

令和6年度
第2回北海道地方労働審議会

日 時：令和7年3月7日（金）10：00～
場 所：京王プラザホテル札幌 プラザホール

1 開 会

○業天総務企画官 皆様、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、厚くお礼申し上げます。

ただいまより、令和6年度第2回北海道地方労働審議会を開催いたします。

私は、司会進行をさせていただきます総務部総務課総務企画官の業天でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

それでは、最初に審議会の成立についてご報告いたします。

出席者名簿では使用者委員の吉田委員のみ欠席の表示をしておりますが、公益委員の宮崎委員、労働者委員の山下委員も欠席となりました。

それから、日野委員につきましてもお越しいただけていないのですが、今連絡を取っているところです。

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、本日は委員18名中、現在14名に出席いただいておりますので、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。

また、本日資料としてお配りした令和7年度行政運営方針（案）につきましては、委員の皆様事前に送付させていただいたものから一部修正しております。主な修正内容は担当から説明をいたします。

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。

会長、よろしくお願いいたします。

○亀野会長 皆さん、おはようございます。よろしくお願いいたします。

それでは、私のほうで議事進行させていただきますので、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いたします。

2 北海道労働局長 挨拶

○亀野会長 それでは、三富労働局長からご挨拶をお願いいたします。

○三富労働局長 北海道労働局の三富でございます。おはようございます。

本日は、大変お忙しい中、地方労働審議会にご出席を賜りまして、誠にありがとうございます。

また、日頃より労働行政につきましてご理解、ご協力を賜っておりますことに、この場をお借りして厚く御礼申し上げます。

さて、本日ご審議いただく令和7年度行政運営方針（案）でございますが、北海道労働局が重点的に取り組むべき課題と取組について、最重点施策と、それに続きます

重点施策に整理いたしまして記載しております。

道内の雇用・労働をめぐる動きを見てみますと、働き手の減少という構造的課題に直面する中で、人材の確保・育成に向けた賃金引上げや職場改善、人への投資などの取組が進むとともに、生産性向上に向けたデジタル技術の導入や省人化・省力化投資の活発化、外国人労働者の活用など、様々な取組が広がりつつあります。

一方で、こうした労務費を含めたコスト上昇の価格転嫁は十分に進んでいない状況であり、厳しい経営環境の下での倒産や休廃業、求人控えなども少なからず生じているところでございます。

こうした状況を踏まえ、来年度の行政運営におきましてはリ・スキリング等による能力向上支援に取り組むとともに、中小企業等に対する生産性・収益性の向上、人材確保支援等を強力に後押しすることにより、誰もが能力を最大限に発揮して働き、働きに見合った処遇を受けられる環境整備を推進し、成長と分配の好循環の実現に寄与していくことが重要であると考えております。

また、道内では死亡労働災害が依然として多発しており、職場におけるハラスメントに関する相談も高止まりしていることなどを踏まえ、労働災害防止対策及び総合的なハラスメント対策を一層推進し、誰もが安心して安全に働ける就業環境の整備に取り組むことが非常に重要であると考えております。

令和7年度行政運営方針（案）につきましては、後ほど各部長より説明させていただきます。

そのほか、本日は、地域雇用開発促進法に基づく北海道が策定する地域雇用開発計画についてもご審議いただく予定です。

限られた時間ではありますが、皆様方におかれましては忌憚のないご意見を賜りますようお願いいたしまして、私からの挨拶とさせていただきます。

本日は、どうぞよろしく願いいたします。

○亀野会長 ありがとうございます。

3 審 議

○亀野会長 それでは、本日の審議会の議題に入ります。

会議次第に従いまして、最初の議題に入りたいと思います。

議題（１）、「地域雇用開発促進法に基づく北海道が策定する地域雇用開発計画について」でございます。

労働局長から審議会会長宛て諮問を受けており、委員の皆様にも事前に関係資料が届けられているかと思っております。

職業安定部長から諮問に係る説明を受け、答申について意見を求めたいと思います。それでは、猪俣職業安定部長、よろしく願いします。

○猪俣職業安定部長 職業安定部長の猪俣でございます。着座にて説明させていただきます。

お手元の資料番号1をお開きいただければと思います。

議題(1)の、地域雇用開発促進法に基づく北海道が策定する地域雇用開発計画について説明させていただきます。

地域雇用開発促進法は、雇用機会が不足している地域について就職の促進等の措置を行い、その地域の労働者の職業の安定を図ることを目的とした法律でございます。この法律では、有効求人倍率等が一定の条件を満たす地域について都道府県が地域雇用開発計画を策定し、当該計画に対し厚生労働大臣が同意をして、この同意を受けた地域に対する国の支援策として地域雇用開発助成金を事業主に支給して雇用創出を図る仕組みが規定されております。

資料番号1にはそのスキームが描かれているわけですが、まず北海道が地域雇用開発計画を策定しまして、厚生労働大臣に協議を行い、大臣の同意を得て、同意雇用開発促進地域の指定を受けます。厚生労働大臣が同意をするに当たっては、地方労働審議会に付議し、諮問・答申をいただくこととなっております。

地域雇用開発計画が厚生労働大臣の同意を受けると、この一定の条件を満たす地域が同意雇用開発促進地域になりまして、地域雇用開発助成金を活用することが可能となります。

助成金の概要については、資料番号2を御覧いただければと思います。これは、当該地域内において事業主が事業所の設置・整備を行い、その地域に居住する求職者を雇い入れた場合に助成を受けられるというものでございます。

資料番号3を御覧いただければと思いますが、今般、北海道のほうから「北海道函館地域雇用開発計画」の提出がありました。

函館地域につきましては、雇用開発促進地域に該当するための要件を満たすこととなりました。北海道が地域雇用開発計画を策定し、先般2月26日に函館地域の同意協議が厚生労働大臣に対して行われました。

函館地域に係る雇用動向としては、全国と比較し労働力人口に占める求職者数の割合が高いことに加え、当該求職者の総数に比べ雇用機会が不足した状況が続いており、地域産業の振興と雇用機会の拡大を図る必要があります。

計画の内容の詳細な説明は省略させていただきますが、地域産業の高度化・活性化及び新産業の創出を促進し、地域雇用開発促進法の支援施策を最大限に活用することによって、雇用機会の創出を通じて地域内の求職者に良好な雇用の場を提供し、地域的な雇用構造の改善を図るというものでございます。

7ページに記載がありますが、新たな雇用の目標数は99人となっております。この計画は、令和7年4月1日～令和10年3月31日まで3か年の計画となっております。

最後ですが、地域雇用開発の促進のために北海道のほうで令和6年3月に北海道雇用人材対策基本計画を策定しております。人材の育成・確保、就業環境の整備、生産性や収益力の向上及び雇用のセーフティネットの整備を柱とするものでございます。当局を含む関係機関とも連携をして地域雇用開発に取り組むこととされておりまして、計画目標を達成していただけるものと期待するものでございます。

北海道が策定した函館地域の地域雇用開発計画につきましては、地域の発展に一層寄与するものと思われまますので、よろしく願いいたします。

私からの説明は、以上でございます。

○亀野会長 はい。ありがとうございます。

それでは、労働局の説明につきましてご意見をいただきたいと思ひます。

何かご意見ございますでしょうか。

はい。松浦委員、お願いします。

○松浦委員 中小企業団体中央会の松浦と申します。

私からは、今回付議されております北海道函館地域雇用開発計画の案、こちらにつきましてこの地域に様々な支援策が投入されて、地域の発展に資するというこゝで、計画そのものに対しての意見ということではないのですけれども、この計画において判断基準とされております有効求人倍率に関しての認識を伺いたひと思ひます。

と申しますのも、地域雇用開発計画だけではなくて、有効求人倍率は厚生労働省の労働政策全般に関わる指標なわけですけれど、どうも労働力需給の実態を的確に表すことができなくなっているのではないかと感じております。ほぼ全ての業種で人手不足が叫ばれている中で、令和7年1月の道内の有効求人倍率を見ますと、原数値ですけれども0.95倍で、この1年間ほぼ1倍を下回る水準で推移をしていると思ひます。数字だけ見ますと、単純に考えますと、私たちが感じてひる肌感覚とはちょっと乖離があるのではないかと申うところではす。

その要因の一つとして、ハローワークを活用する求職者の割合が低下しているというこゝ。かつ、高齢者の比率が高まっているというようないこともお聞きします。

一方で、人手不足に悩む事業者側は、厳しい経営環境から求人を控えざるを得ないといったような声も聞いているところではす。

そこで、3点ほど伺いたひのですが、全国的な課題ということになりますので、北海道労働局というよりも厚生労働省ということになるのかもしれませんが、有効求人倍率と労働力需給の実態との関係をどのようにご認識されているのか、まずお伺ひいたひと思ひます。

2つ目は、ハローワーク以外の求職者数や求人を控えている事業者の実態というものを何らかの手法で把握されているのかいないのか。把握されているのであれば、その内容をご教示いたひたいと思ひます。

3番目になります、仮に把握できていないということであれば、今後、労働力需

給の実態把握に向けた方策を検討していただけると非常に私どもとしてもありがたいと思いますので、その辺のご見解を伺いたいと思います。

また、その場合、年代別とといいますか、年齢別の実態把握というのが今後非常に重要になってくるかと思っておりますので、その点につきましても併せて伺いたいと思います。

よろしく願いいたします。

○亀野会長 はい。ありがとうございます。

部長、よろしいですか。

○猪俣職業安定部長 ご質問ありがとうございます。私からお答えいたします。

なかなか厳しいご質問で、本質的には本省のほうで有効求人倍率についてどう考えるかということにはなろうかと思うのですが、我々北海道労働局としてどう考えているか申し上げたいと思います。

委員からお話があったように、有効求人倍率はあくまでハローワークの求職・求人から出した数字ですので、民間の求人・求職状況を全て含めたものではございません。

その上でのご質問だと思いますが、これが実態をどれほど反映しているかというのはなかなか難しいご質問なのですが、一つ参考になるデータを紹介すると、厚生労働省が取っています令和4年の雇用動向調査によりますと、新卒以外の入職経路、就職する際にどのような経路で入職したかという調査があるのですが、19.2%、大体2割ぐらいがハローワークを利用しているわけですが。残りの8割は別の入職経路で、例えば縁故採用だったり、たまたま知り合いのところに入ったとか、そういったものもありますし、広告求人に応募して、そのまま入った人もいます。あるいは、民間事業者を使ったという人もおりますけれど、全体でいうと2割ぐらいがハローワークを経由して就職したというデータになっております。

また、厚生労働省で令和2年度に、転職者実態調査というのがありますが、転職活動の方法について聞いています。これは、34.3%の方がハローワーク等公的機関を利用しているというデータになっております。

ですので、完全に実態を把握しているとは言い難いのですが、一定程度は実態を把握していると言えるのではないかと考えております。

多くの方にハローワークを利用していただいておりますけれども、最近いろんな事業者が出てきておりますので、ハローワークだけではなくて、多くの民間職業紹介機関が参入して、そのシェアも高くなってきているということでございます。

また、スマートフォンを利用して、最近スポットワークとか非常に活発化しておりますけれども、短期アルバイトとか短期就労、いわゆる隙間バイトを利用されている方も多くなっておりまして、民間事業者においては短期的な就労の求人というのがそちらのほうに行っているのではないかと考えております。

ハローワークのほうで、引き続き雇用形態など安定的なパート求人を含めた一般求人の確保に努めているところですが、現状といたしましては、有効求人倍率と労働力

需給の実態との関係からすると、ハローワークだけのデータで世の中の状況を完全に把握するのは難しいと思っております。

2番目のご質問ですが、ハローワークのデータ以外からでも把握はしているのかというご質問だと思いますけれど、労働局のほうでは民間職業紹介機関における情報収集を行うために、全国求人情報協会等の数値、東京商工リサーチの北海道地区企業倒産状況あるいは、労働局だけでなく、経産局や財務局あるいは日銀のデータなどを見ております。

また、ハローワークのほうでは各地域で、現場の声ということで、求人者・求職者、両方のご意見や、地域の雇用情勢がどうなっているかとか、そういう情報を毎月逐一上げてもらっていますので、そういったものを総合的に勘案して求人者・求職者の実態把握に努めているところでございます。

3番目は、もし実態をしっかり把握できていないのであれば、しっかり把握するように努めるべきではないか、何か別の方法で把握するべきではないかというご質問だと思いますが、ハローワーク以外の情報も含めた労働力需給の実態把握に向けた方策を検討していただくよう本省に要望していくとともに、当局においても民間職業紹介機関との情報共有や意見交換を積極的に実施して、より正確な実態の把握に努めていきたいと思っております。

まさにこういうご質問を本省のほうでもかなり受けているようでして、民間のデータと一体的に見て、雇用情勢について一体的に把握するような仕組みがないか本省のほうで検討していると聞いておりますので、いつそういうものが出てくるか分からないのですけど、もしかするとそういう統合された雇用情勢のデータが将来的には出てくるのではないかと期待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。ありがとうございます。

よろしいでしょうか。

はい。

ほか、いかがでしょうか。

よろしいですか。

それでは、さらに意見はないということで、おおむね妥当ということで、この審議会の意見としてよろしいでしょうか。

はい。ありがとうございます。

それで、答申についてなのですが、先ほど松浦委員から意見がございましたが、これはこの計画への意見ということではないという理解でよろしいでしょうか。

はい。したがって、答申の中に先ほどの意見は入れなくもよろしいですか。

はい。分かりました。ありがとうございます。

それでは、北海道が策定いたしました地域雇用開発計画につきましては、「おおむ

ね妥当と認める」と答申することとしたいと思いますので、よろしく願いいたします。

○三富労働局 ありがとうございます。この答申を踏まえまして、速やかに大臣の同意に向けた手続を進めてまいります。

○亀野会長 それでは、議題（２）に入りたいと思います。「令和７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に、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まして資料が配付されておりますので、各委員が一読されていることを前提に、審議時間を確保するために簡潔に説明をお願いします。

それでは、北海道労働局の最重点施策、各行政の重点施策の順で説明をお願いいたします。

○菊田総務部長 総務部長の菊田です。

委員の皆様におかれましては、日頃から北海道労働局の行政運営にご協力いただきまして、誠にありがとうございます。

着座にて説明させていただきます。

まず、私から令和７年度行政運営方針（案）について全体の構成と第３の最重点施策部分を説明させていただいて、その後、各担当部長から第４の重点施策を説明いたします。

議題（２）の資料、令和７年度北海道労働局行政運営方針（案）の表紙をおめくりいただきますと、目次がございます。

全体の構成としましては、令和６年度の行政運営方針と同様に、第１に「労働行政を取り巻く情勢」、第２に、労働行政を取り巻く情勢を踏まえて、４行政分野を総合的・一体的に推進することで地域の皆様、国民の皆様の期待に応えていくということに記載しております。続けて、第３で北海道労働局の最重点施策、第４で各行政における重点施策に記載しております。令和７年度におきましても行政目標、数値目標を設定しております。

それでは、第３の最重点施策部分を説明いたします。

２ページを御覧ください。

１つ目の最重点施策としまして、「最低賃金・賃金の引上げに向けた中小企業・小規模事業者、非正規雇用労働者への支援」を掲げております。

道内の最低賃金は昨年１０月１日に５０円引き上げられまして、１，０１０円となりましたけれども、昨年１１月に閣議決定されました総合経済対策におきまして「２０２０年代に全国平均１，５００円という高い目標の達成に向け、たゆまぬ努力を継続する」とされておりますほか、本年１月に開催しました北海道政労使会議の共同宣言におきましても「賃上げに向け価格転嫁を、適正かつ円滑に進めるとともに、働き

方改革の一層の推進に取り組み、生産性を向上させていくことが重要である」とされており、適切な価格転嫁と生産性の向上を促進し、道内企業の持続的・構造的な賃上げを実現するための取組が求められております。

また、非正規雇用労働者の処遇改善、正社員転換、誰もが主体的にスキルアップに取り組むための環境整備が重要となっております。

そのための取組としまして、最低賃金・賃金引上げに向けた環境整備として、業務改善助成金による生産性向上を通じた賃金引上げ支援、働き方改革推進支援センターのワンストップ相談窓口での専門家による相談・コンサルティング、最低賃金審議会の円滑な運営のほか、最低賃金を改定した際の使用・労働者等への周知徹底、最低賃金の履行確保のための監督指導等に取り組んでまいります。

また、同一労働同一賃金の遵守徹底を図るため、監督署の定期監督等における同一労働同一賃金に関する確認、基本給・賞与の正社員との待遇差の理由の説明が不十分な場合の点検要請、雇用環境・均等部、職業安定部による所管法令に基づく報告徴収や指導監督を通じた是正指導、支援策の周知などに取り組んでまいります。

さらに、非正規雇用労働者の処遇改善・正社員化を行う企業への支援としまして、「年収の壁」を意識せず働くことのできる環境づくりや、正社員化を後押しするキャリアアップ助成金の活用勧奨、働き方改革推進支援センターにおける窓口相談、専門家によるコンサルティング、セミナー等のきめ細やかな支援に取り組んでまいります。

また、求職者支援制度の周知・活用促進による再就職・転職の促進、無期転換ルールの周知・啓発にも取り組んでまいります。

2つ目の最重点施策ですが、「リ・スキリングによる能力向上支援」としております。

グローバル化の進展、DXの推進など企業経営が複雑化する中、リ・スキリングを含め職場における学び・学び直しの取組を広げていくことが重要となっております。そのため、教育訓練給付等による労働者個人の学び・学び直しの支援としまして、教育訓練給付の給付率引上げや電子申請の周知、地域職業能力開発促進協議会での訓練ニーズの把握、デジタル分野の訓練コースの効果検証、検証結果に基づくカリキュラムの改善に取り組みます。

公的職業訓練のデジタル推進人材の育成支援としまして、訓練委託費の上乗せ措置によるデジタル分野の訓練コースの設定促進、ハローワークにおけるデジタル分野の職業訓練の受講勧奨、受講終了後の再就職支援等に取り組んでまいります。

また、人材開発支援助成金の活用推奨による企業内での人材育成の支援もしてまいります。

3つ目の最重点施策としまして、「誰もが安心・安全に働ける就業環境の整備」を掲げております。

道内の令和6年の労働災害による死亡者数は、令和7年1月速報値47人となって

おります。事故の型では、はさまれ・巻き込まれ、崩壊・倒壊、墜落・転落の順となっております。

死傷者数も、転倒、墜落・転落、動作の反動・無理な動作の順に多くなっております。

死亡災害と死傷者数に共通して高い割合を占め、死亡災害に直結しやすい墜落・転落災害防止のさらなる推進を図り、死亡災害の減少を目指した労働災害防止対策を推進する必要があります。

また、ハラスメントの相談件数につきましては高止まり傾向にあります。労働施策総合推進法の履行確保等により、総合的なハラスメント防止対策を進める必要がございます。

このため、死亡災害の減少及び、死傷災害の増加に歯止めをかける労働災害防止対策の推進の取組としまして、墜落・転落災害防止を図るため、足場に関する規制の周知、リーフレットを活用した指導。墜落・転落災害が約3割を占める建設業を対象に、工事着工期、工事追い込み期を中心とした指導。転倒などの労働者の作業行動を起因とする労働災害防止のため、管内のリーディングカンパニー等を構成員とする協議会の活動を通じて安全衛生に対する機運の醸成を図るほか、北海道冬季ゼロ災害運動を引き続き展開することとしております。

また、総合的なハラスメントの防止対策の推進としまして、職場におけるハラスメントの防止措置を講じていない事業者への厳正な指導のほか、事業主・ハラスメント相談窓口担当者向けの研修や、ウェブサイト「あかるい職場応援団」の各種ツールの活用促進、ハラスメント撲滅月間での周知・啓発に取り組んでまいります。

カスタマーハラスメントにつきましては、北海道が制定しました防止条例に関する情報収集や、カスタマーハラスメント対策企業マニュアル等を活用した企業への取組勧奨。就職活動中の学生等に対するハラスメントにつきましては、事業主に対しましてハラスメント防止指針に基づく望ましい取組の周知、企業向け研修動画及び各種ツールの活用勧奨のほか、学生等に対しましては、労働法制セミナーなどの機会を捉え、相談先等を記載したリーフレットも活用して、一人で悩むことがないよう支援しつつ、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。

最後に、4つ目の重点施策としまして「人手不足対策」を掲げております。

少子高齢化の進展によりまして生産年齢人口が減少する中、幅広い業種で人手不足の問題が深刻化しております。

そのため、ハローワークにおける求人充足サービスの推進としまして、求人票の作成支援、求職者情報の提供、企業説明会や面接会の機動的な開催等に取り組むほか、人手不足分野における人材確保支援としまして、医療・介護・保育・建設・警備・運輸分野などのマッチング強化のため、地方公共団体あるいは関係団体等と連携したセミナー等の開催や、ハローワークの人材確保コーナーを中心に潜在求職者の掘り起こ

し、求人条件緩和指導などに取り組みます。

また、就職氷河期世代を含む就職が困難な求職者に対する就職支援としまして、就職の実現に当たり困難かつ様々な課題を有する求職者を常勤職員が直接支援し、その効果を検証する「課題解決型支援モデル事業」をハローワーク札幌で実施することとしております。

以上が、第3の北海道労働局の最重点施策となります。

なお、行政運営方針の本文が25ページまでございまして、その後行政目標（数値目標）を掲げております。数値目標につきましては、前回の審議会において、件数などの数値目標だけでは、それが全体の中でどのぐらいのボリュームなのか、あるいは、その数値目標の達成が課題に対してどの程度寄与しているのか分かりにくいので、割合、パーセンテージで示す検討をというご意見をいただきました。

令和7年度の数値目標の設定に当たりましては、前年度まで件数のみの目標としておりました施策についても、その目標値の規模感などが分かるように、なるべくパーセンテージの数値目標も設定するなど見直しを行っております。

また、委員の皆様にも事前にお送りした資料では、この数値目標の資料の前年度の実績部分は令和6年11月時点の数値を記載しておりました。本日御覧いただいている資料につきましては、令和7年1月時点に修正しております。各目標については、この後、各担当部長から説明いたします。

引き続き、第4の重点施策につきまして、各担当部長から説明いたします。

○佐々木雇用環境・均等部長 雇用環境・均等部長 佐々木でございます。私からは、雇用環境・均等行政の重点施策について説明させていただきます。最重点施策部分1、最低賃金・賃金の引上げに向けた環境整備につきまして、行政運営方針（案）の3ページ冒頭の業務改善助成金の審査を適正に進め、管内企業の業務改善や生産性向上を推進し、賃金引上げを支援してまいります。

続きまして、同じく3ページの（2）同一労働同一賃金の遵守の徹底、（3）非正規雇用労働者の処遇改善・正社員化を行う企業への支援、4ページの（5）無期転換ルール等の円滑な運用に向けた周知につきましても、報告徴収による指導、関連する助成制度や働き方改革推進支援センターなど多様な支援策を周知・広報し、管内企業の取組を推進してまいります。

さらに、5ページ下からですが、同じく最重点施策の3、「誰もが安心・安全に働ける就業環境の整備」につきまして、7ページの（2）総合的なハラスメント防止対策としまして、職場におけるハラスメントに加え、カスタマーハラスメント対策や就職活動中の学生等に対するハラスメント対策にも取り組んでまいります。

職場におけるハラスメントにつきましては、何がハラスメントに当たるかが適切に理解されておらず、ハラスメントを防止するために講じるべき適切な措置が講じられておらず、深刻な事態に及ぶ事案も見受けられますことから、カスタマーハラスメン

ト、就活ハラスメントを含め、ハラスメント撲滅月間を中心に労使を対象としたあらゆる機会を活用し周知を進めてまいります。

カスタマーハラスメント対策や就活ハラスメント対策につきましては、現在、労働施策総合推進法や男女雇用機会均等法の改正に向けた動きが進められており、カスタマーハラスメント対策や就活等セクハラ対策を事業主の雇用管理上の措置義務とすることなどが盛り込まれた改正法案が今通常国会に提出予定とされております。

改正法案が成立した場合には、改正内容につきまして労使に十分に理解いただきますよう周知に取り組んでまいります。

また、職場におけるハラスメント対策につきましては、パワーハラスメントに関する相談件数は増加の一途であり、企業規模が小さいほどハラスメント対策に取り組む割合が低くなっていることから、特に中小企業に対する周知強化や取組支援を進めてまいります。

加えて、ハラスメントの相談、ハラスメントを受けて離職に追い込まれるなど、対策が必要と考えられる業種、地域など、企業規模にとどまらず指導・支援に取り組んでまいります。

そのため、来年度の行政目標（数値目標）といたしまして、目標の1枚目の裏面に入れておりますが、最重点施策からは、ハラスメント防止対策の推進としまして、労働施策総合推進法などによる報告徴収等について、相談窓口が整備されていないなどの法違反の是正割合といたしました。法違反の早期の是正を求め、是正率を100%とし、法の履行確保に努めてまいります。

次に、雇用環境・均等行政の重点施策について説明いたします。

8ページを御覧ください。

1つ目は、女性活躍推進に向けた取組促進です。

道内におきましては、女性の就業割合は上昇しておりますが、正規雇用比率はいわゆるL字カーブであり、特に20代後半から30代にかけては大きく全国を下回っております。

また、道内の男性の育休取得率は近年上昇しつつありますが、女性と比較すると低い水準のままで、全国値をも下回っております。未就学の子供を育てる家庭における夫の育児・家事時間は妻の4分の1程度で、女性に負担が重くのしかかってしまい、女性労働者は子育てなどで離職、正規雇用として就業継続されず、管理職登用も進まず、男女間の賃金格差が拡大する状況となっております。

取組につきまして、9ページから記載いたしました。

男女の賃金の差異は、募集・採用に始まる雇用の様々なステージにおける男女差の結果として現れますので、報告徴収等により男女雇用機会均等法の履行確保に努めてまいります。

女性活躍推進法におきましても、報告徴収等の確実な実施、さらに、自社の女性活

躍状況を広くPRいただける「女性の活躍推進企業データベース」や、自社の取組と同業種・同規模の平均データとの比較が可能となる「男女間賃金差異分析ツール」などの周知・利用勧奨により、男女の賃金差異の要因分析と情報公表、女性の活躍状況の情報公表、さらに、今年度当地で初めて認定されました「プラチナえるぼし認定」企業など、女性活躍に取り組む企業の好事例を紹介するなどにより法の履行確保に努めてまいります。

また、先ほどのハラスメント対策同様に女性活躍推進法も改正に向けた動きが進められており、現行、常用労働者301人以上の企業が対象の男女の賃金差異の情報公表義務を常用101人以上の企業に拡大、同じく常用101人以上の企業に女性管理職比率の公表の義務付けなどが盛り込まれた改正法案が今通常国会に提出予定とされております。

改正法案が成立した場合には、改正内容について広く理解されますよう周知に取り組んでまいります。

雇用環境・均等行政の2つ目は、9ページ下の(2)仕事と育児・介護の両立支援、多様な働き方の実現に向けた環境整備、ワーク・ライフ・バランスの促進です。

次のページ以降に取組を記載いたしました。

昨年5月に、育児期の柔軟な働き方を実現するための措置義務や男性の育休等取得状況の公表義務企業の拡大などを盛り込みました改正育児・介護休業法が成立し、本年の4月から段階的に施行されてまいります。

改正内容につきまして、特に労使の理解不足、就業規則の未整備などにより制度が利用できないといったことのないよう、引き続き法令解説資料、就業規則の規程例などの周知に取り組むとともに、報告徴収により法の履行確保を図ってまいります。

また、仕事と育児・介護の両立できる職場環境を整備するため、両立支援等助成金などの助成制度の利用を促進するとともに、両立支援に取り組む企業の好事例を紹介している「両立支援のひろば」など関連情報の周知を図り、誰もが希望する育児休業等の制度を問題なく利用できるよう環境整備に努めてまいります。

11ページに、育児・介護休業法と併せて改正されました次世代育成支援対策推進法について記載しております。

次世代育成支援対策推進法につきましても、一般事業主行動計画の策定・変更時に育児休業等の取得状況及び労働時間の状況等に係る状況把握・数値目標の設定を義務付けするなどの改正内容、「くるみん」認定など、新たに見直される認定基準につきましても周知を図り、認定取得を促進してまいります。

次に、12ページ、多様な働き方の実現に向けた環境整備、ワーク・ライフ・バランスの促進でございます。

「多様な正社員」制度、テレワーク、勤務間インターバル制度につきましては、制度導入について解説した資料、先進的に取組を進める好事例等関連情報を提供し、ま

た、制度の導入などによる助成制度の利用を奨励し、各制度の普及、導入、定着を促進してまいります。

また、年次有給休暇の取得につきましても、労働時間等設定改善指導の事業場訪問時に取得促進を働きかけるとともに、例年10月の年次有給休暇取得促進期間はもとより、ゴールデンウィーク、夏期、シルバーウィーク、年末年始などにポスター、リーフレットなどの啓発資料を管内労使団体・業界団体に送付、広報を展開し、大型連休につなげた年休の取得を促進してまいります。

働き方改革関連の最後が、13ページ、北海道政労使会議の開催でございます。

先般、本年度の会議を開催し、「物価上昇を上回る賃上げに向けた環境整備の取組強化共同宣言」を取りまとめたところでございます。宣言の採択にとどまることなく、構成員の連携を密に働き方改革を推進し、管内企業の一層の生産性向上に努めてまいります。

重点の最後、3つ目は、フリーランスの就業環境整備でございます。

昨年11月に、フリーランス・事業者間取引適正化等法が施行されたところでございます。引き続き委託事業者の調査、実態把握に努め、法の周知に取り組むとともに、トラブルに関する相談窓口を広報、法令の就業環境整備違反に係る相談などに対応してまいります。

また、労働者性の判断につきましては、監督署とも連携の上、法の履行確保を図ってまいります。

以上、これまでの雇均部の重点施策から、来年度の行政目標（数値目標）は、数値目標の2枚目の表のページでございますが、女性活躍・育児休業取得等の促進としまして、女性活躍推進法と育児・介護休業法による報告徴収において、一般事業主行動計画が未届け、育児短時間勤務制度が未整備などの法違反の是正割合といたしました。法違反の早期の是正を求め、是正率を100%とし、法の履行確保に努めてまいります。

雇用環境・均等部令和7年度の重点施策につきましては、以上でございます。

○高橋労働基準部長 労働基準部長の高橋でございます。よろしく願いいたします。

私からは、労働基準行政の重点施策について説明いたします。

着座にて説明させていただきます。

冒頭、総務部長からも話がありましたように、労働災害、死亡災害を減少させるとともに、死傷災害の増加に歯止めをかける必要がございます。このため、労働基準行政としては、行政運営方針14ページになりますが、第1に、第14次労働災害防止計画を確実に推進してまいります。

具体的な取組としては、①事業主が自発的に安全衛生対策に取り組むための意識啓発について、あらゆる機会を通じて周知・啓発などを行います。

②として、道内でも増加が続いている高年齢労働者の労働災害防止対策として、エ

イジフレンドリーガイドライン、さらにはエイジフレンドリー補助金の周知を図ってまいります。

③番目に、労働災害の分析結果などから、死亡など重篤な災害が多い、労働災害が増加傾向にある、災害が多発傾向にある業種に対しては、特に重点的に労働災害防止対策を講じてまいります。

アとして、建設業です。建設業は重篤な災害が多いですので、これに対しては、最重点でも書いておりますが、墜落・転落災害の防止、さらには着工期・追い込み期の指導を徹底してまいります。

イとして、転倒などの行動災害が多い小売業・社会福祉施設についても協議会を通じて関係機関と連携し、安全衛生に対する機運の醸成を図ります。

ウ、労働災害が多発している陸上貨物運送業については、荷主も含めてガイドラインの周知を図り、荷役作業時の労働災害防止に向けた取組を促進するとともに、来年度も「陸運業ゼロ災チャレンジ北海道」を実施いたします。

続いて、エでございます。同じく災害多発の製造業ですが、こちらはリスクアセスメント、残留リスクの情報提供の実施、さらには機械による「はさまれ、巻き込まれ」災害を発生させた事業所に対して再発防止対策の徹底を指導していきます。

オ、従事者数は少ないものの、重篤な災害の発生率が高い林業については、伐採作業等ガイドラインなど周知徹底を図るとともに、発注機関・防災団体と連携したパトロールを実施します。

④番、労働者の健康確保対策ですが、メンタルヘルス対策の取組が低調な特定6業種、卸売業、小売業、金融業、教育・研究業、接客娯楽業、清掃業に対して周知・指導を行います。

⑤番目、労働者の健康障害防止対策として、熱中症、化学物質、石綿・粉じん、これらの健康障害防止を中心に指導してまいります。

16ページになりますが、第2に、長時間労働抑制に向けた取組を推進してまいります。

具体的な取組としては、①であります。あらゆる方法により収集した長時間労働に関する情報に基づき、適時・適切に監督指導を実施してまいります。

②、労働時間の短縮等に取り組む中小企業・小規模事業者に対しては、助成金利用の勧奨や改善策・好事例の紹介、コンサルタントによる専門的な助言・指導を実施するとともに、法令周知、時間外・休日労働協定の作成方法の教示など、きめ細かな支援を実施してまいります。

③、建設業・自動車運転者・医師等の新たに上限規制適用になった業種等に対しては、時間外労働の削減が困難な背景に応じて労働時間短縮に向けた支援を実施してまいります。

④、大企業・親事業者から下請へのしわ寄せが認められた場合には、関係機関に通

報して、長時間労働につながる取引環境の見直しを推進してまいります。

17ページになります。

第3、法定労働条件の確保改善対策を推進します。

具体的な取組としては、①、労働条件の明示や就業規則の作成、労使協定の適正な締結など基本的労働条件の枠組みを確立させ、その管理体制を構築・定着させるため、集団指導や監督指導を実施してまいります。

②、違反事業主に対しては、まず最初は自主的な改善を促し、きめ細かな情報提供や具体的な是正・改善に向けた取組方法を助言してまいります。

一方で、重大悪質な法令違反に対しては、司法処分を含め厳正に対処いたします。

③、労働基準法に係る届出・許認可申請等の書類の不備については、修正の必要性を丁寧に説明し、円滑な再提出を求めてまいります。

④、大学を中心に積極的に職員を派遣し、学生に対し労働基準関係法令の周知を図り、法令の不知による被害防止を図ってまいります。

4番目に、労災保険給付については迅速・適正に処理してまいります。特に社会的関心が高い過労死等の事案については、認定基準等に基づき迅速・公正な事務処理を推進いたします。

行政運営方針の後に数値目標を付けておりますが、1ページ目の2労働災害防止については、第14次労働災害防止計画の最終年であります令和9年の死亡災害を令和4年と比較して10%以上減少させるという目標になっております。具体的には、令和4年51人の死亡災害がありましたので、これを45人以下にするという目標にしております。

現段階で、令和6年47人の死亡災害が発生しているという状況になっております。

続きまして、2枚めくっていただきまして、労働基準行政の主要課題・目標として、1つ目がメンタルヘルスの取組の推進でございます。こちら、第14次労働災害防止計画の目標でありますメンタルヘルスに取り組む事業場割合を80%以上と。これを達成するために、来年度は事業場規模30人以上の特定6業種について80%以上を目指すという目標としております。現段階の速報値では、取組割合が76.2%となっております。

基準行政目標の2番目が、長時間労働抑制でございます。こちらについては、局や監督署に寄せられた相談等から月80時間を超える時間外労働を行わせていると疑われる事業場に対し、全数、100%監督指導を実施するという目標としております。

1月末現在の速報値ですが、令和6年度100%の目標を達成しております。

3番目が、被災労働者に対する迅速かつ公正な労災保険の給付です。3か月以上経過する未決事案件数を150件以下としておりますが、残念ながら1月末現在192件となっております。経済活動が活発になってきて、労災請求も増えておりますので、この150件は非常に高い目標なのですが、何とか目標を達成したいという思いもあ

りまして、来年度も150件以下と、今年と同数の目標としております。

私からは、以上でございます。

○猪俣職業安定部長 続きまして、職業安定部長の猪俣から職業安定行政の関係について説明いたします。

まず、11ページをお開きください。ここは均等行政の関係のところですが、一部安定関係のことが入っておりますので、説明させていただきます。

エ、子育て中の方々に対する就職支援の積極的な推進のところです。

マザーズハローワークあるいはハローワークに設置しているマザーズコーナーにおきましては、子連れの方でも安心して相談できる環境の整備や子育て中の方も安心して働ける求人情報の提供に加えまして、来所困難な方を対象としたオンラインを活用した相談にも取り組んでおります。

次年度においても、今年度に引き続き事業の周知と利用者の拡大を目的として出張相談、セミナーの積極的な開催に取り組んでいくこととしております。

続きまして、12ページのキ、出生後休業支援給付金及び育児時短就業給付金の活用についてでございます。

本年4月1日に施行されますけれど、「共働き・子育て」を推進する観点から、一定期間以上の育児休業を取得した場合に給付する出生後休業支援給付金、2歳未満の子を養育するために所定労働時間を短縮して就業した場合に給付する育児時短就業給付金が創設されます。円滑な施行に向けまして、周知に取り組んでまいります。

続きまして、18ページから始まります職業安定行政の重点施策について説明いたします。

19ページに、①ハローワーク機能の充実ということで、ア、イ、ウとあります。求職者一人一人の課題に応じた再就職支援を実現すべく、職員のキャリアコンサルティング知識・スキルのさらなる醸成を図るとともに、オンラインによる職業相談の拡充により利用者の利便性の向上に取り組んでまいります。

②は、雇用仲介事業者への対応ということでございます。法令遵守徹底のためのルールと施行の強化の観点から、お祝い金・転職勧奨禁止、金銭等の提供の禁止や、職業紹介事業者の手数料実績の公開義務化と、募集情報等提供事業者の利用料金・違約金規約の明示義務化について、適切に履行されるよう取り組んでまいります。

また、先ほど少し言及しましたが、最近アプリを使用して短時間・単発の仕事、いわゆるスポットワークの仲介事業が広がっておりますが、これについても法違反が認められた場合には適切な指導を行ってまいりたいと思います。

このスポットワークについては事前に委員に送付した資料には記載しておりませんが、本省のほうから第3次案という全体の方針が示されたところにこのスポットワークの話が入っておりましたので、今回追記いたしました。

続きまして、20ページの③、雇用保険制度の適正な運営でございます。

ア、イ、ウとありますが、労働保険適用・徴収部門と連携して雇用保険の未手続事業所の解消を図っていくほか、雇用保険受給者の早期再就職に努めてまいりたいと思います。

また、雇用関係助成金の電子申請の利用勧奨と適正な運用に努めてまいります。この雇用関係助成金の電子申請の利用勧奨についても、追記させていただいたところでございます。

続きまして、(2)多様な人材の就労促進でございます。

21ページをお開きください。

まず、①高齢者の就労の促進及び安心して安全に働くための職場環境の整備等についてでございます。

働く意欲がある高齢者が活躍できる社会の実現に向けた環境整備に必要な高齢者雇用確保措置の実施・運用、高齢者雇用安定法の周知に努めていくことや、65歳以上の求職者への再就職支援、シルバー人材センターとも連携して地域ニーズを踏まえた高齢者の働く場を創出する取組を行ってまいります。

続きまして、②障害者の就労支援でございます。

22ページをお開きください。

障害者の法定雇用率が、さらに来年7月から2.7%に引き上げられる予定でございます。企業への周知・啓発、計画的な雇入れを促進し、障害者雇用の経験やノウハウが不足している企業に対して採用の準備段階から採用後の定着支援までの一貫したチーム支援を実施してまいります。

また、23ページのエ、公務部門の関係ですが、事前に説明させていただいた委員もおりますけれど、道内の公的部門、自治体がメインになりますが、障害者雇用の関係は未達の自治体が非常に多いです。既に行っておりますけれど、来年度につきましても労働局による直接指導等を積極的に実施して、この未達の解消に努めてまいりたいと考えております。

続きまして、23ページの③、外国人求職者等への就職支援の関係でございます。

ハローワーク札幌に設置している「外国人・留学生支援コーナー」において、就職支援メニューの周知・利用促進を図り、職業相談やセミナー等を開催して効果的な支援を実施するほか、道内各ハローワークへ「多言語音声翻訳機器」を配付し、多言語化が進む外国人求職者に対する職業相談の円滑化を図ってまいります。

また、「外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業所が適切に対処するための指針」に基づき、雇用管理状況の確認、改善のための助言・援助等を行ってまいりたいと思います。

続きまして、24ページの④、北海道の地域特性に影響を受ける労働者の雇用の安定に向けた支援についてでございます。

季節労働者の通年雇用化を促進するために、労働者の希望に応じた個別求人開拓や

職業訓練、各種セミナーを実施していくとともに、季節労働者を雇用する事業主に対しては通年雇用助成金制度の活用を促進していきたいと考えております。

24ページの⑤、若者の就職支援についてでございます。

地域若者サポートステーションにおける若年無業者等への就労支援や、新卒応援ハローワーク等における多様な課題を抱える新規学卒者等への支援について、地方公共団体や学校、その他関係機関と連携して個別支援を実施してまいりたいと思います。

また、正社員を希望する若者を対象に担当者制の職業相談、就労支援、能力開発支援、就職後の定着支援を実施し、正社員就職の実現を図ることとしております。

最後に、(3)地域の課題に対応した雇用対策の推進でございます。

25ページをお開きください。

自治体と労働局の間で雇用対策協定を結んでおりますが、この雇用対策協定に基づく事業を引き続き推進していくとともに、国が自治体と一体的に求人・求職のマッチング支援を実施する一体的実施事業の利用促進や、地域雇用活性化推進事業の応募勧奨や実施地域における適切な支援を行ってまいります。

②、北海道への移住を伴う就職を希望する者への支援でございます。

北海道へのU I Jターン等により就職を希望する方に、職業紹介や生活関連情報の提供等を行っていくほか、北海道庁と連携して人材誘致を進め、「北海道U・Iターンフェア」を東京圏等で開催し、U I Jターン就職希望者のニーズに沿った移住と就職の実現を図ることとしております。

続きまして、行政目標（数値目標）について説明いたします。

1枚目ですが、求職者支援制度の活用促進についてでございます。

職業安定関係のところ、全体的に目標値がPとなっているのですが、本省からまだ北海道に割り振られる目標値が示されておりませんのでPとしております。基本的に令和6年度とほぼ同じような目標値が示されると思いますので、右側の「前年度（前年）実績又は見込」のところ、令和6年度の目標値を参考までに記載しております。

まず、求職者支援制度の活用促進のところですが、令和6年度の目標値が3,722人になっております。1月までの就職件数が2,727人、進捗率91.8%と、目標達成が難しい状況になっております。理由といたしましては、人材不足基調の中で賃金上昇の影響も受けて、再就職を優先する求職者が増えているものと推測されます。簡単に言うと、訓練を受けずに、すぐに再就職できるという状況にありますので、訓練ではなく再就職のほうを選択するというような状況なのではないかと推測しております。

また、求職者支援制度の活用促進の就職率のほうですが、目標値は令和6年度と令和7年度同じものを設定する予定でございます。

令和6年度の進捗状況ですが、令和7年1月末では、公共職業訓練の施設内訓練が

88.6%、委託訓練が75%、求職者支援訓練の基礎コースが58.8%、実践コースが61.7%と、施設内訓練以外は目標に届いていませんが、委託訓練についてはパソコンの基礎的なコースも多く、事務職希望者と求人倍率との関係から就職率が低くなる傾向があります。求職者支援訓練については、委託訓練と同様に営業・販売・事務分野の就職率が低くなっているほか、コース数の多いWEBデザインの分野の就職率が低くなっており、全体的には目標達成が厳しい状況と考えております。

続きまして、裏面の人材確保の支援のところでございます。ここでは、人手不足分野の就職件数と人材確保対策コーナーにおける支援対象者の就職率、2つの目標がございまして、

まず、令和6年度における就職件数の目標が1万4,074件となっておりますが、今年の1月末現在の状況としては、実績が1万1,065件、進捗率が95.9%と100%を若干下回る状況になっておりますけれども、目標の達成は恐らく可能と考えております。

また、2つ目の人材確保対策コーナーにおける支援対象者の就職率ですが、このデータは12月末、第3・四半期までの累計の状況を示しておりますけれども、これが53.6%でございまして、目標値の達成はちょっと難しいと考えております。

続きまして、2枚めくっていただきまして、職業安定部の主要課題・目標のハローワーク機能の充実のところでございます。ここは、主要指標と言われる就職件数、求人充足数、雇用保険受給者の早期再就職割合の3つを掲げております。

令和6年度の目標値は記載のとおりですが、早期再就職割合のほうは今年度達成見込みですけれども、就職件数と求人充足のほうはなかなか達成が難しいのではないかと考えております。

特に就職件数のほうは、先ほどご質問にもありましたけれども、求人件数、求職者数ともにハローワークを利用される方が非常に減っている状況で、件数を上げるのがなかなか難しい状況になってきております。

続きまして、障害者の就労支援のところですが、令和6年度の目標数値が、就職件数5,228人以上となっておりますけれども、今年1月末時点での就職件数が4,184人と状況としてはいいので、今年度の目標は達成できるのではないかと推測しております。

続きまして、裏面の若者に対する就職支援のところでございます。

まず、新規学卒者の就職内定率ですが、令和7年1月末現在の就職内定率91.7%となっております。かなり高い状況ですので、目標達成に向けて順調に推移していると考えております。

また、わかものハローワーク等を利用して就職したフリーター等のうち正社員として就職した者の割合ですが、令和6年12月末現在82.1%となっております、目標値71%を11.1ポイント上回っていることから、目標達成が見込まれており

ます。

駆け足になりましたが、私からの説明は以上になります。

○菊田総務部長 行政目標（数値目標）の最後にございます労働保険に加入すべき事業所の未加入状況の解消について総務部から説明いたします。

こちらの取組、令和7年1月末の実績状況としましては、未加入を把握した事業所数967件に対しまして、加入事業所数677件となっております。

令和7年度の目標値としましては、労働保険の未加入を把握した事業所のうち、1つ目、年度内に加入した事業所の割合90%を目標にしております。

令和6年度までは②に掲げております事業所数のみを目標値としておりましたが、加入事業所数だけでは、本来労働保険に加入すべきであるにもかかわらず未加入状況にある事業所のうちどの程度加入させることを目標にしているかという取組の規模感あるいは課題に対する貢献度を示しにくいいため、新たに設定いたしました。

2つ目、従来から掲げております加入事業所数ということで、年度内に加入した事業所数1,110件を目標に掲げております。

以上が、議題（2）に関する労働局からの資料説明になります。よろしくお願ひいたします。

○亀野会長 はい。説明ありがとうございます。

それでは、これから審議に入りたいと思います。

ただいまのご説明に対しまして、ご意見、ご質問がありましたらお願ひいたします。

山田委員、お願ひします。

○山田委員 労働者委員の山田です。どうぞよろしくお願ひいたします。

私からは、全部で5点の意見・質問をさせていただきたいと思います。

まず1点目ですが、これは運営方針と少しかぶっているかもしれませんが、今年の11月27日付で、「最低賃金引上げに関する影響等の把握について」と題しまして令和6年度の目安額に対する受け止め、その他の意見を含め3点ほど意見を求められる機会がありましたが、この意見については、中央の目安審議や地方の金額審議に影響を与えるものなのかどうか伺いたいと思います。

個人的には、昨年、徳島県が目安額より大幅に引き上げられた背景といたしますか、経過についての受け止めを聞くために他の設問が作られたように感じましたが、その辺についてもどうかと思っております。

2点目ですが、7ページのハラスメントの防止の関係で、①の「ハラスメント撲滅月間」が12月に設定されているところですが、②の就活ハラスメントの関係と連動させることはできないかということです。これは、月や期間の設定は難しいかと思いますが、ぜひご検討いただきたいと思います。

続きまして、14ページ、第14次防の関係についてですが、行政運営方針関連参考資料55ページの死亡労働災害速報値を見ると、建設業において今年の3倍近く死

亡災害が発生しております。行政運営方針（案）14ページ、③のア、建設業では再掲として記載され、今後も同様の取組が示されていますが、取組強化が必要であろうと考えます。局として、今後どう考えているのか伺いたいと思います。

続きまして、4点目になります。23ページでございます。

ご説明にもありましたが、エの障害者の雇用について、自治体の雇用達成状況が非常によくないというお話がありましたが、地場の中小企業は自治体のことをよく見ていると思います。行政が達成できていないものを、民間だけに一生懸命やれと言うのはちょっとどうかというふうに思われぬように、ぜひ取組強化をお願いしたいと思います。

また、179市町村ありますので、そのうち市だけでも構いませんので、障害者雇用の達成率の状況を資料として提供いただけたらと思います。

最後になります。5点目ですが、23ページの③のアの（イ）の関係です。外国の方の相談について、これを読みますと、基本的には対面による相談と読み取れますが、今はスマートフォン等通信機器はほとんどの方が持っておられると思います。であれば、最後は対面でなければならないという場面があるかもしれませんが、SNSやメールによる相談もできるような体制を整えていただきたいと思います。もし現状で対応できていれば、それはそれで結構なことだと思いますが、状況はどうなっているか教えていただきたいと思います。

以上5点になります。

○亀野会長 はい。ありがとうございます。

それでは、お願いします。

○高橋労働基準部長 5点のうち、1番目の最賃の本省のアンケート調査、それから死亡災害の増加について説明いたします。

委員ご指摘のとおり、本省から、昨年大幅に最賃が上がった影響等についてアンケート調査の実施を求められ、最賃の審議会委員、また道内の中小企業の皆様にご協力いただいて調査をしたところでございます。

これにつきましては、これがどのように活用されるか、取りまとめられるか等の連絡はありません。どのような影響があったのか本省で把握したいためという説明がなされているだけであります。

次に、死亡災害の増加についてです。確かに行政運営方針は前年と同様の記載にはなっておりますが、労働災害の状況は、行政運営方針関連参考資料55ページ、基準行政の2-1になりますけれど、死亡労働災害発生速報値として、さらには死傷災害についても、年間を通じて、単に業種だけでなく、どのような事故が増えているのか、減っているのか。また、過去5年間の傾向などを分析した上で対策を講じています。例えば、分析結果から、北海道では冬場の工事停止があるため4月からの着工期に災害が多い。また、工事停止前の年末にかけて追い込み期に事故が多いことを踏まえて、

北海道独自で「着工期・追い込み期」の取組を進めているところであります。

さらには、建設業では昨年大幅に災害が増加しましたので、行政運営方針に記載はありませんが、追い込み期に基準部長メッセージを新たな取組としてYouTubeで取り上げたり、1月末付で防災団体に対して労働災害防止のためのさらなる取組を緊急要請するなど、具体的な措置として、その時々々の災害発生状況を分析して対応を取っております。

○佐々木雇用環境・均等部長 2点目の、「職場のハラスメント撲滅月間」を就活ハラスメントと連動して時期を検討できないかというご質問について雇用環境・均等部から説明いたします。

例年12月を「職場のハラスメント撲滅月間」としてしておりますが、12月になりました経緯は、年末に向けて業務が繁忙になって、ハラスメントが発生しやすいということが背景にあって12月が指定されているところでございます。

少し私の説明にも入れさせていただいたところですが、ハラスメントが起こる背景には、労使双方ハラスメントに関する理解不足が根深いのではないかと考えております。事業所内で適切に防止措置が定められていないということから、事態が深刻化していくケースが多いのではないかと考えております。

雇用環境・均等部関係資料1-3に、職場のハラスメント全体の解説資料の「職場のハラスメント対策リーフレット」と、委員のご質問にもありました就活ハラスメントは1-5にリーフレットを入れております。リーフレットも後で御覧いただければと思いますが、どういうケースがハラスメントになるかということと、職場でハラスメントを起こさないためにどういうことに注意をしてください、ハラスメントだと思ったら、我慢しないですぐに相談をしてくださいというようなことを解説した資料になっております。

12月のハラスメント撲滅月間を中心にとということで説明をしたところでございますが、月間に限らず、ハラスメント防止対策ということで周知を進めていきたいと思っております。

貴重なご意見をいただきましたので、上にも上げてまいりたいと思っております。

以上です。

○猪俣職業安定部長 まず、ご質問の4つ目、障害者雇用の関係の公務部門、自治体について、問題がある、しっかりやれということでございましたけれど、しっかりやっております。既に直接自治体の首長のほうに私ないしは労働局長のほうで指導というか、幾つかの自治体に要請に行っておりますけれども、来年度につきましても今年度以上に積極的にいきたいと思っております。

というのも、ここでちょっと説明すると、法定雇用率が実は上がった関係で、足元では自治体の法定雇用率未達成状況というのはさらに悪化しております。非常によくはない状況ですので、かなりギアを上げて指導していかないと厳しい状況です。

先ほど山田委員からもありましたように、北海道は自治体の数が非常に多くて、全国で一番多いのです。179自治体があって、私ちょっと調べましたけれど、私が生まれた富山県は15の自治体しかないですし、東京都でも62の自治体しかないという状況なので、数で判定されるとなかなか北海道は厳しい状況ではあるのですが、そうはいつでも公務部門というのは未達成ゼロで当たり前というのが前提になっておりますので、労働局としてはしっかり指導・要請して法定雇用率を達成させていきたいと考えております。

また、資料の提供、現状どういう自治体が未達成なのかというような情報提供についてはさせていただきたいと思っております。

5つ目のご質問の外国人の関係で、SNS、メール等による相談などについても検討すべきではないかというお話ですけれど、今、北海道は外国人労働者が非常に増えておりまして、ちょうど1月に外国人労働者数の統計データを発表いたしました、長崎県に次いで全国で2番目に増加率が多かったのが北海道でございます。かなり増えている状況でございます。

現在ハローワークのほうで多言語対応できているところがハローワーク札幌と倶知安で、倶知安は非常に外国人労働者が多いので対応できているのですが、それ以外はあまり対応できていない状況ですので、体制的になかなか厳しいというところもありますけれど、今後恐らく外国人労働者は非常に増えていきますし、今日の議題とは関係ありませんが、育成就労支援とかいろんな制度も始まりますので、こういった相談体制の強化のようなものについては検討していきたいと思っております。

以上でございます。

○亀野会長 はい。ありがとうございます。

山田委員、よろしいですか。

はい。

ほか、いかがでしょうか。

上田委員、お願いします。

○上田委員 上田です。今日は、ありがとうございました。

資料の中の労働局の行政目標の数値目標のところについてお尋ねしたいと思います。

行政目標の2ページ目のハラスメント防止対策の推進の部分と、隣のページの女性活躍・育児休業取得等の促進のところになります。

ハラスメント防止にあたっては是正の実施は非常に重要な事柄だと思っておりますが、その中で資料の中の実施は報告徴収を求められた実施件数だと思うのですが、指導というのは、どういったことを指導されているのか、是正では、どういったことがなされると是正件数とカウントされるのかといった、その具体的な内容を教えてくださいたいと思っております。

また、この実施に当たっての端緒、どういったきっかけで実施をされているのか。

そういった実情もおうかがいします。

また、令和4年度は非常に件数が少なく、令和5年度が増えているというのは、どういった事情だったのかもお尋ねします。

よろしくをお願いします。

○佐々木雇用環境・均等部長 ご質問ありがとうございます。

まず、ハラスメント防止対策の推進のほうから説明いたします。順番が前後するのですが、先に令和4年度の状況について少し背景など説明させていただければと思います。

令和4年度は、国中に蔓延いたしました新型コロナウイルス感染症への対応が行政機関を含め各方面で進められていた頃でございまして、令和4年度の都道府県労働局の行政運営方針の冒頭部分で、現下の労働行政の最大の課題は、長期化する新型コロナウイルス感染症への対応だとされているところでございます。

雇用環境・均等部では、新型コロナウイルス感染症対策として新型コロナウイルス感染症による小学校休業等対応助成金の審査・支給決定を所掌しておりました。この助成金は、令和3年8月1日～令和5年3月31日までの間で子供がコロナに感染した、または、コロナ対策としてガイドラインなどに基づき小学校や保育所などが臨時休校、休業となった場合に、子供の面倒を見るために休まなければいけなくなった労働者に有給休暇を取得させた事業主に対して、事業主が負担した給料分の助成金を支給するという制度でございまして、緊急事態宣言や学校や保育園の休業などに応じて爆発的に申請件数が伸びていたときでございます。

当時は、感染拡大で休業される事業所も多く、3密とか行動制限が進められて、事業所訪問による報告徴収は原則禁止と本省から指示が出ておりました。令和4年度は本助成金の業務を雇均部が所掌する業務全てに優先させるという本省指示も出されたため、委員ご指摘のとおり、報告徴収の実施件数が極めて少ない数字となっております。

原則禁止ということで、訪問の報告徴収はできなかったのですが、相談が寄せられたり、法違反が懸念される場合については電話やメールなどで聞き取りをして報告徴収を実施しておりますので、計上数は41件ということで、極めて少ない数字になりました。

令和5年度に入りまして、助成金が終了いたしましたので、報告徴収の件数は伸びて、255件となっております。

それから、最初に委員からご質問がありました指導はどのようなふうに行っているのかということですが、本省から企業の指導業務方針が示されますので、それらに基づいて年間指導計画を立てて進めております。加えて、労働者などからの相談を端緒として選定をした対象事業所につきまして、企業訪問などで法定義務とされている措置が講じられているか聴取をし、また、関係資料の提出を求めて内容を確認して法違反の

有無を判断しております。

そして、法違反があった場合には助言・指導等、行政指導を行って、企業に対して是正を求めて、是正されるまで指導を継続します。

是正が確認される状況は、助言・指導等、行政指導を行った対象事業主から、制度を整備しました、体制を整備しましたということで、現行の法違反状態が是正されて、是正・改善報告を労働局に出してもらって、その報告が届いたことによって、内容も確認をして、是正が完了したとしております。

次に、2点目の女性の活躍・育児休業取得等の促進につきましても、令和4年度の報告徴収の件数は、先ほどのハラスメント対策同様で助成金の審査を優先しておりましたので15件でございます。

同じ状況で、令和5年度になりますと報告徴収を再開し、積極的に進めましたので、305件です。こちらにも、本省から優先指導対象が示されますので、それに基づき年間指導計画を立て、事業所に聞き取りをし、場合によっては関係資料を提出させて、内容を確認して、法違反がないかどうか判断してまいります。

是正状況の判断は、助言・指導等を行った企業から、女性活躍推進法ですと一般事業主行動計画が未届けというケースが一番多く、その届出をもって、育児・介護休業法ですと短時間勤務制度が整備されていないとか、育休の取得促進のための雇用環境整備として窓口設置等しなければいけないのですが、そうした未整備状態が是正されて、法違反状態の是正改善報告が提出されたということで、是正状況を確認して完了となります。

○亀野会長 よろしいでしょうか。

○上田委員 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。

百瀬委員、お願いします。その後、日野委員、お願いします。

○百瀬委員 道経連の百瀬です。よろしく願いいたします。

まず、2ページの(1)、最低賃金・賃金の引上げに向けた環境整備というところですけど、その中で働き方改革推進支援センターの件が書かれております。当会でも会員さんに利用を勧めているところがございますが、相談件数あるいは好事例など実績等で把握している点があれば教えていただければと思います。

また、次年度も引き続きこちらのセンターの積極的な活用があると思うのですが、次年度以降の体制で何か見通し等があれば教えていただければと思います。

2点目が、最低賃金制度の適切な運営ですけど、この中で、充実した審議が尽くせるよう審議会の円滑な運営を図るという記載がございますが、今年は参議院選挙も予定されている中でタイトなスケジュールになるかと思っておりますので、その辺の目安から地方審議会の審議ですね。2ページにもあったように、非常に高い目標の設定も

ございますので、労使の真摯な議論が必要と思われまますので、運営上、何か今お考え等あればお示しいただければと思います。

3点目が、20ページですか、雇用仲介業者の件で、お祝い金・転職勧奨禁止についての記述と説明がございましたけれど、素朴な疑問なのですが、基本的に今、労働力の流動化というのが方向性としてある中で、お祝い金・転職勧奨禁止というのは、もちろん行き過ぎた部分はまずいと思うのですけれども、この辺のバランスをどのように考えておられるか、考え方があればお示しいただければと思います。

4点目は、障害者雇用ですけれど、また来年から法定雇用率も上がる中で、精神障害等の再雇用もかなり必要になってくると思われまます。企業の中で、こういった方々は身体障害に比べて非常に管理者の負担等も増えますが、その辺の職場の運営をサポートするような何か支援等があれば、教えていただければと思います。

最後に、これは24ページだと思うのですが、いわゆる「ひきこもり者」については非常に難しい問題ということは承知しておりますが、当会でも政府要望等でも今後取り上げていく予定なのですが、現状の課題を見る限り、かなり難しい問題と捉えまますし、こういった方の将来的な低年金の問題にもつながるのではないかと考えています。

地域若者サポートステーション事業に52億、あるいは若年無業者等に対する心理的相談の充実のための体制強化に新規で9.6億という概算要求がついているということをお聞きしていますので、これは今後とも積極的な施策の展開を求めたいと思っていますところでございます。

私からは、以上です。

○亀野会長 はい。ありがとうございます。

お願いいたします。

○佐々木雇用環境・均等部長 では、1点目でご質問いただきました北海道働き方改革推進支援センターの部分につきまして雇用環境・均等部から説明いたします。

センターの相談件数、事業所訪問などによるコンサルティング、それから事業主セミナーも実施をしているところでございますが、直近、1月末の状況で、相談件数が1,018件でございます。昨年度、令和5年度の同期、令和6年1月末の数字は722件でしたので、それに比べると141%、1.4倍に伸びたところでございます。

事業所訪問などのコンサルティング件数ですが、1月末で825件でございます。これも、昨年度643件でしたので、1.3倍という状況でございます。

セミナーは、1月末で67回開催しております、昨年1月末が69回なので、少し下回って、97%というところでございます。

今年度も相談件数、コンサルティングの回数、セミナー開催回数、いずれも事業の実施目標が定められており、目標達成状況は、相談件数が84.8%、コンサルティングが87.8%、セミナーは目標を達成できまして、134%でございました。い

ずれも先月2月、今月3月と件数を重ねて、年度末までには目標に到達する見込みですが、いずれにつきましても、働き方改革推進支援センターの認知度を上げ、ご理解をいただくことが前提だと思っておりますので、周知を進めてまいりたいと思っております。

件数とかセンターの意義についてご理解をいただきまして、ありがとうございます。

それから、来年度の状況ということでお尋ねがございましたが、次年度も働き方改革推進支援センターを設置すること自体は決まっております。ただ、予算の関係から開所日は今のところ未定でございますが、センターの支援内容につきましても本年度同様に、相談受付、コンサルティング、そしてセミナーも開催していくと聞いておりますので、来年度も引き続きセンターをご利用いただければと思っております。

最後に、好事例がありましたらということでお尋ねいただいたところでございますが、厚生労働省で運用しております「働き方・休み方改善ポータルサイト」という全国の事業所が掲載されているポータルサイトがあり、こちらに北海道内で22の企業が掲載されております。いずれの会社も、残業を減らすための方策や年次有給休暇を取りやすくするための方策ということで、働き方・休み方について積極的にご検討・ご対応いただいて、実績が上がった好事例として掲載しておりますので、お時間のあるときに参考に見ていただければと思います。

○高橋労働基準部長 私からは、最賃審議について説明いたします。

委員ご指摘のとおり、参院選と最賃の目安が提示される時期が重なることが予想されますが、本省から今年の目安の審議予定等の指示が来ていない状況です。

いずれにしても、目安の額、引上げの労使の主張、審議会の場での議論を尽くされる中で、効力発生日も、いわゆる答申日も決まってくると認識しております。

また、最低賃金審議会は公開になってますので、この公開手続を取るため、事前に本審の日を決めておく必要があるとともに、仮に本審の日が延びてしまうと、公開手続を踏まえて、さらに日程が延びてしまう可能性があります。

○猪俣職業安定部長 私のほうから3点、簡単に説明いたします。

1点目は、労働移動の円滑化を政府は推進しておきながら、一方で、先ほど申したようにお祝い金等による転職の勧奨を禁止するというのも同時にやっていて、これは矛盾しているのではないかというご質問だと思います。

なかなかこのバランスが難しいのですけれど、最近、医師・看護師等の医療従事者、介護従事者あるいは保育士とか非常に人手不足が深刻な分野については、離職が多いというような問題もかなり国会などでも指摘をされているような状況で、もちろん転職については個人の自由ではあるのですが、本人が転職する意思がないにもかかわらず、お祝い金などによって過剰に転職を推進するようなことはかえって人手不足を深

刻化させる可能性があるので、ここは禁止をします。

一方で、労働移動については、必要なリ・スキリングなどを行って労働移動を推進していくという、このバランスでやっているというところがございます。

なかなか難しい、厳しいご質問だと思うのですが、ご理解いただければと思います。

もう一点は、障害者雇用の精神障害者の関係で何か企業に対する支援などあるのかというご質問だと思いますが、ハローワークのほうでは障害者職業センターあるいは障害者就業・生活支援センターという支援機関と一緒にチーム支援という形で企業に入って、精神障害者の雇用管理の支援をしておりますので、こういったものを活用することによってしっかりサポートしていきたいと思っております。

最後、「ひきこもり」の関係でございますが、予算措置の内容を私しっかり把握しておりませんが、推進はしていくということではないかと思っております。

労働局のほうでは、「ひきこもり」の関係ですと、就職氷河期世代の支援のプラットフォームというものを構築して、その中に「ひきこもり」の団体とかそういったものも引き入れてしっかり対応していくというようなことをやっております。

一例として、支援機関、ひきこもり団体も含めて一堂に会した「しごと・暮らし相談会」というのを定期的にやっておりますので、そういったものを通じて「ひきこもり」の方についてもしっかり就職支援というか、そういったものができるように努めてまいりたいと考えております。

以上です。

○亀野会長 よろしいでしょうか。

はい。

では、日野委員、お願いいたします。

○日野委員 私から1点、これは質問ということになりますが、その前に、先ほど山田委員からご指摘のありました建設業の死亡労働災害ですね。我々業界としても非常に危機感を持って受け止めておりまして、建設業は気象状況とか、どういう現場が稼働しているかということでもかなり様態が変わっていきますので、今、高橋部長からもお話がありましたように5年平均というようなことはありますけれども、こちらのほうは労働局さんにご指導いただきながら危機感を持って対応していきたいと思っております。

それで、これは審議会委員の立場として質問ということなのですが、学校教育と労働行政の連携ということについて1点質問したいと思います。

例えば行政運営方針（案）の8ページ、人材の確保、人手不足についてということがありますけれども、あくまで求職があるという前提で求職と求人のマッチングという施策が中心になっていると思うのですが、求職に至るまでの若い段階での職業観の醸成でありますとか、いろいろ若い人たちが考える機会を提供するというのが特に地方を向いた求職ということに関しては非常に重要なのではないかと考えております。

ここにも書いてありますが、地方の産業と暮らしを支えるエッセンシャルワークですとか、地方部において、その地方の特徴を生かした産業の魅力ですとか、あるいは地方の特色を生かした起業をしてみようというようなビジネスマインドみたいなものをどのように醸成していくかということが非常に大切だと思っております。

ちょっとエピソードを言いますと、我々業界のほうで、ある地方、十勝なのですが、意見交換の中で高校生にアンケートを取ったところ、8割の子たちが十勝大好きと言うのですが、じゃあ十勝で就職しますかと言うと、その希望者は3割ということになるのですね。

もう一つ、この前ある東北の、稚内ぐらいの規模の小都市の建設業の方で、いろいろ建設業のPRをしている方がいて、その方が学校関係者、行政、業界の人と、どうやって地元の高中生に地域に残って就職してもらうかというような意見交換をした中で、そこにいる今言った関係者の方々に、じゃあ自分のお子さんを地域に残して就職させたいと思う人はと聞いたら、一人もいなかったというエピソードがあります。

これがリアルだと思しますので、地元に残ろうとする高校生、あるいは都市部に出た大学生が地方部を向いて、就職あるいは起業を考えるというような、求職以前の職業観の醸成についてどういった取組が考えられるのか、この計画の中で読み込めるのかどうかということについて質問したいと思えます。

もし、それはこの計画の範疇外ということであれば、そういうようにお答えいただければと思います。

よろしく願いいたします。

○猪俣職業安定部長 なかなか難しいご質問なのですが、高卒者の就職活動についてはハローワーク、あと学校、教育庁が中心になって行っておりますが、求職者、要するに就職に至る前の何かしらの職業教育というか、そういったものについては一定程度やっています。各地のハローワークで高校などと連携して、インターンシップ、企業見学、企業説明会などを開催しております。

教育委員会や教育庁、北海道のほうでもそういうことをやっていると聞いておりますし、建設業の関係であれば、北海道の建設業担い手確保のための協議会のようなものがあるのですが、私はそれにも参加しておりますけれど、北海道開発局とか、そういった個別の省庁や業界のほうでやっていると聞いております。

学校の現場ということがありますので、ハローワークがどこまで入って行ってやるかというのが難しいところではあるのですが、教育庁あるいは学校の先生たちと協力して、できることはやっていきたいと考えております。

○日野委員 はい。ありがとうございます。

○亀野会長 難しい問題ですね。

西野委員、お願いします。

○西野委員 労働者側の西野でございます。

重点施策1番の部分、女性活躍推進の取組について1点お伺いしたいです。

文章の中でも、やはり男女の賃金格差、管理職の割合、こういったものが全国に比べて北海道は著しく低いということですが、今年、女性活躍推進法も改正され、情報公開の対象も広がってくるかと思うのですが、情報公開の内容として、管理職等の女性の割合ですとか平均勤続年数の男女差、こういったものは掲載されることになっていると思うのですが、その数字だけということで、全体として差が出てくるというのは、地域的要因だけではなくて、やっぱり企業ごとに理由などもあるかと思えます。

情報公開の説明欄というところもあって、優しい企業などはそこに補足的に、こういった理由で男女の差が生まれていますという掲載はしているところもありますけれど、やっぱり各企業においてそれぞれ自発的に気づくためにも、そういった男女差が生まれている要因の分析、改善案を各自考えていく必要があるのではないかと思います。

先ほども申し上げたように、北海道は全国より低水準であることから、中央のやり方より、もっと力を入れた独自の取組も必要になってくるかと思えますけれども、北海道労働局さんとして具体的な企業への働きかけですとか取組、今後行う予定のものも含め、そういったものがあれば教えていただきたいと思えます。

よろしくをお願いします。

○佐々木雇用環境・均等部長 西野委員ご指摘のとおり、北海道の女性の正規雇用率は全国以下でございまして、男性の育休取得率も低く、育児・家事時間等も少ないために女性が正規雇用労働者として就業継続できず管理職登用が進んでいないということにつながっているのではないかと考えております。

女性活躍を考えるときに、まずは募集・採用、配置、昇進・昇格といった雇用の様々なステージにおいて男女均等な取扱いというのが確保されて、性別によらず、個人の意欲・能力に応じた適切な対応をされるというところから始まると考えております。

引き続き、男女雇用機会均等法につきましても報告徴収等で行政指導を進めるとともに、何か疑問に感じられた、問題があったときの相談窓口といたしまして、局、雇均部、総合労働相談コーナーの周知も進めて、男女雇用機会均等法の履行確保を進めてまいります。

女性活躍推進法につきましても、報告徴収を確実に実施してまいります。

北海道独自というところだと、なかなか「これが」というのをお示しできないのですが、日々、相談や様々な報道などで女性活躍に取り組んでおられる企業の情報なども入りますので、そうした情報などをベースにして、報告徴収先を、北海道ならではの対象企業を選定してまいります。

さらに、説明の中でも少し触れましたが、「女性の活躍推進企業データベース」で

女性の活躍状況をPRいただけますし、委員のご指摘にもありましたデータベースの中で情報公表の説明欄のところ、例えば女性を増やそうということで学卒をたくさん採用すると、平均賃金が低くなることから、女性の平均賃金が低い背景として、女性の学卒採用を増やしたため数字が下がったなどの男女の賃金差異の背景を説明欄に書いていただけますので、説明欄の有効活用法を含めた利用促進をしております。

それと、つい先日から運用が開始された、自社の取組と同業種・同規模の平均データを比較していただける、自分の会社の立ち位置が分かる「男女間賃金差異分析ツール」についても利用を勧奨して、「プラチナえるぼし」など女性活躍に積極的に取り組んでいただいている企業のPRもしながら進めてまいりたいと思っております。

女性活躍の関係の行政指導につきまして、女性活躍推進法は、先ほども少し説明したのですが、一般事業主行動計画策定届が未届けというケースが一番多く、女性活躍に関する情報が公表されていない、公表されて1年以上経過しているが更新されていないといったケースがありますので、管内の事業所の女性活躍の状況について、アンテナを張って情報を収集して、独自のPRものというのはなかなか難しいのですが、足元の報告徴収を積極的に進めていこうと思っております。

○亀野会長 はい。

所定の時間を少しオーバーしていますが、どうしてもという方いらっしゃいますでしょうか。

はい。どうぞ。

○國武委員 小樽商科大学の國武です。一連のことをお聞きしながら、感想と、今後の要望をお伝えできればと思います。

今回の行政運営方針を見て、いろいろ北海道の課題を「見える化」して記述しているのは非常にいいことだなと思いました。

山田委員、日野委員の発言にありましたように、北海道の労災死亡者数は全国で最多、女性の管理職登用の割合が低くて、男女の賃金格差も全国的に低い。また、男性の育児休業取得率が低く、年休取得率は全国平均よりかなり下回っているという状況が「見える化」されています。課題があるということは共通認識になりましたが、こうした問題はおそらく労働局だけの課題ではなく、労使や、我々とか、いろいろ取り組んでいく必要があるのではないかという認識を共有できたのはよかったです。

そうなってくると、今後の要望として2点あります。1つは、全国より下回っているのであれば、それに対応した改善策のようなもの、周知にとどまらない施策、労使も巻き込むような取り組みを労働局の主導でできるような動きがあるといいなというのが1点。

もう1つは、数値目標なのですが、結局、重点施策などお話をお聞きするのですが、それに対応した数値目標というのが必ずしも連動していないような感じもする

ので、こういう方針を立てて、それに向かって皆さんが頑張っていくということであれば、数値目標を具体的に、課題に対応するような形でもう少し「見える化」していただくと理解しやすくなるのではないかと思います。

以上です。

○亀野会長 はい。ありがとうございます。

今の点は、よろしいですかね。

○國武委員 はい。結構です。

○亀野会長 では、今の意見も今後参考にしていただければと思います。

ほか、どうしてもという方いらっしゃいますでしょうか。

よろしいですか。

すみません。不手際で、ちょっと時間を超過してしまいましたが、所定の時間が参りましたので、議題（２）、令和７年度行政運営方針（案）についての審議はここまでにしたいと思います。

この令和７年度行政運営方針の確定版につきましては、本日提出されました意見などを踏まえまして私と労働局との間で必要な修正や文案のチェックをさせていただくことで、ご一任ということにさせていただいてよろしいでしょうか。

（「結構です」の声）

○亀野会長 はい。ありがとうございます。

では、そのように対応させていただきます。

次に、議題（３）、「その他」についてでございますが、事務局から何かございますでしょうか。

○業天総務企画官 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、本日の審議は以上で終了したいと思います。

事業進行にご協力いただきまして、ありがとうございました。

○業天総務企画官 亀野会長、ありがとうございました。

4 閉 会

○業天総務企画官 最後に、局長の三富よりお礼のご挨拶を申し上げます。

○三富労働局長 皆様、本日は長時間にわたりまして熱心なご議論をいただき、どうもありがとうございました。

ご議論いただいた中で、有効求人倍率に関する考え方ですとか雇用仲介業者の金銭提供規制の在り方などは、本省等におきまして議論が行われておりますので、適宜

我々からも情報提供等に努めてまいりたいと思います。

また、最後に國武先生から、数値目標と重点施策との関係性が、必ずしも対応していないというご指摘もありましたが。実はここに盛り込んでいない施策目標というのは結構細かくございまして、どこまでをここに載せるべきかという議論を内部でもしていたところではあります。先ほどのご指摘を踏まえて、次年度の行政運営方針についてしっかり議論してまいりたいと思います。

本日はありがとうございました。

○業天総務企画官 以上をもちまして、令和6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、ありがとうございました。