

令和 7 年度 第 1 回北海道地方労働審議会

日 時：令和 7 年 1 1 月 1 8 日（火） 1 0 : 0 0 ~
場 所：札幌第 1 合同庁舎 2 階講堂

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、厚くお礼申し上げます。

ただいまより、令和7年度第1回北海道地方労働審議会を開催いたします。

私は、本日司会進行を務めさせていただきます総務部総務課総務企画官の業天と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

本日は本審議会第13期の委員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報告いたします。

本日は、公益代表委員の國武英生委員と使用者代表委員の日野勉委員が欠席となりましたので、委員18名中16名に出席いただいております。

本審議会は、参考資料でお配りしております地方労働審議会令第8条の規定により、委員の3分の2以上または公益、労働者、使用者の各代表委員の3分の1以上の出席で成立することとなっており、本日はその要件を満たしておりますので、審議会は成立しておりますことを報告いたします。

では、ここで、就任いただきました委員の皆様を紹介させていただきます。着席のままでも結構でございます。

まずは、公益代表委員から五十音順に紹介させていただきます。

石川達也委員です。

上田絵理委員です。

亀野淳委員です。

牧野文子委員です。

宮崎由美子委員です。

次に、労働者代表委員でございます。

金子ユリ委員です。

菊地貴子委員です。

西野迪加委員です。

山下則和委員です。

光崎聡委員です。

山田新吾委員です。

次に、使用者代表委員でございます。

本間あづみ委員です。

松浦豊委員です。

百瀬康弘委員です。

安田直樹委員です。

吉田聡子委員です。

ありがとうございました。

委員の任期は、地方労働審議会令第4条により、2年となっております。

各委員の皆様の任期は令和7年10月1日～令和9年9月30日までとなっておりますので、よろしくお願いいたします。

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。

北海道労働局長の村松です。

○村松労働局長 村松でございます。

○業天総務企画官 総務部長の菊田です。

○菊田総務部長 よろしくお願ひします。

○業天総務企画官 雇用環境・均等部長の佐々木です。

○佐々木雇用環境・均等部長 佐々木です。よろしくお願いいたします。

○業天総務企画官 労働基準部長の足立です。

○足立労働基準部長 よろしくお願ひします。

○業天総務企画官 職業安定部長の猪俣です。

○猪俣職業安定部長 よろしくお願ひします。

○業天総務企画官 ここで、資料の訂正についてお知らせいたします。

本日お配りした「令和7年度北海道労働局行政運営方針取組結果報告（上半期）」につきましては、委員の皆様に事前に送付させていただきました際に御指摘等もいただいたことを踏まえ、訂正させていただいております。

訂正内容につきましては、同封いたしました「資料の訂正について」のとおりです。

資料に訂正が生じたことにつきまして、この場をお借りしましておわび申し上げます。

2 北海道労働局長 挨拶

○業天総務企画官 それでは、ここで、局長の村松から御挨拶申し上げます。

○村松労働局長 改めまして、北海道労働局長の村松でございます。

本日は大変お忙しい中、また、昨日の雪の影響もあり、足元が非常に悪い中にもかかわらず皆様に本審議会に御出席を賜り、厚くお礼を申し上げます。

また、日頃から労働行政の推進に格別の御理解、御支援をいただいていることに、この場をお借りして厚くお礼を申し上げます。

さて、道内の雇用情勢を見てまいりますと、道内を就業地とする求人をベースとした有効求人倍率が7月以降やや低下傾向にありまして、直近の9月で1.02倍という状況となっております。多くの企業で人手不足感が続いている一方で、長らく原材料や光熱費の高騰、人件費の上昇等の影響、さらに米国の関税措置による先行き不透

明感など、一部企業においては採用を抑制する動き、また、当面は現状の人員体制で事業運営を図るといった企業の声も聞かれているところでございます。

働き手の減少という構造的な課題に直面する中、人手不足への対応として、生産性向上に向けたデジタル技術の導入、省人化、省力化投資が活発化しており、人材の確保・育成、外国人労働者の活用など、様々な取組を積極的に進めていく必要があると考えております。

また、北海道の構造的な課題であります急速な少子高齢化、生産年齢人口の減少が続き、労働力の確保や生産性の向上等の取組はさらに重要性を増しております。ライフスタイルの多様化に応じて、誰もが明るい展望を持って、安心して働くことができる社会をつくっていくことが喫緊の課題であると認識しております。

こうした状況を踏まえ、北海道労働局としては、本年10月4日から1,075円に改定されました最低賃金につきまして道民の皆様へ幅広く周知を行うとともに、中小企業等に対する生産性向上を通じた賃金引上げ支援、リ・スキリング等による能力向上支援、就職氷河期世代を含むシニア層への支援、さらには非正規雇用労働者の処遇改善、同一労働同一賃金の遵守徹底を含め、人材確保対策など様々な施策に取り組んでいるところであります。

さらに、労働者が安心して働くことができる職場環境を整備するため、死亡労働災害の減少、法定労働条件の確保・改善、長時間労働の抑制、本年10月に全面施行された改正育児・介護休業法に則した仕事と育児・介護の両立、職場におけるハラスメントの防止など様々な課題に対しまして、労働局、労働基準監督署、ハローワークが一体となって取り組んでいるところでございます。

本日は、令和7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について順次御説明をさせていただきまして、委員の皆様から忌憚のない御意見を賜り、下半期の行政運営に生かしてまいりたいと考えております。

どうぞよろしくお願い申し上げます。

3 北海道地方労働審議会 会長選任

○業天総務企画官 次に、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、委員の皆様から御推薦いただきたいと思いますっておりますが、御推薦はありますでしょうか。

はい。上田委員、お願いします。

○上田委員 前期まで会長をされていらっしゃった亀野委員を推薦したいと思います。

○業天総務企画官 はい。

皆様、いかがでしょうか。

(「異議なし」の声)

○業天総務企画官 はい。ありがとうございます。

会長には亀野委員が選任されました。

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

では、亀野会長、よろしくお願いいたします。

○亀野会長 ただいま会長に選任されました北海道大学の亀野と申します。前期に引き続きまして、今期もよろしくお願いいたします。

それでは、これから私のほうで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、議事進行への御協力をよろしくお願いいたします。

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条の規定によりまして、会長代理は「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、國武委員を指名させていただきたいと思います。

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。

議題の(1)番、「労働災害防止部会委員の指名及び部会長選任」と(2)番、「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。

本審議会には、労働災害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条によりまして、会長が指名する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委員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をさせていただきますので、御了解をお願いいたします。

委員の皆さん、よろしくお願いいたします。

次に、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御推薦いただきたいと思います。

御推薦ございますでしょうか。

はい。上田委員、お願いします。

○上田委員 石川委員を推薦させていただきたいと思います。

○亀野会長 はい。

ほかにごございますでしょうか。よろしいでしょうか。

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、よろしくお願いいたします。

次に、家内労働部会委員の皆様から部会長を御推薦させていただきたいと思いますが、御推薦ございますでしょうか。

宮崎委員、よろしくお願いいたします。

○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。

國武委員ということですが、ほかにご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。

部会の委員におかれましては、調査審議等についてよろしくお願いいたします。

なお、部会の議決の効力ですが、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、このとおりに取り扱いますので、御承知おきをお願いいたします。

ここまでよろしいでしょうか。

はい。

それでは、議題の（3）番に入りたいと思います。「令和7年度行政運営方針に基づく労働施策の進捗状況について」でございます。

労働局から一通り説明をしていただいた後に、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、簡潔に説明をお願いいたします。

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 改めまして、総務部長の菊田でございます。資料「令和7年度北海道労働局行政運営方針取組結果報告（上半期）」を説明させていただきます。

まず、最重点施策部分を私からまとめて説明しまして、その後、各行政の重点施策の状況について各部長から説明させていただきます。

まず、最重点施策の1つ目「最低賃金・賃金の引上げに向けた支援、非正規雇用労

働者の処遇改善等」についてです。

1 点目、1 ページの「最低賃金・賃金の引上げに向けた環境整備」の取組として、事業場内最低賃金の引上げを支援する業務改善助成金の活用促進に取り組みました。

その結果、9 月末時点で1, 017 件の申請があり、多くの事業者を活用いただいております。

また、地域別最低賃金については、最低賃金審議会での御審議を経まして、10 月4 日に新たな最低賃金が発効されております。地方公共団体、労使団体等に対しても広報を依頼するなど、広く周知を図っております。

下半期は、特定最低賃金についても周知を図るほか、第4 四半期には最低賃金の履行確保に向けて監督指導を実施いたします。

また、働き方改革推進支援センターでの支援にも引き続き取り組んでまいります、改めて支援センター自体の周知にも取り組んでまいります。

2 点目「同一労働同一賃金の遵守の徹底」の取組として、監督署の定期監督等において、非正規雇用労働者の待遇等について問題がある場合には見直しを促しております。

また、法的に問題となり得る待遇差等が存在していた場合には、報告徴収・指導監督等を実施し、助言・指導を行っております。

下半期においても報告徴収等により法の履行確保を図るとともに、各種支援策の周知、働き方改革推進支援センターの利用勧奨を行ってまいります。

続いて3 点目「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」については、非正規雇用労働者の処遇改善・正社員化に取り組む事業主を支援するキャリアアップ助成金の周知、助成金の活用勧奨に取り組んでおります。

各助成コースの計画受理件数、支給決定件数は、資料に記載のとおりでございます。

下半期におきましてもキャリアアップ助成金による非正規雇用労働者の処遇改善・正社員化の支援、それから働き方改革推進支援センターの取組を通じた支援を行ってまいります。

続いて、4 点目の「求職者支援制度の活用促進」については、ホームページでの制度の広報のほか、SNS を活用した周知にも取り組みました。また、介護分野の訓練については、開講時期を分散し、定期的に開講することで、受講しやすい環境の整備にも取り組んでおります。

公的職業訓練修了3 か月後の就職率は、9 月末時点で71.3 %となっており、目標を上回っている状況です。

下半期は、e ラーニングを活用した職業訓練のPR、受講あっせんのほか、訓練実施機関とも協力しまして周知に取り組んでまいります。

5 点目「無期転換ルール等の円滑な運用に向けた周知」については、ホームページ等での周知のほか、報告徴収や相談対応等の際にリーフレット等活用しながら周知・

啓発を行っております。

下半期においても周知を徹底してまいります。

次に、最重点施策の2つ目「リ・スキリング、労働移動の円滑化等の推進の取組」についてです。

1点目の「教育訓練給付による労働者個々人の学び・学び直し支援」、2点目の「公的職業訓練のデジタル推進人材の育成支援」として、教育訓練給付制度の周知、デジタル分野の訓練の拡充のほか、訓練受講中からの受講者の就職支援に取り組んでおります。

下半期には、デジタル分野の訓練効果の検証のほか、訓練コースの地域偏在についても関係機関と協議しまして、来年度の訓練実施計画を策定してまいります。

3点目の「人材開発支援助成金による人材育成の推進」については、各種セミナーや事業所訪問による人材開発支援助成金を活用した人材育成の勧奨に取り組んでおります。

下半期には、具体的な活用事例も情報提供することでデジタル分野での活用を図ってまいります。

続きまして、3つ目の最重点施策「誰もが安心・安全に働ける就業環境の整備」についてです。

1点目「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」の取組については、4月～6月を期間として「建設工事着工期労働災害防止運動」を展開し、発注機関や災害防止団体等に対する墜落・転落災害防止の周知要請のほか、監督指導、個別指導を実施しました。

9月末時点の死亡災害の発生状況、周知・指導の状況につきましては、資料に記載のとおりです。

下半期には、10月～12月を期間として「建設工事追い込み期労働災害防止運動」を展開するほか、転倒災害防止に向けて「北海道冬季ゼロ災運動」を展開することとしております。

2点目の「総合的なハラスメント防止対策の推進」については、報告請求等による企業の雇用労務管理状況の把握、指導のほか、ウェブサイト「あかるい職場応援団」内の動画研修等の活用を勧奨しております。

また、就職活動中の学生等に対するハラスメント対策としては、企業宛てに資料を配布したほか、学生を対象とした労働法制セミナーなどにおきまして相談窓口の周知、利用を呼びかけております。

下半期には、「職場のハラスメント撲滅月間」にさらなる周知・啓発を図るほか、引き続き報告請求等によりまして法の履行確保を図ってまいります。

最重点施策の4つ目「人手不足分野における人材確保支援」の取組です。

1点目の「求人充足サービスの推進」としては、求人記載内容の充実のためのコン

サルティング等に取り組んでおります。

下半期は、潜在求職者をハローワークに誘導する周知にも積極的に取り組んでまいります。

また、2点目の介護、建設、運輸などのいわゆる「人手不足分野の人材確保支援」として、関係団体等とも連携し、セミナー・就職面接会・職場見学会を開催いたしました。

求人充足等の状況については、資料に記載のとおりでございます。

下半期は、各種イベントへの参加勧奨、各分野の魅力発信等によりまして新規求職者の獲得に取り組んでいくほか、応募前職場見学によるマッチングの促進を図ってまいります。

3点目の「就職氷河期世代を含む就職が困難な求職者に対する支援」については、マンツーマンでの就職支援のほか、高齢者向けに求人情報や就職活動に役立つ情報を集約したサイトを開設するなど、支援対象者の確保、マッチングの促進に取り組んでおります。

下半期には、出張相談やハローワーク施設内での企業説明会のほか大規模な面接会等も開催しまして、支援対象者の取り込み、マッチングの促進を図ってまいります。

以上、最重点施策部分の説明を終わります。

続いて、各行政の重点施策の取組を各部長から説明させていただきます。

○佐々木雇用環境・均等部長 雇用環境・均等部長の佐々木でございます。

それでは、雇用環境・均等行政の重点施策につきまして私から説明をさせていただきます。

まず、先ほど総務部長から御説明申し上げました最重点施策の1（1）、最低賃金・賃金の引上げに向けた環境整備の、賃上げに取り組む中小企業の生産性向上に向けた支援でございます。

1 ページを御覧ください。

取組結果欄の冒頭の、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、生産性向上を推進し、賃金引上げを支援してまいりました。

申請件数は増加の一途でございますが、審査要員の増員など体制を整備し審査を進めており、下半期も適切に審査を進めてまいります。

同じく1 ページ中段、北海道働き方改革推進支援センターによる支援でございます。

本センターは、今年度から委託者が厚生労働本省に変更となりました。

支援内容は、昨年度までと同様、電話やメール、来所による相談対応、事業主セミナーの実施、訪問コンサルティングでございます。

上半期はセミナー以外の実績が大きく昨年度を下回っており、センターの認知度の低さ、フリーダイヤルや無料の訪問コンサルなど利便性には配慮しているものの、センター支援が適切に理解をされていないということがその原因と考えられますため、

下半期は、センターの周知と併せて支援内容を簡易に解説する資料などを作成し、周知を強化、利用促進を図ってまいります。

本センターにつきましては、4 ページ 1 (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にも載せております。

特に、センターでは同一労働同一賃金をテーマとするセミナーも実施しておりますので、より多くの企業に参加いただけますよう周知を強化し、センターの利用を促進してまいります。

1 ページお戻りいただいて、3 ページの (2)、同一労働同一賃金の遵守の徹底の部分は、先ほど総務部長からご説明したとおりでございます。

次に、7 ページの (5)、無期転換ルールの部分につきましても総務部長から御説明したとおりでございますので、割愛させていただきます。

次に、13 ページへお進みいただいて、最重点施策の 3 (2)、総合的なハラスメント防止対策でございます。こちらを少し説明させていただきます。

上半期は、パワハラ、セクハラ、マタハラの職場におけるハラスメントに加えて、6 月に改正法が成立・公布されたカスタマーハラスメントや、就職活動中の学生等に対するハラスメント対策の周知に努めてまいりました。

職場におけるハラスメントでは、何がハラスメントに当たるのか、また、適切なハラスメント防止措置についてご理解をいただけますよう、事業主説明会はもとより、法令内容の周知とともに個別の企業への報告徴収、法違反企業への指導を進めてまいりました。

下半期におきましても、「職場のハラスメント撲滅月間」を中心に、あらゆる機会を活用し周知を進めてまいります。

カスハラ、就活ハラスメントは、現在、省令などの策定に向けた動きが中央で進められております。昨日の審議会審議の報道もお聞き及びのことと存じます。

局では、下半期も労使説明会、労働法制セミナーなど引き続き改正法の周知に努めつつ、省令・指針が策定され、職場で取り組む防止措置が固まった暁には、改正内容が労使に十分に理解されますよう、また、就活ハラスメント対策は、労働法制セミナーなどきちんと学生にも届けられますよう、防止対策が道内全ての職場で適切に運用されますよう周知に精力的に取り組んでまいります。

職場におけるハラスメント対策は、適切に防止対策が講じられていることが重要となってまいりますので、行政目標は「ハラスメント防止対策の推進」とし、労推法等による報告徴収などにおいて、相談窓口が整備されていないといった法違反の是正を 100%としております。

62 ページを御覧ください。

9 月末時点で、報告徴収等を実施し、法違反が確認され、指導し、是正された企業割合は 54.4%でございました。先週末、11 月 14 日まででは是正率は 88.6%

まで上がってまいりましたが、速やかに法違反が是正されますよう引き続き指導を進め、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。

18ページへお戻りいただいて、まず女性活躍推進に向けた取組促進でございます。

①、女性活躍推進法・均等法の履行確保、男女間賃金差異の情報公表等、女性活躍推進企業の取組促進です。

上半期は、均等法、女活法の報告徴収により法違反企業を指導してまいりました。

男女間賃金格差の解消のため、男女間賃金差異分析ツールや、賃金差異の公表にもお使いいただける女性活躍推進企業データベース等の関連資料を周知し、企業の取組を促進するとともに、えるぼし認定制度を周知し、女性活躍に先進的に取り組み、実績につなげた企業を認定してまいりました。

下半期も関連情報の周知に努め、道内企業の女性活躍を推進するとともに、6月に成立・公布され、現在省令等の策定準備が進められております改正女性活躍推進法の省令などが策定されました暁には、改正内容が労使に十分に理解をされますよう周知に取り組んでまいります。

また、②の女性の健康課題に取り組む事業主への支援では、同じく改正法により、行動計画への盛り込みや、新たな「えるぼし認定制度」の創設の検討が現在進められております。

上半期は両立支援等助成金の利用などを含め改正法の周知を進めてまいりましたが、下半期、省令等が策定された暁には、その周知に取り組んでまいります。

次に、20ページへお進みいただいて、(2)、まず仕事と育児・介護の両立支援でございます。

上半期は、本年4月から段階的に施行されております改正育児・介護休業法の周知を進めてまいりました。労使の理解不足、就業規則の未整備により制度が利用できないといったことのないよう、法令解説資料、就業規則の規定例等の周知に取り組み、報告徴収により法の履行確保を図ってまいりました。

また、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、「両立支援のひろば」等、好事例を含む関連情報の周知により、仕事と育児・介護を両立できる環境整備を図ってまいりました。

育介法とともに改正をされました次世代育成支援対策推進法の改正内容、改正くるみん認定制度を周知し、仕事と子育ての両立に積極的に取り組み、実績につなげた企業を認定してまいりました。

下半期も関連情報の周知に努め、先進企業の取組紹介など、道内企業の両立支援の取組を推進してまいります。

次に、23ページから、多様な働き方の実現、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、制度解説や好事例等の関連情報を提供し、また、制度の導入等による助成制度の利用を勧奨し、各制度の普及を促進いたしました。

年次有給休暇の取得につきましても、事業場訪問時に取得促進を働きかけ、ゴールデンウィークや夏季の連続休暇などの利用を促進いたしました。

下半期も、10月の「年次有給休暇取得促進期間」、年末年始などに啓発資料を労使団体、業界団体に送付し、広報を展開し、取得を促進してまいります。

働き方改革関連の最後、北海道政労使会議でございます。

上半期に昨年度会議で策定いたしました共同宣言の取組状況を取りまとめ、構成員間に展開・共有をし、連携に努めてまいりました。

今年度の政労使会議は来年1月下旬の開催を目指し、現在調整を進めております。

重点の最後は、25ページ、フリーランスの就業環境整備でございます。

上半期は、昨年11月に施行されましたフリーランス法の周知を図り、局内はもとより、公正取引委員会など関係機関と連携し申出に対応、フリーランスへの業務委託がある道内企業への調査を進めてまいりました。

下半期も引き続き法の周知を図り、履行確保に努めてまいります。

以上、雇均部重点施策では、仕事と育児・介護の両立など、働き続けられる環境を整備し、女性活躍を推進していくべく、行政目標は「女性活躍・育児休業取得等の促進」とし、女性活躍推進法と育児・介護休業法による報告徴収におきまして、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を100%としております。

63ページを御覧ください。

9月末時点で、報告徴収を実施し、法違反が確認され、指導し、是正されました企業割合は80.2%でございました。女性活躍推進法、育児・介護休業法におきましても速やかに法違反が是正されますよう、引き続き指導を進め、法の履行確保に努めてまいります。

雇均部、令和7年度の重点施策の取組状況、以上でございます。

○足立労働基準部長 労働基準部長の足立でございます。改めまして、よろしくお願いいたします。

私からは、労働基準行政の重点施策の実施状況につきまして御説明させていただきます。

26ページに、労働基準行政の重点施策といたしまして、「第14次労働災害防止計画の確実な推進」としまして、取組結果の①、安全衛生に取り組むための意識啓発の推進につきましては、局長表彰、署長表彰、ホームページでの紹介のほか、建設業の発注者の皆様に、契約の際に安全衛生対策経費を十分盛り込んでいただくよう要請をしたところでございます。

③のウでございますが、陸上貨物運送事業につきましては、「陸運業ゼロ災チャレンジ北海道」を実施したところではございますが、4月以降の災害発生状況を見ますと、前年同期と比較して増加している状況でございます。

27ページのオ、林業でございます。お手元の資料では、昨年度は「11月から3月にかけて8人の死亡災害が発生」と記載しておりますが、令和5年、令和6年ともに4人であったところ、今年は3月までの3か月間で5人と、令和5年、6年を超えましたことから、今年度、林野庁、北海道及び林災防と連絡会議を開催するとともに、5月に合同パトロールを実施いたしました。

休業4日以上災害は、(ア)にありますとおり、前年同期と同じような状況でございますが、4月以降、死亡労働災害は発生していない状況でございます。

次に、健康確保対策でございますが、メンタルヘルス対策につきましては、個別指導の実施状況が上半期計画の半分以下という状況でございます。

⑤のイ、化学物質対策につきましても上半期計画の8割程度の実施率となっております。

28ページでございますが、このような状況を踏まえまして、下半期におきましては、災害が増加しております陸上貨物運送事業につきましては、引き続き「陸運業ゼロ災チャレンジ北海道」を展開しておりますが、災害が増加しているということで、8月から実施しております第2期におきましては、道内全ての陸上貨物運送事業者を対象を広げて展開をしているところでございます。

また、林業におきましても後戻りがないよう、9月から11月まで「林業死亡災害撲滅運動」を実施しているところでございますが、林業パトロールを下半期にも実施することとしております。

実施率が低調でございます健康確保対策につきましては、年度内に計画件数を実施することができるよう努めてまいります。

次に、29ページの(2)、長時間労働の抑制でございますが、今月は「過労死等防止啓発月間」でございますが、様々な施策を展開しているところでございます。

上半期におきましては、監督指導、個別訪問支援や説明会などを実施しました。

下半期におきましても、引き続き監督指導、個別訪問支援や説明会などを実施してまいります。

30ページの(3)、法定労働条件の確保改善対策につきましては、集団指導や監督指導を実施しているところでございますが、特に悪質な事案、是正指導を行ったにもかかわらず是正されなかった事案を4件送致しております。

下半期におきましても引き続き監督指導、集団指導などを行うとともに、悪質な事案につきましては司法処分を実施してまいります。

労働基準行政の最後になりますが、31ページの(4)、労災保険給付の迅速・適正な処理でございます。

①受付後3か月を超える長期未決事案でございますが、早期処理には努めてはおりますが、前年同期と同数というような状況でございます。

②、窓口におけます丁寧な説明等につきましては、取組結果に審査請求件数を掲載いたしましたけれども、適当な数値が見当たらなかったことから、必ずしも職員の説明不足によって審査請求が行われるものではございませんが、参考として掲載させていただきました。令和7年は、令和6年とほぼ同数という状況でございます。

下半期におきましては、特に長期未決件数目標の150件から大きく差がございます214件を削減すべく、現在、本省にも他局の例などからのお知恵を拝借して、どのようにすれば減少させることができるのか検討しているところでございます。目標の150件達成に向けまして努めてまいります。

私からの説明は、以上でございます。

○猪俣職業安定部長 職業安定部長の猪俣でございます。

続きまして、私から職業安定行政の重点施策の取組について説明いたします。職業安定部はすごく多いので、駆け足で説明させていただきます。

まず、20ページをお開きください。

20ページ下、ハローワーク、マザーズハローワークですけれども、マザーズハローワーク札幌及び道内11の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は、子供連れの方でも安心して相談ができる環境の整備等により、来所困難な方も気軽にご利用いただけるようオンライン相談にも取り組んでおりますが、利用者からも好意的なお言葉を頂戴しておりますけれども、マザーズハローワークはいまだ施設の認知不足がありますところ、事業の周知と利用者の拡大を目的とした出張相談、セミナーの積極的な開催に取り組んでおります。

続きまして21ページ、出生後休業支援給付及び育児時短就業給付の活用促進でございます。

この2つの制度は新制度でございまして、現在、局のホームページ、各ハローワークにおけるリーフレット配架等により周知を行い、活用促進に努めているところでございます。

支給状況については、御覧のとおりでございます。

続きまして、飛びまして、32ページをお開きください。

32ページは、ハローワークにおけるキャリアコンサルティング関連資格の取得状況でございます。昨年度から資格取得に係る費用負担が制度化されたことによりまして、若手、中堅職員を中心として資格取得を目指す動きが強まっております。キャリアコンサルティングの知識、スキルを生かした職業相談体制が強固となっているという状況でございます。

33ページを御覧ください。「job tag」「しょくばらぼ」の活用促進でございます。

職業情報や企業情報、また求職者個人のスキルや知識など労働市場情報の「みえる化」を図るためのツールとして、国として積極的な利活用を推し進めております。周知はもとより、求職者との職業相談においても活用を進めてまいります。

続きまして、34ページを御覧ください。オンライン職業相談の推進でございます。

オンライン職業相談については、従前から北海道局独自に実施してきたところでございますけれども、本年の1月から全国一律にシステム化されました。主に来所困難な求職者の利便性向上を図るべく、積極的に取り組んでまいります。

続きまして、35ページをお開きください。

雇用仲介事業者への対応でございますが、職業紹介事業者、募集情報等提供事業者に対して制度の周知・啓発を行い、関係法令を遵守するように指導を行っております。

続きまして、36ページ～38ページでございます。雇用保険制度の適正な運営でございます。

雇用保険適用事業所への調査、雇用保険受給者の早期再就職支援、雇用関係助成金の周知・広報や雇用関係助成金の不正受給防止に係る取組に努めております。

後で記載は御覧ください。

続きまして、39ページ～42ページをお開きください。高齢者の就労、社会参加の促進でございます。

北海道においては、求職者における高齢者の割合が増加中でございます。道内ハローワーク12か所に「生涯現役支援窓口」を設置しまして、高齢求職者に対して丁寧な職業相談や情報提供に努めております。

また、40ページにありますけれども、生涯現役支援窓口での65歳以上の就職率の実績は本年9月末で89%となっておりまして、目標を上回って推移している状況でございます。引き続き、生涯現役支援窓口等を通じて高齢者の支援に努めてまいります。

続きまして、43ページ～48ページでございます。障害者の就労支援でございます。

精神障害者、発達障害者、難病患者に対して、雇用サポーターによる支援を行っております。

障害者雇用につきましては、昨年度から法定雇用率が上がり、来年度もさらに引上げが予定されておりますので、法定雇用率未達成の企業などに対する指導、相談を積極的に進めているところでございます。

続きまして、49ページ～53ページをお開きください。外国人の就労支援でございます。

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、外国人留学生や定住外国人に対して職業相談などを行っております。

皆さん御案内のとおり、道内の外国人労働者は増加傾向にございます。外国人求職

者の希望や知識、経験等を踏まえ、個々の状況に応じたきめ細かな職業相談を行ってまいります。

続きまして、54ページをお開きください。季節労働者の就労支援でございます。

季節労働者、北海道特有のものでございますけれども、まだおります。数は減りましたが、引き続き季節労働者の通年雇用化に向けた取組を行ってまいります。

続きまして、55ページ～57ページをお開きください。若年無業者や多様な課題を抱える新規学卒者等の支援についてでございます。

サポステにおいては、支援が必要とされる若年無業者等に対して関係機関と連携しながら就労・自立支援を推進しております。

また、コミュニケーション面での課題などにより特別な支援を必要とする学生の方には、ハローワークの就職支援ナビゲーターが担当者制で個別支援を行うとともに、必要に応じて関係機関と連携しましてチーム支援を実施しております。

57ページの、正社員就職を希望する若者への就職支援でございますけれども、担当者制による継続的な就職相談など一貫した支援を行った結果、9月末現在で417人の方が正社員として就職されています。引き続き関係機関と連携しながら支援を進めてまいります。

58ページ～59ページ、地方公共団体との連携についてでございます。

記載を御覧いただければと思いますが、引き続き北海道や関係市町村との連携に努めてまいります。

最後ですが、60ページでございます。UIターンに関する取組でございます。

今年度は、7月に東京で「北海道U・Iターンフェア」を開催しまして、参加者97名でございました。参加者の企業との面談件数は、1人当たり平均で3社強となっております。

このフェアにおける就職者数については現在集計中でございますが、昨年度の実績では10名の方が就職されており、北海道は、比較的これは多いほうだというふうに他県の方には聞いております。

続きまして、数値目標を紹介させていただきます。

まず、61ページの1番、求職者支援制度の活用促進のところでございますが、年間目標就職率を70.5%と設定していますが、9月末現在の就職率71.3%で、目標を達成している状況でございます。

続きまして、62ページの4番、人材確保の支援でございます。年間目標が1万3,827件に対して、9月末実績が7,005件、年間目標に対する達成率50.7%となっております。目標の就職率51.9%を若干下回っておりますけれども、状況は厳しいですけれども、下半期さらに積極的に各種セミナーなどを実施していく予定でございます。

続きまして、66ページの1、ハローワーク機能の充実でございます。

これは、いわゆる主要3指標といわれるハローワークにとって一番大事な数値目標でございます。

就職件数ですけれども、2万2,027件となっており、年間目標に対する達成率46.6%となっておりますが、就職率22.3%と、目標の20.9%を上回っております。

また、求人充足数については2万1,793人となっております。年間目標に対する達成率47.1%となっておりますが、充足率12%と、目標の11.5%を上回っております。

早期再就職割合は30.8%となっており、年間目標に対する達成率33.3%を下回っている状況でございます。

求職者の減少が続いておりますし、求人もちよつと減少傾向にあるので、この3指標の達成状況は全体的に、去年もそうですが、あまりよくないのですが、求職者に対する紹介件数を増やしていく必要があると我々は考えております。

就職率、充足率は目標以上になっておりますので、マッチングの強化というのは比較的成功しているのではないかと考えておりますけれども、下半期についても一件でも多くの紹介につなげるよう努力していきたいと思ひます。

続きまして、66ページの2、障害者の就職支援でございます。

年間就職件数目標5,156件に対して、9月末で2,627件の実績で、年間目標に対する達成率51%となっております。

また、4月～9月までの新規求職者が6,727人、4月～9月までの就職件数が2,627件となっております。すみません、これは記載されておられませんけれども、就職率が39.1%で、年間目標が39.7%と、わずかに下回っております。これは、去年ですけれども、A型事業所が廃止されたというのがニュースになっておりましたけれども、これの効果によってかなり新規求職者が多かったのですが、今年はその状況がかなり落ち着いてきたということもありまして、新規求職者が減っているという状況でございます。引き続き就職支援に努めてまいりたいと思ひます。

最後、67ページの若者に対する就職支援でございます。

高校生の就職内定率42.8%という状況で、最近はずつとそうですが、9月末時点の内定状況としてはかなり好調という状況でございます。

フリーター等支援に係る就職支援ナビゲーターの担当者制による就職支援を受けた者の正社員就職率が55.3%となっていて、目標の50.8%を上回っている状況でございます。

私からは、以上でございます。

○菊田総務部長 それでは、数値目標の最後の部分、資料68ページの労働保険に加入すべき事業所の未加入状況の解消の取組についてです。

こちらの実績、9月末時点の加入手続を取らせた件数394件ということで、目標

値1, 110件の35.5%となっております。

過去3年の同時期の実績は、各年度とも400件前後となっておりますので、例年ベースの実績という状況ですけれども、今年度は目標値を過去3年の実績値よりも高く設定しておりますので、個別訪問による手続指導、業種別事業主団体を訪問しての周知・啓発依頼など、取組を強化しております。

なお、今年度から、未加入を把握した事業所のうち年度内に加入した事業所の割合も数値目標としておりますけれども、こちらは9月末時点で68.3%となっております。

引き続き、未加入事業の把握はもちろんのこと、早期に未加入状態を解消するということも意識しまして取組を進めてまいります。

以上、労働局からの資料説明になります。

○亀野会長 はい。説明ありがとうございました。

それでは、これから審議に入りたいと思います。

ただいまの説明に対しまして、御意見とか御質問がありましたら、どなたからでも結構ですので、よろしくお願いいたします。

いかがでしょうか。

山田委員、お願いします。

○山田委員 労働者側委員の山田です。

私のほうから6点ほど、要望等述べさせていただきたいと思います。

まず、取組結果報告の1ページ、②の関係でございますが、最低賃金制度の適切な運営ということで、自治体の広報誌への掲載または地域の経済団体にポスターであるとかリーフレット等々で周知依頼をしていることは記載されているところでございますが、令和7年7月・6月分賃金に係る最低賃金基礎調査結果によりますと全労働者の1.4%、高いと見るか低いと見るかは別としても、北海道の最低賃金以下という結果が出ています。

それを知らない事業者もいるということもあるかと思いますが、地域の経済団体等に加盟しているところは心配ないかと思うのですが、加盟していない企業等、事業者への周知方法がもしあれば、教えていただきたいと思います。

次、2点目、15ページです。

求人者マイページの利用促進について、「求人情報サイト」で検索をかけると、残念ながら、マイナビ、リクナビ、ジョブキタ、アルキタ、民間の事業者がほぼ上位を占めているということになります。上位表示が全てではないとは思いますが、少しでも上位表示されるように御努力いただきたいと思います。

民間事業者は、もちろんコマーシャル等を打って、お金をかけていますから、上に来るのは仕方ないとは思いますが、創意工夫をしながら利用件数の増加に向けてご努力いただきたいと思います。

続いて、20ページになります。

「くるみん」及び「プラチナくるみん」のことについて触れられていると思いますが、着実に今、認定企業が増えているということは大変喜ばしいことだと思いますし、企業として対外的なPRとして利用はできるのだろうと思います。

ですが、両立支援等助成金申請に、もし可能であれば、少し簡素化ではないですが、そういったことのインセンティブがあるようお願いできれば、プラチナくるみん、くるみんマーク取得企業がもっと伸びてくるのではないかと思いますので、そういった方法について検討いただきますよう本省のほうに上申していただきたいと思います。

4点目、25ページでございます。

フリーランスの関係でございますが、フリーランスの就業環境の整備で、申出が2件ということで、対応したということだけは記載がありますが、どのような対応を取ったか結果が見えていないものですから、話せる範囲で構いませんので、内容をお聞かせ願いたいと思っております。

続いて、31ページでございます。

労災保険の未決件数が、昨年同時期と比較すると同じ数字ということになっております。迅速な事務処理を一層促進するということをやっておりますが、先ほど部長からの説明にあったとおり、他県の状況も参考にしながら進めていくというような報告もありましたが、この間コロナもあって、数字には大きな変化があるかと思いますが、要するに、ずっと減り続けて今こう横ばいになったのか、それとも今年だけの特徴なのか、ちょっとこれでは全ては読み取れないものですから、その辺分かれば教えていただきたいと思います。

最後、6点目でございますが、48ページ。

障害者の就労支援の関係でございますが、自治体及び教育委員会などの公務部門の採用について、以前の審議会または毎月のレイバーレターの際にも聞いておりますが、地域にそもそも対象者がいないということを聞いているところではありますが、そういった対象者がいない地域の民間企業の採用状況、法定雇用率がどうなっているのか、もし分かれば教えていただきたいと思います。

現状分からなければ仕方がないと思っておりますが、民間でも雇用率の達成が厳しいようであるならば、全国一律の法定雇用率自体を見直していかなければなかなか厳しい状況になるのだろうと思いますので、もしそういったことがあるのであれば、本省のほうに、こういった意見もあるよということで上申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。

○亀野会長 はい。ありがとうございます。

それでは、お願いいたします。

○足立労働基準部長 御質問、御意見ありがとうございます。

まず、長期未決の話から。

お手元の資料の65ページ、長期未決の150件という目標、なぜ150件にしたのかという理由がここに書かれています。

これを見ますと、「令和6年度においては、令和5年度において未決数が最低となった5月末の数値である152件を目標とし」ということで、この当時152件が過去最低だったようでございます。それで150件を目標にしたというところでございまして、その後の状況につきましては、ここに記載されておりますとおり、徐々に増加している状況でございまして、214件という現状。

右側に記載しておりますが、251件が一番多かったようでございます。

次に、最低賃金の周知でございしますが、俗に言うアウトサイダーへの周知がなかなか難しいということで、極力道民の目に触れるようにポスターなどを掲示するように、バスターミナル、道の駅とかを今年度新たに設けたところでございますが、来年度もできればもう少し広げたいと思っておりますが、御質問の、ピンポイントに要請文を送るということは、全部のアウトサイダーにというのは、なかなか把握するのが難しいということで、全部ではないのですが、ある程度はできます。理論上はですね。

というのは、予算というような面を度外視すると、おそらくやり方として、経営者団体の加入者名簿をこちらにいただきまして、労働保険の適用名簿と突合して、それで発送するというような方法ができないことはないと思いますが、先ほど申しましたように予算等々の兼ね合いと、名簿をいただくので、経営者団体の御協力もございしますので、今の段階ではこれ以上申し上げられない状況でございます。

以上でございします。

○猪俣職業安定部長 私に対する質問は多分2点だと思いますけれど、まず求人者マイページ、検索しても上位に出てこないぞという話で、まさにこれはSEO対策の話なので、北海道労働局ではどうしようもない面もあるので、本省には伝えていきますけれども、就職情報の関係というのはかなり広告費勝負みたいなところもあるので、公的機関としては結構厳しい戦いかなという感じはしますが、SEO対策以外にも、なるべくこういう求人者マイページとか、そういうところを訪問していただけるよう、我々としても周知に努めていきたいと思っております。

2点目ですけれども、障害者雇用の関係で、私、前回の審議会で、公務部門、例えば自治体の法定雇用率の達成状況が北海道は他の都府県に比べるとあまりよろしくないというような話をさせていただきました。

それで、私どもで自治体のほうを回っていくと、そもそも地域に障害者がいないというような声がかかなりたくさん出ていたところでございまして、山田委員からは、じゃあそういった地域の民間企業というのは達成しているのかしていないのかというようなご質問だと思いますけれども、これは、端的に言うと、分からないという状況でございします。

なぜ分からないかという、我々、民間企業が法定雇用率を達成しているかしていないかというのはハローワークの管轄別のところで情報を取っていますけれども、1つは、本社で集約して情報が上がってくるので、その地域の事業所が達成しているかどうかというのは適正には分からない。例えば札幌に本社があって、支社が留萌とか稚内にあるところは札幌のほうで集計されてくるので、その地域が達成しているかどうかというのは分からないですけれども、1つだけ言うと、我々の持っているデータというか、もう公表しているデータですけれども、ハローワークの管轄別の民間事業者の法定雇用率の達成率というのは、単純に出てきた数字だけ申し上げると、地方のほうは達成状況はいいです。札幌圏が一番民間事業者の達成状況がよくないというのは、明確に出ております。

実際の数字は、ちょっと時間がかかるので、ここでは申し上げませんが、それは、分析はまだ完全には済んでいませんけれども、札幌圏のほうは圧倒的に求職者が多いとか、そういった傾向があるので、必ずしも地方のほうは障害者の雇用に積極的だとか、積極的でないとか、そういうのとはあまり関係ないのではないかと想像はしているところがございますけれども、正確に地方の民間事業者の法定雇用率達成状況というのは分からないというものでございます。

それで、ちょっと関係する情報としては、ハローワークには障害者の有効求職者というのが今、道内だと2万人登録されているのですけれども、そのうち約半分が札幌3所のほうで登録されていて、札幌圏で就職したいという求職者が半分だということからすると、おそらく地方のほうは障害者の求職者というのは少ないので、雇用はしづらいと言えるかもしれないということかと思っております。

いずれにしても、北海道は地理的な問題もあって、特に地方の市町村で雇用するというのは、ほかの都府県の市町村に比べるとなかなかハードルが高いというところがあるのは事実だと思いますので、引き続きしっかりとした指導、支援をしてまいりたいと考えております。

○佐々木雇用環境・均等部長 まず、「くるみん」「プラチナくるみん」について、認定の促進につながるようなインセンティブがもしあればという御質問を頂戴していたかと思います。

くるみん、プラチナくるみん、それから女性活躍推進法にも同じような認定制度で「えるぼし」「プラチナえるぼし」というのがあるのですけれども、いずれも認定を受けていただきますと公共調達で加点があるというのはご存じのとおりかと思います。それで、結構大きなモチベーションになるようでして、建設業の方などから認定申請をたくさん上げていただいているところがございます。

それから、「プラチナくるみん」の認定を受けていただきますと、次世代法に基づく一般事業主行動計画の届出義務が免除されるというのも法律で決まっております。ですので、両立支援等助成金を申請いただく際には次世代法の一般事業主行動計画の

写しをつけていただくというのが要件の中に入っているのですけれども、その要件も一緒に免除になるということになっております。

それから、くるみん認定の関係で申し上げますと、こども家庭庁で所管をしております「くるみん助成金」というのがありまして、常用労働者が300人以下の企業を中小企業と呼んでおりますが、その中小企業を対象に上限50万円の「くるみん助成金」を受けていただけるというふうになっております。

ただ、委員に御指摘いただいたとおり、「くるみん」であれば、子育てサポート企業であるとか、「えるぼし」であれば、女性活躍推進企業であるということを対外的にPRをしていただいて、就活生を含め求職者の方にも大きくアピールをしていただいて、優秀な人材の確保につながるということが最大のメリットではないかと考えております。

今後、取得促進につながるようインセンティブを追加していったほしいということで、本省へ上申をしてみたいと思っております。

それから、4点目に御質問いただきましたフリーランスの申出の内容でございますが、1件目は、フリーランス法の第14条、ハラスメント対策に係る体制整備義務についてでございます。こちらは、特定委託事業者、フリーランスに仕事を委託している事業者のほうにフリーランスに対するハラスメントの体制整備をしているかということヒアリングをいたしまして、足りないところがございましたので、法違反ということで指導をして、是正をして、完結をしております。

申出の2件目が、フリーランス法の第16条、中途解除の事前予告・理由開示の部分でございます。契約期間の中途解約をされたということでフリーランスの方から申出があったのですけれども、これは申出をしてこられたフリーランスの方御自身が申出を取り下げられたということで、私どもの調査対象にはならず事案としては終了しております。

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。

○山田委員 それぞれお答えいただきまして、ありがとうございます。

最低賃金の周知の関係については、非常に難しいことは重々承知している中ではありますが、今年から道の駅、バスターミナル等々にポスター掲示ということで、新たに取組まれたことを、結果というか、ぜひ載せていただきたいと思います。

それで、通常であれば自治体の広報誌は全世帯に届きますから、それをきちんと見れば分かることではあるかなと心の中では思っていますが、かといって隅から隅まで読むかと言われたら、私は読まないで、そういった厳しいところもあるかと思いたすのが、引き続き周知に向けて取り組んでいただきたいと思います。

あとについては、答弁がありましたとおり、引き続き上申と取組等お願いしたいというところでございます。

以上です。

○亀野会長 はい。ありがとうございます。

それでは、ほかの方いかがでしょうか。

はい。百瀬委員、お願いします。

○百瀬委員 使用者委員の百瀬です。よろしくお願いします。

5点ほど質問させていただきます。

まず、1ページの最低賃金・賃金の引上げ支援ですが、業務改善助成金の申請件数が大幅に増加していますけれども、その背景をどのように捉えているかという点と、申請件数とは別に、この支給実績というのが異なっているのかどうか。もし差異があるとしたら、それはこういった要因なのかという点をお尋ねしたいと思います。

2点目は、4ページの非正規雇用労働者の処遇改善のところで、キャリアアップ助成金など、様々なコースがございますが、その中で、支給基準について何か変更があったところがあれば教えていただきたいと思います。

また、利用状況が全国との比較で北海道はどのようになっているか、傾向が分かれば教えていただきたいと思います。

3点目は、13ページのハラスメント防止対策の推進ですけれども、カスタマーハラスメントが原因となった労災申請及び認定の状況、これは法施行前も含めてどのような傾向になっているかという点について、教えていただきたいと思います。

4点目は、32ページの労働移動の円滑化のところで、ハローワークにおけますキャリアコンサルティング機能の充実について、どのように担当者のスキルアップ施策を実施しているのかという点、あるいは各地のハローワークの人員配置はどのようになっているのかという点をお尋ねしたいと思います。

5点目は、49ページの外国人求職者への就職支援です。外国人の日本語研修や住居の手当てなど今後の取組及び他の行政機関との連携について、どのように進めていくのかお尋ねします。

また、現在進行しています育成就労制度の施行に向けた準備はどのようになっているかについても教えていただきたいと思います。

以上5点、質問です。

○亀野会長 はい。ありがとうございます。

では、5点お願いします。

○佐々木雇用環境・均等部長 1点目でご質問いただきました業務改善助成金の関係、雇用環境・均等部から説明させていただきます。

業務改善助成金の申請件数、取組結果のところに入れさせていただいたのですが、令和4年度から年々すごく大きく伸びているという状況でございます。

大幅な増加の背景ですけれども、やはり最低賃金が年々上がってまいりますので、それに対応すべく、生産性向上、うちの会社でどういうふうにしたら上げていけるかということを企業で御検討いただいて、設備投資ですとか時短を図って利益を上げるというような作戦を事業主さんでお考えいただいて、業務改善助成金をご利用いただいているのではないかと考えているところでございます。

それから、後半のお尋ねの、申請された件数が全て支給につながっているのかという御趣旨だったかと思いますが、実は、残念ながら、申請をいただいても支給につながらない不支給ですとか、あと事業主御本人様から取り下げをしますというような件数も、やはり年々出てまいります。

先に、こういう事業で業務改善を図っていくという計画を立てていただいて、交付申請をしていただくのですけれども、その交付申請の段階で、実は申請された事業主に、労働保険料を滞納されていたとか、事業場で運用されていた賃金が最低賃金を割っていたというような法違反事案が見つかるケースがございまして、不交付とさせていただくケースがございます。

ただ、一番多いのは、申請件数がすごく増えている関係で交付決定に少し時間がかかってしまっておりますので、その間で、事業の実施期間内で設備投資事業をきちんと進めることができるかどうか、事業実施が困難だということで取り下げをされるというケースが結構たくさんございます。

ほかにも、申請をしていただいた内容で添付書類などつけていただいたときに、添付書類が足りない、準備をいただけないというようなことでしたり、事業場内最低賃金を上げていただく方が、採用から6か月以上働いていらっしゃる方ということになっているのですが、採用して間もなく、6か月未満の方だったりというようなことで、上げていただいた申請をお戻しするというようなケースも多くて、今年度交付決定に至らなかった件数が10月3日現在で119件ございました。その119件の内訳的なものを申し上げますと、最賃の対象者の方の雇用期間が短かったというのが59件、申請事業主御本人が事業実施ができないというのが53件、そして法違反が認められ不交付決定が7件というような状況でございまして、実際申請をいただいているのが1,100何がしでございますので、その中で1割強ぐらいが交付決定には届かないというようなケースでございます。

○猪俣職業安定部長 私に対する質問は3点だったと思います。

1つ目、キャリアアップ助成金、最近何か変わったかという御質問ですけれども、今年の4月に、キャリアアップ助成金には幾つかコースがあるのですが、そのうちの正社員化コースが支給対象者の範囲、助成額が変更になっております。ざっくりと言うと、これまでは12か月間その助成金が出たのですけれども、少し限定をされまして、この4月からは、重点支援対象者という枠組みの対象者がいるのですけれども、それについてはこれまでと同様に、例えば有期から正規に変えた場合に80万円支給

するとか、そういったルールは変わらないのですが、それ以外の者については有期から正規に変えた場合は40万円という従前の金額に戻されたという状況で、少し限定された改正が行われています。

重点支援対象者というのは、細かく申し上げませんが、例えば雇入れから3年以上の有期雇用労働者とか、そういった一部の条件がつく有期雇用労働者のことを指しているということでございます。

もう一つは、賃金規定等改定コースというのがございまして、これは有期雇用労働者の基本給の賃金規定を3%以上増額するともらえるような助成金ですけれども、これが今まで2つの支給区分があったのです。3%以上5%未満が5万円支給、5%以上が6.5万円支給という区分だったのですが、これが4月からは4区分に変更されて、一番下の区分が、3%以上4%未満であれば4万円支給で、だんだん上がって、6%以上の賃金改定をした場合は7万円支給という、上限を上げる改正が行われているというものでございます。

それで、キャリアアップ助成金の利用状況で、全国と北海道を比較すると何か違いがあるかというような御質問でしたけれども、正社員化コースと、あと社会保険適用時処遇改善コースというコースがあるのですが、この2つをちょっと調べてみまして、令和6年度の利用状況を見ると、キャリアアップ助成金というのは有期労働者を正社員化したり、賃金を改定したり、労働時間を延ばして社会保険の適用になる状況になった場合に助成金を支給するというもので、有期労働者が対象の助成金ですので、支給決定件数に対する非正規労働者の数というので利用率みたいなのを少し割り出してみると、正社員化コースについては、全国は9万2,184件の支給決定件数で、非正規労働者数が2,132万人なので、割合は0.4%。北海道の場合は、支給決定件数が2,153件で、非正規労働者数が86万人なので、割合は0.3%。なので、正社員化コースについては全国よりも利用されていないと言えるかと思います。

他方で、社会保険適用時処遇改善コースは、全国は支給決定件数が4,259件で、非正規労働者数が2,132万人なので、割合は0.020%。北海道の場合は、支給決定件数が241件で、非正規労働者数は86万人なので、割合は0.028%。こちらは、逆に北海道は比較的に利用されていると言えるかと思います。

正社員化コースは利用されていないけれど、社会保険適用時処遇改善コースは比較的に利用されているという原因は分析できておりませんが、比較的北海道は非正規が多い地域でございしますので、正社員化というよりは、どちらかというと処遇改善というか、少し労働時間を延ばしたりとか、そういったほうに利用されやすいと言えるかなと、ちょっと想像するところでございます。

2点目は、キャリアコンサルティングの関係でどういった研修を行っているかというような話ですが、研修は3つ行っておりまして、キャリアコンサルティング初任者研修、キャリアコンサルティング資格取得研修、キャリアコンサルティングブラッシュ

アップ研修というのがございます。ブラッシュアップ研修について御紹介すると、過去に初任者研修を受講して、資格取得を改めて目指す者に対して、知識・スキルの復習と最新の理論や施策等の習得を図り、資格取得基礎的知識等の構築を図るものでございまして、こういうものを定期的に行ってブラッシュアップをしているところでございます。

あと、ハローワークの人員配置でございますけれども、人員配置の基本的な考え方といたしましては、管轄区域の特性、例えば広域性とか、離島があるとかないとか、僻地が多いといった地理的要素と、管内の人口と各種業務の状況みたいなものを総合的に勘案して、定期的に見直しを行っているところでございます。役所の施設でございますので柔軟な配置転換というのはなかなか難しいところでございますけれども、しっかり地域の状況を見て人員配置を進めていきたいと考えております。

3つ目、外国人の関係で、昨年、今年も話題になっている外国人の問題ですけれども、我々として今やっているのは、まず事業所に対して、対面型、オンライン型で実施されている外国人労働者雇用労務責任者講習の受講勧奨をハローワークなどで実施しております。

この内容は、外国人雇用管理指針というものを我々持っていまして、これの基本的な考え方とか、住居の確保をはじめとした外国人労働者の雇用労務管理、外国人労働者の募集及び採用の適正化について、こういった中でお伝えしているところでございます。

また、外国人雇用サービスコーナーに配置している外国人雇用管理アドバイザーが事業所の個別相談に対応しておりまして、外国人労働者の日本語能力に対応した職場づくりや、職場環境、生活環境への配慮などについてアドバイスを行っているところでございます。

各ハローワークにおいては、職員が外国人雇用事業所訪問を実施する際に外国人労働者の居住環境等について確認をするということになっております。

また、6月に「外国人雇用啓発月間」というのがございまして、この中では警察庁、法務省、出入国在留管理庁と連携しまして、外国人労働者の適正な雇用管理に向けた集中協議を行うために、北海道と協力して179市町村に対する広報誌への掲載依頼とか、北海道経済連合会をはじめとした経済団体に事業所への周知協力依頼の訪問要請を行うとともに、年間を通じて各自治体主催のセミナー等の機会に啓発に努めているところでございます。

また、日本語研修とか住居の問題は、今、政府のほうで「外国人の受入れ・秩序ある共生社会実現に関する関係閣僚会議」というのが開催されているところでございまして、日本語教育とか、そういった課題も含まれているところでございますので、恐らく来年になると思いますけれども、何らかの指針が示されて、さらなる対策が講じられるのではないかと考えております。

以上です。

○足立労働基準部長 カスハラの関係でございますが、カスハラの認定状況につきましては、まず請求件数ですが、令和6年度は9件、7年度は今のところ7件なので、これだけ見ると増加している状況でございます。

認定件数は、令和6年度の状況は支給と不支給が半々というところで、7年度分につきましては調査中なので、結果が出ておりません。その前の5年度は、私の記憶だと請求件数が2件だと思います。その2件も、支給と不支給が半々という状況でございます。

ですので、その3か年を見ますと、母数は少ないですけれども、請求件数、決定件数とも増加している状況でございます。

以上です。

○猪俣職業安定部長 すみません。一言言い忘れました。

先ほど外国人の関係のところ、育成就労の関係について御質問があったと思いますが、育成就労は令和9年の4月1日に施行の制度でございますが、まだ2年ぐらいありますけれど、この制度は完全に内容が固まっているものではないので、今のところはまだ具体的に育成就労についてどういうふうに対応するかというのが完全に決まっているものではないのですけれども、ハローワークの担当者向けに、育成就労制度というのはこういうものだとか、概況としてはこういうものだとか、そういったスキルアップを目的とした研修をしようと考えておりまして、今、労働局のほうでそういった動画の作成を進めているという状況でございます。

○亀野会長 はい。

百瀬委員、いいですか。

○百瀬委員 御回答ありがとうございました。

最後に1点、要望になりますが、目標に対する進捗状況や対前年度比較は理解できるのですけれども、一部回答にもありましたように、他地域との比較や全国平均との比較など、北海道の強み、弱みといったものの傾向が分かればよりいいのではないかと思いますし、また対策についても、より実効性ある取組につながり、予算措置、人員配置など適切にできるのではないかと考えておりますので、引き続きよろしくお願いいたします。

以上です。

○亀野会長 はい。ありがとうございます。

ほかの方、いかがでしょうか。

では、吉田委員。その後、松浦委員。

○吉田委員 吉田でございます。よろしくお願いいたします。

2つあります。

まず、9ページのデジタル推進人材の育成支援についてなのですが、今、私

たちビジネスの世界では、生産性向上にA Iをどう使っていくか、A I人材というものを非常に欲しているところなのですが、このデジタル推進人材の育成のプログラムを見ると、WEBデザインとかDXというふうに書いているのですが、この中に今の時代背景に即したようなA Iに関する教育というのが既に取り入れられているのかどうか、これをまず1つお聞きしたいということと、もう一つは20ページなのですが、もちろん介護・育児は当然大事なのですが、私の周りで最近不登校の問題。子供が不登校で、母親、父親、どちらかという母親がなかなか会社に来られなくなっているというのは、弊社だけではなくて、経営者の仲間ですとか友人たちからほんとに多い悩みとして日々語られているのですが、この介護・育児というもののの中に不登校に対する支援というのは入っているのでしょうか。ちょっと私調べても、よく分からなかったのです。ないとしたならば、今、社会課題になっておりますので、そうしたところへの対応というのは今後の何か取組として検討されているのかどうか。例えば不登校の親に対して何らかの休暇が公的に与えられるとか、私たち企業もできればそうしてあげたいですし、それによって辞められるというのはほんとに社会の損失ですし、私自身も弊社としても非常に困りますので、そうしたところへの対応というのを既に考えられているのかというところ。

この2点お伺いしたいと思います。よろしくお願いいたします。

○亀野会長 はい。

お願いします。

○猪俣職業安定部長 1点目、このデジタル人材の育成支援の中にA I人材の育成のような、例えば講座とか、そういったものが入っているかという話ですが、今入っておりません。

ここのポイントは、公共職業訓練などでどのような講座を行うかとか、どのような訓練を行うかというのは、例年、北海道地域職業能力開発促進協議会というものを開いていまして、その中で計画を策定してやっていくというところなのですが、そういった会議の中でA Iの関係の講座などを設けるべしという話になればつくっていくのかなと思いますけれども、もう少し簡単な講座がやっぱり多いので、A Iというところまで行くかどうかというのはちょっとどうかなというところもありますけれども、審議会でもこういった御意見があったというような話を協議会の中でさせていただきたいと思います。

以上です。

○佐々木雇用環境・均等部長 20ページの取組について回答させていただきます。

改めて介護休業の対象になる「常時介護を必要とする状態」という判断基準を厚生労働省で出しておりますので、それを見たのですが、不登校が入るところは、ちょっと判断基準、現行の状態では見えないかなという印象でございます。

改めて通達など確認をさせていただこうと思うのですが、今の判断基準も実

は育児・介護休業の今改正で見直された部分でございまして、介護休業の対象となる要介護状態を判断する判断基準については、認知症で徘徊をしたらというような老人の介護をベースにつくられておりました。ただ、その状態だけではなくて、障害がある子供さんについてもケア、きっちりと対応できるようにということで、判断基準が今般見直しをされて、幾つか追加になった項目などもあるのです。

不登校の状態について、例えば水分と食事の摂取ができるかというようなところだったり、周囲の者が何らかの対応を取らなければならないほどの日常生活に支障を来すほどの認知行動上の課題があるか。例えば自殺願望があるというようなことですか、何かしらケアが必要だというときに、どのくらい自分でできるか。支えがあればできるのか、そういうことが時々あるのか、ほとんどない状態なのかというようなことで判断をするというふうに見直されてきておりますので、現状に即して判断基準は見直しをされていくべきものだと思いますので、改めて確認をして、もし判断基準で読み取ることが困難だということであれば、いただいた御意見について本省に上申をしてまいりたいと思います。

実際、不登校のお子さんを抱えて、仕事との両立で苦勞されている労働者の方、親御さんがいらっしゃると思いますので、本省へ上げてまいりたいと思います。

○吉田委員 ありがとうございます。

A I に関しては、もう子供たちも使いこなしているわけですし、やはり即戦力という面でも、難しいというよりは、もう当たり前の機能になってきていますので、ぜひ何か検討していただきたいというところと、不登校の問題に関しては、働き盛り、一番頼りになるような世代の子たちなのですね。なので、多分これはもう日本中の課題ではないかと思いますので、ぜひとも雇用側にとっても従業員にとっても、やっぱり一番は従業員の働きやすさ。ですので、ほんとに切実ですので、ぜひとも御検討いただけたらありがたいと思います。

○亀野会長 はい。

松浦委員、お願いいたします。

○松浦委員 使用者委員の松浦です。

私からは1項目、1ページの北海道働き方改革推進支援センターについてお伺いしたいと思います。

こちらのセンターですね、事業者にとっても非常に有益な支援センターだというふうに理解をしているのですが、今回の実績を見ますと、前年同期と比べて非常に実績が少なくなっている、残念な結果になっているかと思います。

先ほどの御説明の中で、今年度から厚生労働省本省の委託事業に変更されたということで、資料を見ますと、受託先が全国社労士会の連合会になっているようですが、もともとあるセンターで、受託先が変わったということでこれだけ実績が落ち込むというのはにわかには理解し難い部分がございますので、具体的に、例えば北海

道労働局の関与も含めて昨年までと何が変わったのかという点を御説明いただきたいと思います。

これ、受託先が変わったのは多分ほかの都府県も一緒かと思いますが、他県の傾向についても把握されていれば教えていただければと思います。

併せて、この上期の主な相談内容につきまして把握されていまして、参考までに教えていただければと思いますので、よろしくお願いいたします。

○佐々木雇用環境・均等部長 まず、働き方改革推進支援センターの支援実績。委員御指摘のとおり、昨年同期より大きく落ち込んでいるところでございます。冒頭の説明でも少しお話をさせていただいて、委員からもおっしゃっていただいたところなのですが、委託者が替わったことに伴いまして、相談先であるフリーダイヤルの電話番号は引き継がれたのですけれども、この電話の開設工事にすごく時間がかかって、実は6月の半ばまで2か月以上、電話ですとかインターネットがつながっていないという状態になりまして、年度初めから2か月以上、電話の相談、メールの相談、お問い合わせなどに一切対応できない状態になってしまいましたので、それが実は大きく影響したのではないかと考えているところでございます。

その間で、センターに連絡が取れないのでということで労働局の雇均部にお問い合わせいただいた事業主さんもいらっちゃって、現在準備中ですのでもう少しお待ちくださいということでご説明をさせていただいて、局で対応できる範囲については対応させていただいたのですけれども、年度初めに業者が替わったということで、工事遅れの関係で、相談をすることができない、コンサルティングの依頼をすることができないということで、大変ご不便をおかけしたという状況でございます。

実は、開設工事が遅れてしまったのは北海道だけではなくて、全国的な状況であって、委員の御質問にも他県の傾向も踏まえてということがありましたが、他県も同じように相談件数、コンサルティング件数などに大きく影響が出ているところでございます。

もちろん北海道局におきましても、できるだけ早くカバーできるようにということで、電話がつながり次第。それから、来局であれば対応はできますので、センターの場所をご案内して、お手間を取らせますがということで、来局相談を案内したりということで対応してきていたのですが、それが大きく影響したかなというところでございます。

実際、つながりまして以降、積極的に広報を展開しているのですが、なかなかすぐには昨年と同じように追いつくことができなくて、局も道内の労働基準監督署や公共職業安定所、それから税務署、そして金融連携協定を締結しております北洋銀行様、北海道銀行様、日本政策金融公庫様にセンターのチラシをお送りしたりして広報依頼をしておりました。

それから、職業安定部で開催しました委託事業のオンライン研修の案内が4, 70

0社になされたということなので、そこにもセンターのチラシを入れていただき、できる限り広報をしているところでございます。

併せまして、指導課の職員もセンター長とともにFMラジオに出させていただいて、働き方改革についてということでセンターの利用を呼びかけるというようなこともしているところでございます。

また、センターも必死に頑張ってくれていて、道内の市町村、商工会議所、商工会、各種団体にセンターのチラシを送付して広報依頼を行って、近隣については実際出向いて業務内容をご説明してということでアピールをしているところでございます。

ただ、冒頭の説明でも申し上げましたように、フリーダイヤルで相談ができたり、無料でコンサルティングを受けることができるというような支援の利便性が結構あるものなのですけれども、そこがうまく事業主の方、利用者の方に届いていないのではないかと労働局でも思っているところでございまして、これからは、センターの支援内容を漫画で解説したA4・1枚物のリーフレットをセンターで作成しておりまして、例えば同一労働同一賃金についてとか、賃上げに際して賃金規定を改めた場合にはとか、就業規則の改定についてというような、いろんなバージョンを作成して周知を図って、相談利用を促進していこうと思っているところでございます。

それから、やはりセンターの認知度も上げていかないとはいけませんので、ちょうど今月からなのですけれども、センターに相談をしてください、それからセンターのコンサルティングをご利用くださいということで、訪問だとか、相談のセンター利用を呼びかける専門職員を1名センターに増員いたしまして、実際に管内を回らせていただこうと思っているところでございます。

労働局の関与の変化面というところもお尋ねをいただいたところでございますが、一番大きいのが、予算面に関して全て本省管理となりましたので、例えば現場で広報とこういうふうにやっていこうということで計画を立てて、センターと労働局で相談をしながら計画を立てても、本省に諮ってオーケーを取ろうということになりますと、社労士連合会本部を経由して本省に諮っているのですが、そこではねられて、承認されなくて、履行ができないというようなケースも出てきますので、本省委託になって大きく変更されたところというのは、労働局の関与というか、予算を伴うものについては本省のオーケーが必要だというところがちょっとまどろっこしいところでございます。ここが一番大きいかなというところでございます。

支援の内容などについては昨年度までと変更はございませんので、引き続きPRを続けていこうと思っております。

それから、センターにご相談をいただいた内容、どういった形、どういった内容の問い合わせが多いのかという御質問をいただきました。やはり、最低賃金の上昇に伴って、業務改善助成金に係る相談が多数寄せられているところでございます。ほかに、働き方改革関連法ですとか同一労働同一賃金について、年次有給休暇、就業規則、

賃金規定など、様々な相談が寄せられているところでございます。

訪問コンサルティングについても、実施先で支援をさせていただいている内容については、助成金の申請も含め同様の内容で対応させていただいているところでございます。

引き続き、センターの認知度、それからセンター支援の利便性、どういうふうにご利用いただければいいかというようなことのPRを強化して、そして利用を促進して、働き方改革に役立てていただければと思っているところでございます。

○松浦委員 御説明ありがとうございます。

開設が遅れたということで、新しい施策であれば、年度初めなかなかスタートできなくて、途中からというのは行政ではよくあることだと思うのですが、もともとあるセンターが受託者が替わったことでちょっとスタートが遅れるというのは、利用する側としては「あっ、そうですか」と、なかなか納得できないのではないかと思います。

いろいろ改めて開設したり、電話回線を引いたりということであれば、それなりの予算もかかっているのかなと思ひまして、継続してやっているよりも仮に予算が増えた状態でこういう問題が生じているのであれば、予算の使い方としてもあまり好ましくないと思いますので、せっかくいい施策を行っていただいているので、本省のほうに、こういうトラブルが生じているということはぜひお伝えいただければありがたいと思いますし、ほかの県の労働局さんとも連携して、ぜひ強く意見を上申していただければと思います。

よろしくお願いいたします。

○亀野会長 はい。ありがとうございます。

ほか。

では、先に宮崎委員、その後、金子委員、お願いします。

○宮崎委員 公益委員の宮崎と申します。よろしくお願いいたします。

私からは、要望が1点と、質問につきまして2点お話しさせていただきたいと思います。

資料の13ページでございますけれども、カスタマーハラスメントに関しての要望ということでお話しさせていただきます。

資料によりますと、令和7年6月に法改正がありまして、1年半以内にカスタマーハラスメントの防止策が企業に義務づけられるというようなことが書いてございまして、非常に現場では直面する問題ですので、いろいろな形で進むのかなと思って期待をしているところでございます。

実際には、企業としてどこからどう取り組んでいいのかという声をよく聞きますけれども、まずは、その企業がカスハラに対して取り組んでいますという「ストップ・カスハラ」のような啓発ポスターを貼るだけでも非常に抑止効果があると感じており

ますし、従業員のほうも少し安心するというような声も聞かれております。

それで、さらに具体的な要望としましては、正常な苦情といいますか、御要望といえますか、それと、どこからが違法なのかというところの判断に非常にまだまだ悩むところがございます、その辺少し法的な意義とか統一した基準みたいなもの、具体的なところを示していただけると、すごく企業の中で取り組みやすいのではないかと感じております。

例えば対応拒否みたいな、いわゆる出禁みたいなところがどうなのかとか、あとは、警察を呼んでいますみたいなお話もよく聞くのですが、暴力とかだと警察というのはイメージがつかますけれども、警察を呼ぶ基準というのがどの辺なのかということもちょっと思ったりしております。

それから、具体的に企業が困ったときですね。顧問弁護士さんとかいけばご相談するという形もあるかと思いますが、なかなかそこまでできないという企業さんもあるかと思いますが、労働局さんのほうが窓口としていろいろご相談に乗っていただけたら非常にありがたいと思います。

それから、少しずついろんなところで「カスハラやめましょう」みたいな貼り紙を見ることが最近多くなったり、CMもちょっと流れていたりということで。ただ、まだまだ「お客様は神様です」みたいな、そういう長年の文化がございますので、その辺の社会全体の意識改革が進むように周知徹底をお願いしたいと思っております。

2点目ですけれども、29ページになります。

これは質問になります。長時間労働の抑制に関することでございますけれども、まず1点目の質問としましては、いろいろ監督指導をしていただいているということで報告もございましたけれども、ここ数年、非常に人手不足ということが。北海道は特にそういう状況もあるのかなと思ひまして、その状況の中で、北海道における何か特徴的な傾向、例えば業種ですとか、企業規模ですとか、長年の指導などから傾向などが見えてきて、何か対策を進める上での強化ポイントなどが分析されているようでございましたら、その辺教えていただきたい。

もう一点が、2024年度から医師と建設業と自動車運転者に対しての上限規制が入りまして、一定の猶予期間もありましたので、かなり周知もされていたと思います。一応、法施行後1年たちましたので、実際にいろいろ課題も見えてきたり、実際時間外労働が改善傾向にあるのか、全然難しい状況なのか、その全体像が少し見えるような情報がございましたら、お示しいただけたらと思います。

よろしくお願いいたします。

○足立労働基準部長 御質問ありがとうございます。まず、長時間労働の抑制についての北海道の状況でございますが、全体的な業種構成などは全国とほとんど差異がない状況でございますが、運輸交通業の割合は全国より若干高い状況にあります。北海道の運輸交通業の割合が18.5%に対しまして、全国が9.3%となっています。

そのような中、違反率は、北海道が87.1%で全国が87.4%、あまり変わらない状況になっております。

特にトラック事業者に対しましては、荷主との取引環境と商慣行が問題とよく言われますので、この部分につきまして「トラック輸送における取引環境・労働時間改善協議会」を運輸局などと労働局が連携して設置しておりまして、この対策を今、協議している状況でございます。

それと、上限規制の関係でございます。建設業と自動車運転者と医師でございますが、それぞれに対しまして年間の時間外労働の上限規制が今回新たに設けられました。その違反については、全国では分かりませんが、北海道では現在も認められておりません。ですが、月100時間と平均80時間の上限規制の違反につきましては、具体的な数字はありませんが、建設業において数件認められております。

以上でございます。

○佐々木雇用環境・均等部長 御要望いただきましたカスハラ対策の関係で説明させていただきます。

委員から御発言いただきましたとおり、ただいま本省で、改正法は成立したのですが、その中で、どういうふうに取り組んでいただくかなど省令・指針について検討が進んでいるところでございます。

中でも、お尋ねがありました、どこからが違法なのか、カスハラとして問題なのかというところと、事業場で講じてもらわないといけない防止対策、この辺りはとても大事なところですし、カスハラに対応した従業員のケアなどについてもとても大事なところだと思いますので、その辺りを含め本省で検討していただいている省令・指針などに反映してもらえるように、御要望に沿って本省に声として上げさせていただこうと思っております。

以上です。

○亀野会長 よろしいですか。

○宮崎委員 ありがとうございます。

○亀野会長 はい。

金子委員、お願いいたします。

○金子委員 7ページ、非正規の無期転換ルールのところでございます。

無期転換ルールを認知していない企業や労働者が一定数いらっしゃるという記載がありますが、大手の企業はある程度この部分に関しては運用されていると思いますが、中小の企業となると、まだ社内ルールも確立されていないところが多いと思います。対象となる労働者にも届くような周知の工夫が必要だと思います。この件に関しては認識されているとは思いますが、労働者に直接届くような周知方法として何か予定とかイメージはあるのでしょうか。お聞かせいただければと存じます。

○佐々木雇用環境・均等部長 申し訳ございません。労働者に直接届くというような

形での周知というのと、無期転換ルールが定められていますということで説明会は開催しておりますし、あと労働局のホームページに関連資料など掲載しておりますので、そちらを御覧いただくという現状かと思っております。

実は、無期転換に関しまして月に三、四十件は労働局に相談が寄せられるところがございます。関心の高さは感じておりますので、今後は労働者のほうにも、それから企業の規模に関わらず、制度について御理解いただけるように周知に努めてまいります。

○金子委員 よろしくをお願いします。

○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。本間委員、お願いします。

○本間委員 使用者委員の本間でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

私からは2点なのですが、18ページ、女性活躍推進に向けた取組促進等というところの取組結果の②、女性の健康課題に取り組む事業主への支援等というところで、「働く女性の心とからだの応援サイト」というのが既に立ち上がっております。拝見させていただいております。内容も非常に充実しているなど感じています。

ただ、一方で、やはりまだまだ中小企業の中においては女性の健康課題について話し合いをする機会というのは非常に少ないと感じています。

そこで、厚労省のハラスメント対策に関する「あかるい職場応援団」の中には、ショート動画ですとか、ハラスメントが実際に行われているような形で、疑似体験のできる圧迫感のあるような動画など、従業員向けの研修動画がかなり充実しているなど感じています。

ですので、こちらの応援サイトについても、デリケートな部分もあるかと思うのですが、従業員自身が手軽に見られるようなショート動画ですとか、あとは、企業内でちょっとした研修で使えるようなもののラインナップを増やしていただけると大変ありがたいと思います。

もう一点ですが、先ほど吉田委員からもありました不登校の問題です。これは非常に私も重く受け止めておりますし、喫緊の課題だと思っています。弊社も不登校の子を抱える親がおりまして、現在、弊社の場合は育児との両立等でテレワークなども活用しておりますけれども、不登校の子が例えば小学生だったりすると、みんなが登校する時間以外でその子が登校するとなると、親が同行しないといけない。学校に行って、その子が教室に入っている間も、いつ帰るか分からないというところもあって、学校で待機していないといけないのです。こうなってくると、ほぼもう働けない状態になります。

弊社の従業員の場合は、ご主人もテレワークができる環境で、弊社もテレワークができる環境、かつ行った学校での待機先でもテレワークをしていただけたというよう

な状況により離職せずに働いてもらっていますが、こういった不登校の問題以外に発達障害児を抱える親ごさんの問題として療育に週に何回も行かなければいけないなど、このような問題への両立支援策の拡充が必要かと考えます。来年以降、法改正で、テレワークや部分フレックスタイムなどより柔軟な働き方が可能となるかと思うのですが、そこについて中小企業により推進していただけるような施策ですとか、あとは両立支援助成金の中でも、不登校児や発達障害児を持つ親への支援策導入での助成なども充実していただけると大変助かるのではないかと思います。

以上です。ありがとうございます。

○佐々木雇用環境・均等部長 意見をいただいた健康課題に取り組む事業主支援のことと、不登校の子供を抱える親の両立に対する支援でございますが、どちらも現状では足りないというところで御意見を賜ったかと思います。真摯に受け止めて、本省に上げさせていただきます。

○亀野会長 よろしいでしょうか。

ほか、いかがでしょうか。

はい。西野委員、お願いします。

○西野委員 手短に1点だけ、報告というか、意見ということで。

4ページにありますキャリアアップ助成金など「年収の壁・支援強化パッケージ」についてなのですが、私も業務の中で扶養認定なども扱っております。パッケージが、特に雇用者側にあまり浸透していないというのが感触としてあります

せっかくパッケージングとしてあるのに、労働局からもらえる情報と保険局とか年金局からもらえる情報というのが結構ばらばらな印象があります。

今、多くの業種において人手不足というのが課題となっていると同時に、先ほどほかの委員からもありましたように、人それぞれの家庭の状況ですとか、希望する多様な働き方というのがあると思います。セーブした働き方を希望する方も当然いらっしゃるし、社会保険に入らない範囲で働きたいという方も依然としていらっしゃるような状況だと思います。そういった働き方をしたい人が雇用側、使用者側と意見のすり合わせをするような状況のときに、なかなかパッケージ全体としての状況が共有されていないというのが声としてあります。ですので、企業としても労働者の希望する働き方に寄り添った雇用ができるようにするためには、雇用者から相談を受けたら、所得税のほうはこうですとか、扶養要件のほうはこうなっていますと、企業のほうも情報があつたらいいと思いますので、パッケージ全体として共有できるような形があつたらいいのではないかと思いますので、そこら辺よろしく願いしたいと思いました。

以上です。

○猪俣職業安定部長 関係機関とあまりうまく連携して周知というのは今行うことができていない状況だと思いますけれども、委員がおっしゃるように、やっぱり年金の

話とか、あるいは税金との関係の話だったりしますので、ちょっとできるかどうか分かりませんが、可能であれば、関係機関と連携しながらパッケージでしっかり周知ができるように努めていきたいと思っております。

以上です。

○亀野会長 はい。

よろしいでしょうか。

ほか、よろしいですか。

そろそろ時間になりましたので、議題の（３）の審議はここまでにしたいと思います。

数多くの貴重な御意見をいただきました。労働局単独ではなかなか難しいものも多々あるかと思いますが、本省なり、あるいは他機関との連携ということも進めていただきたいと思いますし、労使とももちろん連携を進めて施策の推進に努めていただきたいと思います。

よろしくお願ひしたいと思ひます。

次に、議題の（４）番、その他についてですが、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。

若干時間をオーバーしてしまいましたが、不手際については申し訳ございませんでした。

皆様、どうも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。

５ 閉 会

○業天総務企画官 最後に、局長の村松よりお礼の挨拶を申し上げます。

○村松労働局長 長時間にわたる御審議、大変ありがとうございました。

本日いただきました御意見、御要望につきましては、必要に応じ本省に上申させていただくとともに、最後のほうで年金や税金など関係機関との連携というような話もいただいたところでございまして、我々としてできることをきっちりとやっていくという思いを強くしているところでございます。

本日いただいた御意見を踏まえて、しっかりと行政を進めてまいりたいと思っております。

本日は、大変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７年度第１回北海道地方労働審議会を終

了いたします。

なお、2回目の審議会は令和8年3月12日・木曜日の午後の開催を予定しております。改めまして日程を御案内いたしますので、よろしくお願いいたします。

本日は、ありがとうございました。