 ありがとうございます。ご意見承りました。

本省もそこは認識しておりまして、全国のマザーズハローワークでちょっとアンケート調査をして、マザーズハローワークという名前はどうか聞いたところ、マザーズハローワークという名前でもよかったという意見もありながら、やっぱり分かりづらいという意見もありましたので、北海道だけで名前を変えるというのはなかなかできないのですけれども、中央も意識はしていると思いますので、そこは今後の課題だと思っております。

○亀野会長 はい。

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です。

取組状況、数字含め、いろいろ状況がよく分かるご説明をいただきまして、ありがとうございました。数字上いろいろ前年度よりよくなっている部分とか見えて、ご尽力されていることに感謝申し上げます。

それで、質問なのですけれど、結局、最重要施策が、今年度は女性活躍、リスキリング、あと労働移動ですか、これまでの年度と違う特色があるのだなと年度初めに思ったところで、新しい取組なので難しいのかなと思いつつ、担当の方に評価をお聞きしたいところです。お聞きしたいのは2つで、1つは、3ページのリスキリングの支援とか賃金上昇を伴う労働移動の支援の数字などを拝見すると、利用されている部分もあるようなのですが、北海道の人口規模感からすると、最重要施策がこの程度で、うまくいっているという評価なのか、それとも簡単じゃないのかというのが数字を拝見しながら思ったところです。

もう一つは、今ほどマザーズハローワークの話とか出ましたが、女性活躍のほうも結局、申請というレベルで利用するところもあるでしょうけれど、やっぱり働き方改革そのものを変えないといろいろ女性活躍ができない部分もあるかと思っておりますので、課題というか、現状ここまで取り組まれてきたということはよく分かりますけれど、女性活躍の下地として現状どのような認識かということをお聞きできればと思ひまして質問しました。

以上です。

○亀野会長 はい。

まず、助成金に関して。

○鷹合職業安定部長 人材開発助成金の「人への投資促進コース」4,929人と「事業展開等リスキリング支援コース」923人というのは、9月末現在だと北海道の人口の割合と比較して多いので、北海道としてはかなり成功しているというか、件数としては多いほうだと考えております。

我々、社会保険労務士の皆さんにセミナー、説明会をしたり、あと企業訪問しまして、かなり周知を図ってきましたので、そこはかなり成果が出ているのではないかと思います。

一方で、賃金上昇を伴う労働移動推進の各種助成金ですけれども、北海道は非常に決定件数が少ないのですが、実は全国的にも結構少ないということでございまして、そもそも条件もなかなか厳しいということもあるのではないかとということで、一部の助成金については本省のほうでちょっと条件を変更しようかという検討もしているようなので、そこは本省の動きを注視しながらやっていきたいと思っております。

○石山雇用環境・均等部長 女性の活躍推進の取組に関してということなのですが、女性の働き方に関しましてはやはりいろいろな課題があると思っております、特に日本における女性の活躍がなかなか進まない。具体的に、管理職がなかなか増えないとか、男性と女性との賃金の差が大きいといったような状況について、いろいろ

原因はあると思うのですけれども、特に女性に家事や育児の負担が偏っているというようなことが指摘されています。家事・育児の分担の在り方を見直す、それから、長時間労働などが前提となっていることで、女性が働き続けることが難しい、という状況を踏まえて、いろいろな取組を進めているというような状況にあります。家事や育児の分担の見直しという点におきましては、男性が育児休業を取ることが当たり前となるような状況を目指して育児・介護休業法などを積極的に進めていくというようなことになりまして、長時間労働を前提とした働き方により女性が就業継続しにくいといったところについては働き方の見直しということとか、あと多様な働き方、例えば地域限定社員、テレワークの導入といったいろいろな取組を進める中で女性の活躍推進を進めていくというような状況にありまして、具体的に今どういう状況で、将来的にどういうところを目指してというのは説明できないのですけれども、そのような観点で取組を進めているということになります。

○國武委員 ありがとうございます。状況は、よく分かりました。

一言ずつ。

リスクリングの話は、申請件数が多いという話は、お聞きして事情はわかりましたので、ぜひ北海道で申請件数を増やしていただければと思います。

それで、労働移動の推進は、恐らく全国的に課題があるのかなというところは本省なり何なりに少し情報を上げて、利用しやすい形につくっていただければと思います。ありがとうございます。

女性活躍のほうは、今ほどコメントの施策はそのとおりなのですが、来期の要望になるかもしれませんが、もし多面的な施策が必要であれば、ここの取組結果で足りているのか。つまり、育児休業とか「えるぼし」の話も重要ですが、いろんな施策に取り組みないと女性活躍にならないとおっしゃるのであれば、それを反映したような施策に知恵を出して取り組んでいくというのが課題になるのかなというのが感想になります。

以上です。ありがとうございました。

○亀野会長 はい。ありがとうございます。

ぜひ検討していただければと思います。

ほか、いかがでしょうか。

橋本委員、お願いします。

○橋本委員 資料の特定のページということではないかもしれませんが、長時間労働抑制の観点のことについて1点教えていただきたいと思います。

来年から、いわゆる2024年の労働時間の上限規制の変更、自動車運転あるいは建設や医療従事者が全て960時間に制限される変更がいよいよ施行されることになると思います。今、半年を切ったところですが、各事業所を視察・確認をされたり、あるいは労働者の方のいろいろなご相談や声をお受けになっている中で、来年度に向け

ての各事業者の取組の状況のことで、例えばこういった点をもう少し強化していく必要がある、あるいは、こういった点が参考になるなど、実際御覧になっている中でそのような事例があれば、教えていただきたいと思います。

○亀野会長 基準部長、お願いします。

○高橋労働基準部長 自動車、建設業の労働時間の上限規制が来年4月から適用になることから、労働環境の整備を図るための監督指導、それから各種集団指導による労働時間の上限規制の周知。その中では、全国的に代表的な取組事例、例えばトラックであれば、中継地点を置いて、事業者間で荷物の受け渡しをすることによって運転時間を短くするとか、建設業においても専門性に特化した取組事例があるので、この取組事例を紹介しつつ説明会を開催しています。また、それぞれ業界団体がありますので、業界団体とも連携しながら取組事例の周知を図っているところです。

今のところ監督署にはあまり個別の相談は寄せられている状況ではないのですが、厚生労働省本省のほうもトラック、建設とも取組事例集を作っておりますので、これをやはり幅広く残り半年周知していくのかなというふうに思っております。

○橋本委員 ありがとうございます。

今お話にあったように、例えば輸送の仕組み、あるいは建設の仕組みなど、事業者として、専門団体として、企業として工夫していく取り組みは本当にこれからも歩みを止めてはいけないことだと思っておりますが、もう一点この問題の背景には賃金水準のこともあるのではないかと考えています。厚労省さんからも統計資料がたくさん出ていますが、例えば自動車運転者の賃金の水準が全産業平均と比べて低い傾向にあるとか、あるいは労働時間が長い傾向にあるとか。なおかつ、来期の法規制の中でも一般の労働者の方よりも長い時間に設定されているので、長時間労働やむなしという認識のまま行くと、自動車運転者の環境は将来的にますます厳しくなっていくのではないかと考えています。

労働時間が減ると、その分、自動車運転者の賃金は単純に時間外分が減ってしまいますので、そうすると、今日の資料の中でも人手不足の問題が随所に挙げられていますが、ほかの産業でも人手が足りないと言われておりますので、ますますそちらに人が流れていってしまう。それを防止して、このインフラを維持するためには、事業主としての努力や、労働者としての生産性向上の工夫など、いろいろな取組と併せて、やはり適正運賃收受について消費者の理解を得ていく。そういう観点が必要だと思っています。

これも労働局だけの問題ではなくて、政策も含めて広く消費者あるいはステークホルダーの理解が必要になると思いますので、労働時間の問題と最低賃金の問題と併せて、幅広く他省庁とも連携してお話を深めていただければと思います。

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。

はい。日野委員、お願いいたします。

○日野委員 今、橋本委員のほうからお話があった長時間労働の関係なのですけれども、委員がおっしゃった長時間労働と賃金水準というのは本当に密接な関係にあるのではないかと私も考えております。

私、建設業から来ていますので、ちょっとご紹介させていただきますと、建設業は時間的猶予をいただいて取組をしてきているわけですが、その間、発注者側、公共工事に関しては国土交通省さんをはじめ、ご指導を受けながら、連携しながら、例えばITCの導入とか、我々はインフラDXと言っていますけれども、できるだけ省力化して効率的にやるような現場のシステムの導入など一生懸命やってきて、長時間労働を削減するように取組はしてきているところでございます。

実際、全国の指標を見ると、全産業とともに建設業においても年間の労働時間というのは減少傾向にあるのですが、やはり全産業との平均はまだまだ差があるという状態かと思えます。

ちょっと北海道特有の話を建設業の関係でしますと、皆さんご承知のとおり、我々土木をやったり建築をやったりしても、冬期間というのはどうしても品質が落ちてくるということがございまして、できるだけそこを避けて、発注者の求めに応じつつ高品質で安全なものを造りたいという技術者としての思いがあって、そうすると何とか秋までには仕事を終わらせたいというのが現場のプロとしての思いで、どうしてもそこに労働時間が集中する傾向にあります。

あと、特徴的なのは、例えば川にもサケが上がってきますので、例えば堤防とか水を出し入れする樋門というのがありますけれども、この間はこれの工事はできないですとか、いろいろあるのです。除雪については、今、厚労省さんのご理解も得て、ひどい場合には災害と同じような扱いということで対応していただけると聞いていますけれども、そういった観点では適切な工期設定というのが非常に大事になってくるのです。

さらに労働が集中するところを避けるのであれば、年度を越しても工事ができるという仕組み。特に公共事業の発注というのはどうしても単年度なので、なかなか繰越しのハードルが高いということを各発注者の行政機関の方はおっしゃいますけれども、国についてはこういった場合には繰越しができるということにはなっているのですけれども、どうしても自治体さん、特に町村さんになりますと、本来できるのですけれども、その経験が職員の方にはないということもあり、柔軟な対応が難しいということもあるようです。我々としても、まさに先週、町村会に行って、そこのご理解をお願いしているところです。

さらに大変なのは、民間の建築工事。今、札幌でもラッシュになっていますけれども、やはり行政がなかなか踏み込めない商取引のことがありまして、例えば工期につ

いても、発注者の意向に応じて受けなければいけないというのが現実でありますし、発注者側は下請の企業さんたちから提案を受けた工期でやっているのとなりです。下請が適正な工期を設定しコストが高くなり、その結果、仮に他社に仕事を取られてしまえば、会社の経営や雇用の維持に影響してくるので、そこは何とか頑張る。そうすると、どうしても長時間労働で頑張らなきゃいけない。こういったサイクルになってしまうというのが現実なのだと思います。

ですので、橋本委員が言われたように、全体の賃金水準も上げていって、しっかりした適切な工期でできる。あるいは、週休2日制をしっかりとやっても、それ以前と年収が変わらない、そこを維持できるというような賃金水準というのを我々業界としても一生懸命訴えてきているところであり、官民連携して環境整備をしっかりとやればと思っています。来年から時間外規制が適応されます。その辺の実態を我々としても把握していきますし、ご相談させていただければと思います。かといって、そもそも労働者の命を守ることが最優先なので、昔に戻るといった選択肢はありません。知恵を出し合いながら環境整備をしっかりとやっていく必要があると思いますので、引き続き連携をさせていただければと思っています。

すみません。実情も含めて、長くなりましたけれども、よろしくをお願いします。

○亀野会長 はい。貴重な情報ありがとうございました。

何かございますか。

はい。基準部長、お願いします。

○高橋労働基準部長 橋本委員、日野委員からお話がありましたとおり、自動車運転者や建設業については、労働時間が長いなどの労働環境の問題で、今、就労を希望する方々が減っているのが実情だと思います。労働環境を整備し、人材を確保するという意味でも労働時間の短縮というのは重要な問題だと思っています。

一方、両委員のご指摘のとおり、労働時間の短縮により賃金が減少するのではなく、発注者からの単価、それから効率性のアップによる賃金上昇を図るための様々な取組が必要と思っています。

これについては、厚生労働省、労働局のみでは改善できないこともありますので、国交省、運輸局などの関係機関と連携して運賃の問題や労働条件の問題に取り組んでおります。

それから、発注者。国の発注だけではなくて、お話がありましたように地方自治体の発注にも理解をいただく。さらには、民間の発注者に対しても国交省のほうから適正な発注と単価をお願いする取組を進めておりますので、関係省庁と連携しながら取組を進めてまいります。また、業界団体の皆様にもご理解いただき、一緒に取り組むことが重要ですので、引き続き連携をお願い申し上げます。

○亀野会長 はい。ありがとうございます。

それでは、ほかいかがでしょうか。

はい。安田委員、お願いいたします。

○安田委員 北海道機械工業会の安田と申します。

お願いということになると思うのですが、人材の育成とか人材確保というところでちょっとお話をさせていただきたいと思っておりますけれども、冒頭の労働局長さんのご挨拶にもありましたように、あらゆる産業で人手不足というのが顕著になっていると思うのですが、私たちものづくりの業界でも新たな採用に苦戦をしているほか、熟練技術者の高齢化というのもありまして後継者不足というのが出てきているところなんです。

加えて、千歳市に進出される半導体製造のラピダス社さんでは1,000人規模で従業員を採用するというような報道もありまして、道内のものづくり産業の企業は人材確保につきまして戦々恐々といえますか、大きな不安を抱いているところでもあります。

先日、当会の会員企業に実施したアンケートでは7割以上の企業が、このラピダス社の進出に伴って、人材の確保あるいは人件費の高騰といったところに懸念を示しているところなんです。

それで、ラピダス社さん進出に当たりまして、道内の大学、高専では学部の再編やカリキュラムの変更といったところをデジタル人材育成ということで検討されているというようなことをお聞きしておりますけれども、少子化で学生の数も減っている中で、さらに若者のものづくり離れが進んでいると言われる現状では、私たちの業界でも今後一層人手不足、後継者不足といったところが懸念をされております。

そうした中で、1つ目は、資料でいいますと34ページ辺りですとか40ページ辺りに記載されております職業訓練についてのお願いなのですが、現在ものづくり関係の職業訓練というのは、ポリテクセンターなどで人材育成ということをされていると思っておりますけれども、そうした人材育成の充実強化といえますか、そういったことをひとつお願いしたいと思っています。これからの時代はデジタル人材の育成というのが非常に重要だということは重々承知はしているところなのですが、ものづくりの基盤的な技術を持つ人材を育成するといったことも重要ではないかと考えております。

ものづくり関係の職業訓練では受講者がなかなか定員に満たないというようなお話も聞いておりますし、銭函の能開大さんでは新卒の入校生が減少傾向にあるというようなお話も聞いておりますので、その辺のことをお願いしたいと。

労働局さんでは、人手不足分野として医療・介護、建設、警備、運輸につきまして重点的に人材確保支援を行っているということでもありますけれども、何とか製造業といえますか、ものづくり分野も対策を講じていただければありがたいと思っております。

また、先日、労働局さんでは、中学生の頃から将来就職をする業種などについて、その方向性を考えてもらうといったような取組もされているとお聞きしたところなんです。

けれども、新卒者とか既卒者にかかわらず、ものづくりの魅力といったことを伝えていただいて、道内産業の基盤技術を支える人材の育成にご尽力いただきたいというお願いでございます。

私たちの業界の話になって恐縮ですけれども、ぜひよろしくお願いたしたいと思っております。

もう一点は人材の確保というところなのですが、新規学卒者の就職支援として就職支援ナビゲーターというところで求人開拓ですとか職業相談、あるいは就職面接会といったことを実施されているということでしたけれども、労働局さんの発表資料で令和5年3月の新規大学等卒業者の就職状況を見ますと、大学卒で41.8%、高専卒では66.7%の方は道外企業へ就職しているという状況です。

また、これは民間ですけれども、別の調査結果によりますと、北海道出身者で道外の大学に進学した人のうち、北海道に帰って就職を希望する割合は21.2%。これは、全国平均の34.7%よりも低い水準にあるということです。こうした学生たちを地元呼び戻すといいますか、地元就職させる方策ですとか、あるいはUターン、Iターンといった道外からの就業者を増やす施策、それから道外の大学の学生さんと道内企業とのマッチング、さらには外国人労働者の就業環境の改善とか職業訓練、そういった道内の産業を支える人材の確保といったところもぜひ取組をお願いしたいと思っております。

以上でございます。

○亀野会長 はい。ありがとうございます。

安定部長、お願いできますでしょうか。

○鷹合職業安定部長 まず、職業訓練でございますけれども、委員ご指摘のとおり、建築であるとかものづくりの商業訓練コースを設置しているわけですが、定員に満たないということが続いております。そこは我々も強く認識しておりますし、しっかりやっていきたいと思っておりますけれども、なかなか増えないというのが現状でございます。それは、引き続き窓口でそういった訓練を受けてみないかというのをしっかりと周知していくしかないと思っておりますので、やっていきたいと思っております。

もう一つは、中学生・高校生に職業講話というのをしておりますし、ものづくりの魅力も発信してほしいということでしたけれども、我々はものづくりとか職種は限定してなくて、働くとは何たるかとか、やっぱりフリーターよりは正社員になったほうが金銭的には安定するとか、そういった働くことの意義やメリットを伝えるということをやっております。それは本省からも、しっかりやっていくという話がありまして、そこは我々もかなり力を入れていきたい施策の一つだと思っておりますし、高校生・中学生に対しての職業講話というのはやっております。そこはこれからもどんどん増やしていきたいという気持ちではおりますけれども、ものづくりの魅力という個

別具体的なところまではなかなか説明できていないというのが現状でございます。

もう一つ、道外に行ってしまうというのがあると思いますけれども、例えば北海道大学などはもともと道外の方が7割ぐらいと聞いていますので、その人たちは本州に行ってしまうというのがあると思うのですけれども、一方で、先ほど安田委員がおっしゃったラピダスがありますけれども、ラピダスが成功したら、一大産業が北海道に根づくということだと思っておりますので、北海道に残りたいという学生さんが増えてくる可能性もあると思っております、そこはラピダスさんに注目する観点の一つだと思っております。

労働局としては、学生に対する就職説明会や面接会を何回かやっておりますが、そこに基本的には道内の企業を呼んで、道内に就職していただくということを意識して説明会をしております。

また、Iターン、Uターンの説明会も年に1回、夏にやっております。今回は東京でやりましたけれども、例年よりも参加者が多かったので、かなり盛況というか、北海道で働きたいという人が増えてきているのかなと感じておまして、そこは来年度以降もしっかりやっていきたいと思っております。

もう一つ、外国人労働者の話は、やっぱり地方に行くと労働人口の絶対数が足りなくて、外国人に頼らなければいけないという状況になっていると思っておりますけれども、東京で先週の金曜日に技能実習と特定技能見直しの報告書の修正案が出ておまして、我々も外国人労働者についてはこれから来年度以降かなり動きがあると思っておりますので、注視していきたいと思っております。

以上です。

○安田委員 よろしくお願ひします。

○亀野会長 はい。ありがとうございます。

ほか、いかがでしょうか。

はい。根本委員、お願ひいたします。

○根本委員 公益委員の根本です。

来期に向けての指針についての要望になるのですけれども、一言で言うと、安定した継続就労という観点からの指針を要望いたします。

ちょっとその背景について説明いたしますと、最近、子供の貧困問題について対策を検討する機会がありまして、その中で貧困の連鎖の問題が指摘されております。要因はたくさんあると思うのですけれども、その中でも2つ取り上げるとすれば、1点目として親の就労が不安定なこと。これは、生活保護であったり、独り親だったり、疾病だったり、様々なものがあると思います。2点目としては、親が就労不安定な中、学びの機会を失ったまま大人になって、その結果、就労が不安定で、就職しても続かない。この2点が考えられると思います。

これに対して、労働行政としてできることについて、なかなか的確な指摘は難しい

のですけれども、就労が長く続くようなサポートがあればいいと思います。就労が長く続くための施策といえば、ここで挙げている施策全部がそうなのですけれども、どちらかというと人に着目したサポートとしては何点か考えられると思うのですけれども、まず1点目として、明確に取り上げられている施策の中でも出てくる生活保護者、障害者とか、マザーズハローワークの話もちょっと出てきましたが、その中に独り親のサポートも含まれると思いますけれども、そういった対象者がはっきりしているものもあると思いますし、2点目としては、就職支援だけではなくて、就職後も長く働き続けられるように、引き続き相談できて、トラブルがあったら早期に適切な窓口につなげられるような仕組みがあればいいと思いますし、既存のものであるのであれば、意識して活用していただいて、トラブルが小さいうちに解決できたらいいのではないかと思います。

3点目としては、スキルアップの応援があるかと思います。例えば3ページなどにリスキリングとかありますけれども、多分これは専門的なスキルアップということで、より高度なスキルを身につけるとのことだと思うのですけれども、それ以前の問題で、コミュニケーションの問題があったり、事情を説明する能力が不足しているがゆえにトラブルになったりする例もあると思いますし、学びの機会がなかったことによってそういう基礎的な力がない、ゆえに仕事が続かないという方もいらっしゃるかもしれないので、そういう方に対するサポートも何か考えられたらいいかと思います。

それで、数値目標としては多分、短期で働く、働き続けることができない方を、何%上げていきますというのは難しいと思うのですけれども、少なくとも続かなかつた要因は何なのかとか、現状がどうなっているのかは知りたいと思います。

最後に、これは要望なのですけれども、もし個別の就職支援や相談の中で子供について気になるような方がいらっしゃいましたら、積極的に関係行政、市町村等と連携して、子供のケアも気にかけていただけるといいなと思いました。

以上です。

○亀野会長 はい。ありがとうございます。

では、よろしくをお願いします。

○鷹合職業安定部長 非常に大事なご指摘をいただいたとっております。

まず、親の就労が不安定ということで、これは資料にもありますとおり、生活保護受給者であるとか独り親家庭の方に対して、できるだけ親身になってサポートできるように、そういった方をピックアップして就職につなげるという職業相談をしっかりと専門相談員がやっていくということはやっております。ただ、コロナ禍はなかなか動けなかったもので、こういう生活保護者がいますという自治体からの送り込みの人数が減っていたのですけれども、最近はまだ増え始めていると思いますので、そこはしっかりやっていきたいということと、子供の学びの機会というのは労働局としてはなかなかやれることはないのですけれども、先ほど私申しましたが、職業講話というのは

中学校なりの要望があれば率先して行っておりますので、そこで働く意義などをしっかり伝えていくということはこれからもやっていきたいと思っております。

就労のサポートは、若者が早期離職するというところで、そういう対策はやっていません。相談カードというものがあって、何か働いているときに困ったことがあったらハローワークに連絡してねとか、そういう形のことはやっておりまして、職業相談だけでなく、就職前の職業講話と就職後の在職者のサポートというのはこれからハローワークの業務として非常に重要になってくると私も感じていたところですので、そこはしっかりと引き続きやっていきたいと思っております。

あとは、訓練ですね。スキルアップ、コミュニケーションとか基礎的なマナーとか、実はマザーズハローワークであるとか公共職業訓練でそういった基礎的なコースがありまして、それを受けていただければと思っているのですが、なかなか定員が埋まらないというのが現実ですので、そこは我々も周知していきたいと思っております。

あと、仕事が続かなかった要因は、すみません、生活保護受給者の方や独り親である方の要因は聞いていないのですが、若者については一応聞いていまして、本省の結果もホームページに載っていたと思うのですが、辞めた理由というのは、賃金が低い、休みが合わないとか、人間関係がうまくいかなかったというのがあります。まさにおっしゃるとおり、人間関係がうまくいかなかったというのは、双方にコミュニケーションがうまくいっていないところがあると思いますので、そういったこともうまくサポートできればと思っております。

よろしいでしょうか。

○根本委員 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。

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。

21ページの「仕事と介護の両立ができる職場環境整備」のことにしても、労働人口がますます減少していく中で、介護離職が今後高齢化でますます多くなるのではないかと感じておまして、そういう貴重な労働力を失うことにすごく危機感を感じておまして、この対応というのは非常に重要ではないかと考えております。

それで、法的な介護・休業制度を周知するという取組をされているのですが、実際にそれがどの程度うまくいっているのか、周知が足りないのか、周知しても職場の中で取りにくいのかとか、介護サービスみたいなものがなかなか分からないとか、そのような実情がまだ見えないなと思っておまして、介護離職を減少させるためにはどんなことが問題なのかというようなことを、実際に関わりの中でお感じになってい

ることがあったらまずお聞かせ願いたいのと、地域包括支援センターとの連携のようなことが行政運営方針に書かれていたのですが、その辺は具体的にどんなことを考えておられるのか、まず教えていただきたいと思います。

それから、要望としましては、全く話が替わるのですが、26ページに第14次労働災害防止計画のことが書かれております。この中で、転倒による災害が10年間で非常に増えてきたということが書かれておまして、今後、転倒自体が労災の4分の1ぐらいを占めるといふ、たしか私もそういう記憶があつて、ここはやっぱり大切なところだと思っております。

それで、結局、中高年女性が骨折をしたりすることが多くなりますと、1か月、2か月という長期間の休業となりますので、企業の労働生産性みたいなところがかなり悪影響を受けるのではないかとということで、ここはしっかり重点項目とされたことで大変期待をしておりますので、よろしくお願ひしたいと思ひます。

それで、私どもが健康管理を推進する立場、健康診断などもやっているところできますと、例えば50歳になってから、60歳になってからというふうにかケアをしても遅くて、やっぱり40代ぐらいから、個人差はありますが、少しずつ筋力が低下していくので、若いうちからといいますか、筋力が低下しないように重要性をきちんと伝えていかなければいけないと思ひていることと、骨密度の検査を私どもでやっていますが、まだまだ関心が低いといいますか、自分の骨の状態を知つて、早めにケアをしていくというのがまだちょっと足りないように思ひます。治療が必要な方であっても治療していないというような現状もございますので、これはある程度セットでやらないとなかなか効果に結びつかないのではないかと思ひておまして、私どもの立場でやれることをやつていきたいなど。今うちのほうも、施設でしか骨の検査ができないのですが、胸部X線を利用したAIを使つた骨の評価ができることになりましたので、全道を巡回するようなことを今検討中でございますので、何とかそこを推進していきたいと思ひておまして。

それで、労働局様の立場としても、ここを推進する流れの中で、先ほど言つた若いときからの健康づくりと骨の検査を受診していただくように勧奨をお願ひしたいと思ひつて、要望です。よろしくお願ひいたします。

○亀野会長 お願ひします。

○石山雇用環境・均等部長 介護休業のことに関して、ご説明させていただきます。

介護に関することにつきましては、介護休業などの制度が就業規則などに規定されるということが、制度を利用していただひて離職をせず就業継続できるということにつながる第一歩なのかと思ひておまして、北海道の調査によりますと、介護休業制度を規定している企業というのはまだ5割に達していない状況なので、周知はまだ必要だと思ひておまして。

それで、助成金の利用状況も、21ページに書いてありますとおり、今年度26件

というような状況なので、決して利用されているとは言えないと思いますが、前年度同期と比べれば利用件数も上がってはいるので、介護離職の防止に向けたこういった助成金制度なども認知はされてきているのではないかと思いますので、引き続き介護休業制度や、制度利用を支援する助成金の周知に努めていきたいと思えます。

あと、地域包括支援センターとの連携の話なのですが、支援センターの会合などの際に私どもから、育児・介護休業法という法律で介護と仕事の両立のために利用できる制度が規定されていることなどを説明させていただき、支援センターの活動の中で、利用者さんに仕事を辞めるということではなく、制度を利用して仕事の継続ができないかというアドバイスをさせていただければということを目的に、機会を捉えて制度の周知を図る取組をしてみたい、ということで記載させていただいております。

私からは、以上です。

○亀野会長 はい。ありがとうございます。

○高橋労働基準部長 ご指摘のありました14次防の目標達成には、転倒災害の防止対策が非常に重要になります。

資料の26ページにありますけれども、転倒災害はこの10年で1.3倍に増えている。14次防目標達成の災害減少には、この転倒災害防止対策が非常に重要であると認識しています。

その上で、27ページ「カ」にあります「STOP! 転倒災害プロジェクト」。厚生労働本省は今年度、この実施をやめましたが、北海道労働局では転倒災害防止が非常に重要と考えて、引き続き「STOP! 転倒災害プロジェクト」を実施しています。

併せまして、資料2-13、単に転倒災害防止ということだけではなくて、自身の転倒リスクがどれくらいなのかを把握していただく必要があることから、今年度、「転倒時リスク評価のセルフチェック」を幅広く周知して、労働者一人一人に自分のリスクがどれくらいなのかということを認識していただく取組を進めています。

先ほど骨密度の測定についての連携のお話もありましたので、それも含めまして引き続き転倒リスクの回避に向けて取組を進めてまいりたいと思えます。

○亀野会長 よろしいでしょうか。

○鷹合職業安定部長 すみません。

○亀野会長 はい。

○鷹合職業安定部長 根本委員の質問で1つ回答漏れがあったので、説明させていただきます。

根本委員は、就職相談に来たときにも、実はこの人は子供のことで困っていたといったときの対応という話をされたかと思うのですが、44ページの⑤のイにあるように、住居・生活支援に関する相談、職業訓練や就労支援等、総合的に支援するため全道全てのハローワークに「すまい・生活・しごと総合サポート」窓口というの

を設置しております、例えば職業相談に来たときにお話を聞いたら、実はこの人は子供についていろいろ困っているのではないかと、住まいに困っているのではないかとというのが分かったら、この窓口に行って、この窓口が、子供についてはこの自治体のことか説明して、行ってもらうということはやっております。

○根本委員 ありがとうございます。

先ほど申し上げた気になる家庭というのは、子供について何か気になることがあったら、生活保護とか特定のものに区切らず、全般的にあらゆる機会を捉えてつなげていただきたいということでした。44ページの取組は分かりました。ありがとうございます。

○亀野会長 はい。

そろそろ時間なのですが、どうしてもという方いらっしゃいますでしょうか。

○百瀬委員 1点いいですか。

○亀野会長 はい。百瀬委員、お願いします。

○百瀬委員 道経連の百瀬です。

先月、私ども地方の会員の声を聞いてきたのですが、やはり札幌を中心とした道央とほかの地域ではいろんな面で異なっているということ。広い北海道ですし、人口減少も先行しているという中で、数値目標については率とか実数とかいろいろ立て方があると思うのですが、やはり北海道の中でもそういうばらつきがあるということ踏まえた何か数値・データがあれば、より評価も精緻化するし、あるいは個別対策もより具体化するし、その結果、実効性も高まるのではないかと思いますので、一言要望・意見として述べさせていただきます。

ありがとうございます。

○亀野会長 はい。ありがとうございます。

○鷹合職業安定部長 地域ごとのデータにつきましては、毎月公表しております雇用情勢で、ハローワークの地域ごとの求人数、求職者数とか、そういった数字は出してございまして、どこどこの地域がちょっと求人が落ちているなどというのは把握できるようにはなっております。

○亀野会長 はい。ありがとうございます。

その他の施策についても、地域別の特徴があればということですね。

はい。分かりました。よろしくお願ひしたいと思ひます。

あと、どうしてもという方いらっしゃいますでしょうか。

はい。西野委員、お願いします。

○西野委員 労働者側の西野です。

まず、男性の育休取得推進のほうで1つ質問がありまして、取得率というのは公表されているのですが、本省のホームページでもちょっと調べたのですが、それぞれの取得期間のデータがちょっと分からなくて、もしあったら教えていただきたいのと、

実際に私の職場でも男性の取得率が100%になったけれども、蓋を開けてみたら3週間のみの取得とか、かなり期間が短い実態があると思うので、周知・広報の際にその期間とか、そういったものについても延ばすような取組とかないのかというのを伺いたかったです。

それと、もう一つ。ほかの委員の方からもあったように、労働人口の問題で、先月ですか、短時間勤務の方の「年収の壁・支援強化パッケージ」というのが政府から公表されたと思うのですが、その中でキャリアアップ助成金の新設とかありましたので、そちらの反応などがどうだったのか。あとは、来期こういったものが方針のほうに載ってくるのか、周知・広報がどのように行われるのかをお伺いしたいです。

よろしくをお願いします。

○亀野会長 はい。

お願いします。

○石山雇用環境・均等部長 男性の育児休業取得の期間についてですけれども、本省が毎年、実施・発表している雇用均等基本調査のほうには載っていたとは思いますが、今日手元に持ってきていないので、申し訳ありません、ご説明できなくて恐縮です。

それで、男性の育児休業取得日数が決して多くないといったことについての問題意識は私たちも持っておりまして、男性の育児休業取得を進めるのに当たっては、男性が育休を取るだけということではなく、休業を取得して、実際に育児や家事にも参画していただいて、それでもって女性にとっても仕事と育児・家事の両立につながるような、そういう実質的な育児・家事への参画といったことができるように男性に育児休業を取っていただきたいといったことも含めて制度の周知を行い、男性の育休取得に理解をいただけるように努めているところです。引き続きその取組は継続していきたいと思えます。

○鷹合職業安定部長 「年収の壁」のキャリアアップ助成金についてですが、先月末までで問合せが60件ほど業種を問わずいろんなところから来ているということです。まだ申請はないということでございまして、もちろんかなり力を入れている施策ではありますので、来年の目標に入れるかどうかというのはしっかり検討したいと思えますし、「年収の壁」については、今、第3号被保険者の議論も年金部会で始まっておりますので、そういった中央の議論を踏まえていろいろ検討していきたいと思っております。

以上です。

○亀野会長 よろしいでしょうか。

はい。

あと、どうしてもという方いらっしゃいますか。

よろしいですか。

はい。

では、最後に私から1点だけ。細かい話ではないのですが、今回いろいろご意見も出していただきまして、ありがとうございました。

今日は行政運営方針の上半期の進捗状況をチェックするというので、目標を上回ったもの、下回ったもの、いろいろあったと思うのですが、その原因を精査していただいて、下半期の施策あるいは来年度の施策に反映していただきたいと思います。

また、次回のこの会議では来年度の運営方針を議論すると思うのですが、今日の議論を踏まえて、運営方針の内容でありますとか目標の設定・内容につきましても検討していただきたいと思います。

私からは、以上でございます。

あとは、議題の(4)、「その他」でございますが、皆様から何かございますでしょうか。

よろしいでしょうか。

特にないようですので、事務局から何かございますか。

○石澤総務企画官 事務局からは、特にございません。

○亀野会長 はい。ありがとうございます。

それでは、ちょっと時間をオーバーしましたが、以上で議題の審議は終了いたしたいと思います。

全体として何かご意見、ご質問ございますでしょうか。

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、どうもありがとうございました。

○石澤総務企画官 亀野会長、どうもありがとうございました。

最後に、三富局長よりお礼のご挨拶を申し上げます。

○三富労働局長 委員の皆様、大変長い時間ご審議いただきまして、ありがとうございました。それぞれのお立場から貴重なご意見、また来年度に向けた貴重なご示唆をいただきましたので、我々しっかり受け止めて、今後の行政運営に活かしてまいりたいと考えております。

本日は、どうもありがとうございました。

5 閉 会

○石澤総務企画官 以上をもちまして、令和5年度第1回北海道地方労働審議会を終了とさせていただきます。

次回第2回目の審議会につきましては、令和6年3月を予定しておりますけれども、日程につきましては改めてご案内をさせていただきますので、よろしくお願ひいたし

ます。

本日は貴重なお時間、どうもありがとうございました。

<追加回答>

(P 30)

○西野委員 労働者側の西野です。

まず、男性の育休取得推進のほうで1つ質問がありまして、取得率というのは公表されているのですが、本省のホームページでもちょっと調べたのですが、それぞれの取得期間のデータがちょっと分からなくて、もしあったら教えていただきたい…

(回答)

○石山雇用環境・均等部長 厚生労働省が実施した「令和3年度雇用均等基本調査」によれば、令和2年4月1日から令和3年3月31日までの1年間に育児休業を終了し、復職した男性の育児休業取得期間は「5日～2週間未満」が26.5%と最も多く、次いで「5日未満」が25.0%となっており、2週間未満が5割を超えています（女性は、「12か月～18か月未満」が34.0%と最も多く、次いで「10か月～12か月未満」が30.0%、「18か月～24か月未満」11.1%の順。なお、「令和4年度雇用均等基本調査」では、取得期間に関する調査項目はありませんでした。）。

また、令和5年7月に厚生労働省から発表された「令和5年度男性の育児休業等取得率の公表状況調査」（速報値）は、育児休業取得率の公表が義務付けられている従業員1,000人超の企業のみが対象のアンケート調査結果ですが、男性の平均取得日数は46.5日でした。