

令和 7 年度 第 2 回北海道地方労働審議会

日 時：令和 8 年 3 月 1 2 日（木） 1 3 : 3 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、本日は大変お忙しい中お集まりいただきまして、誠にありがとうございます。

少し時間早いのですが、おそろいになられていますので、ただいまより令和7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報告いたします。

本日は、公益委員の牧野委員、宮崎委員、使用者委員の日野委員、松浦委員、吉田委員の5名が欠席となっております。委員18名中13名に出席いただいておりますので、本審議会は地方労働審議会令第8条の規定により、委員の3分の2以上または公益、労働者、使用者の各代表委員の3分の1以上の出席で成立することとなっております、本日はその要件を満たしておりますので、審議会は成立しておりますことを報告いたします。

また、本日資料としてお配りいたしました令和8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訂正させていただいております。訂正内容は、同封いたしました令和8年度行政運営方針（案）正誤表のとおりとなっております。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。

それでは、ここからの議事進行につきましては、審議会運営規定第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。

亀野会長、よろしくお願いいたします。

○亀野会長 それでは、私のほうで議事進行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。

2 北海道労働局長 挨拶

○亀野会長 それでは、まず村松局長から御挨拶をお願いいたします。

○村松労働局長 北海道労働局の村松でございます。本日はよろしくお願い申し上げます。

本日、年度末のお忙しい中、皆様本審議会に御出席賜りまして、改めて感謝申し上げます。

また、日頃より労働行政につきまして御理解、御協力を賜っておりますことに厚く御礼を申し上げます。

本日、御審議いただく令和8年度行政運営方針案は、北海道労働局が取り組むべき

課題と取組を最重点施策とそれに続く重点施策に整理をして記載をしております。

道内の雇用、労働を巡る動きを見てみますと、人手不足という課題に直面しており、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、デジタル技術の導入、省人化、省力化投資の活発化、また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、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との声もあり、厳しい経営環境の下での倒産や休業等も少なからず生じているところであります。

こうした状況を踏まえ、労働局ではリ・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、収益性の向上と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職場環境整備を推進し、成長と分配の好循環の実現に寄与していく必要が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数発生しております。職場におけるハラスメントに関する相談が高止まりしていることなどを踏まえ、労働災害防止対策、総合的なハラスメント対策を推進し、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重要と考えております。

令和8年度の行政運営方針（案）については、後ほど各部長から説明をさせていただきます。そのほか、本日は北海道和服裁縫業最低工賃の改正についても御審議をいただく予定であります。

限られた時間ではありますが、委員の皆様方におかれましては忌憚のない御意見を賜りますようお願い申し上げます、私からの挨拶とさせていただきます。どうぞよろしくお願いいたします。

3 審 議

○亀野会長 ありがとうございます。

それでは、本日の審議会の議題に入りたいと思います。

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。

まず、議題の（１）番です。「北海道和服裁縫業最低工賃の改正について」でございます。

まず、事務局から説明をお願いいたします

○足立労働基準部長 労働基準部の足立でございます。最低工賃につきまして御説明をさせていただきます。

最低工賃の改正につきましては、おおむね３年ごとに実態を把握しまして見直しを行うことになっております。今年度を初年度とします第１５次最低工賃新設・改正計画にのっとりまして、今年度は北海道で唯一最低工賃が設定されております和服裁縫

業の見直しの検討を行うこととなっております。

お手元の議題（１）の資料の１つ目を御覧いただきますと、この資料の表の下にございます「４ 効力の発生日」にございますとおり、平成１４年３月２２日に改正が行われました以降、改正が行われていない状況にございます。

今年度、道内の和服裁縫業の家内労働実態調査を実施いたしました。その結果等の資料がこの次の資料になります。まず、１の（１）、調査対象ですが、北海道におきまして令和６年度と令和７年度に家内労働委託状況届で、和服裁縫業務を委託していると届け出た委託者、６委託者を対象として調査を実施しました。

（２）ですが、調査時期は令和７年３月現在の状況を調査しました。

（３）、回答数は６委託者、有効回答率１００％でございます。

次の（４）からが調査結果になります。表の棒グラフが道内の和服裁縫業の委託者数で、折れ線グラフがその家内労働者数になります。このグラフを御覧いただきますと、委託者数、家内労働者数ともに減少傾向にあり、家内労働者数も２１人まで減っている状況でございます。

次のページは、見づらくて恐縮でございますけれども、最低工賃が設定されております品目ごとの委託者数になります。最も多い品目での委託者数は５という結果となっております。

次のページから実際に最低工賃が設定されております品目ごとの調査結果になります。まず、①、中振袖、留袖、訪問着でございます。青色が中振袖、柿色が留袖、灰色が訪問着でございます。また、グラフの棒グラフが実際の工賃の最低単価、横線が現行の最低工賃額になります。一番上の柿色の留袖を御覧いただきますと、平成２７年と今年は２万５，０００円と横線の最低工賃額と実際の工賃の最低単価が同額となっておりますが、そのほかの年は横線よりも棒グラフが下にございますので、最低工賃単価が最低工賃額よりも下回った結果となっております。これらの最低工賃単価を最低工賃違反になりますので、最低工賃額と同額とみなすと全ての最低工賃単価が最低工賃額と同額で推移していることになります。なお、一番右側の今年の結果を御覧いただきますと、どの色のグラフも横線と棒グラフが同額となっておりますので、最低工賃違反は認められなかったということでございます。

この後の品目も同様に御覧いただきますと、大体、最低工賃単価が最低工賃額近傍で推移していることがお分かりになると思います。また、今回の調査では全ての品目で最低工賃違反は認められませんでした。

次に、１０ページを御覧いただけますでしょうか。１０ページに委託者と家内労働者からの聴取結果がございます。まず、委託者でございますが、本来では業界団体から聴取を行うところではございますけれども、現在、北海道では和服裁縫業の業界団体が存在しておりませんことから、委託者から直接徴取を行いました。６委託者のうち、「最低工賃を改正する必要はない」というのと「改正に対して意見なし」という

のが半々でございました。「最低工賃を改正する必要はない」とする理由でござい
ますが、まず1つ目が「家内労働者から特段の値上げ要請は受けていないため」、1行
飛ばしまして、「最低工賃が改正された場合は、家内労働者から専門業者に変更する」
とのことでございました。

業界の景況につきましては、その次の行でございしますが、「趣味的な着物、茶道と
か華道などの際の着物や成人式の振袖が中心となっており、そのほかの和服について
は減少傾向が続いている。」また、「海外の手縫い技術が上がっており、経費も家内
労働者への委託よりも安くなるため、徐々に家内労働者への委託は減少する」とのこ
とでございました。

一方、家内労働者からも「改正する必要はない」と「改正すべき」が半々でござい
ました。「改正する必要はない」理由は、「改正されても最低工賃額を超える工賃を
もらっているため、これまでと同額で委託されるから」という理由でございました。

「改正すべき」理由は、「最低工賃額が約30年上がっていないため、若い人に勧め
られない」とのことでございました。

まとめとありますけれども、「これまでと同様、家内労働者は高齢化・後継者不足
が進み、減少傾向」が続いている。1つ飛ばしまして、「海外の手縫い技術が上がっ
ており、最低工賃額を改正した場合、海外の手縫いを含む専門業者などに変更するこ
とを考えている委託者が多くいる。」この多くいると申しますのは、6委託者のうち
既に半分が海外を利用しており、これらを含めて海外への委託変更を考えているとい
うことでございます。

さらに、最後のポツでございしますが、最低工賃単価につきましては、最低工賃額近
傍に設定している品目が多く、おおむね横ばい状況にありますことから、今回は北海
道和服裁縫業最低工賃の改正を行うような状況にないと判断させていただきまして、
改正を見送りたいと思っております。

御審議のほどよろしく申し上げます。

○亀野会長 ありがとうございます。

北海道和服裁縫業最低工賃については、第15次最低工賃改正計画に基づきますと
今年度が改正予定となっているところですが、事務局が行いました北海道和服裁縫業
最低工賃実態調査の結果、改正を見送ることとしたいというような説明がございまし
た。

本件につきまして御質問あるいは御意見ございましたら、お願いしたいと思います。
いかがでしょうか。特にございませんでしょうか。

(「なし」の声)

○亀野会長 特にないようですので、それでは事務局の説明とおり、北海道和服裁縫

業最低工賃の改正を見送ることとしてよろしいでしょうか。

(「異議なし」の声)

○亀野会長 ありがとうございます。

それでは、北海道和服裁縫業最低工賃の改正を見送ることといたします。

では次に、議題の2番に移りたいと思います。

「令和8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いうふうに考えております。

説明に際しましては、事前に各委員に対して資料を配付しておりますので、各委員が一読されているということを前提に、審議時間を確保するために簡潔に説明をお願いしたいと思います。

それでは、北海道労働局の最重点施策、それから各行政の重点施策の順で説明をお願いします。よろしくお願いします。

○菊田総務部長 総務部長の菊田です。よろしくお願いいたします。まず、私から令和8年度行政方針案について全体の構成と最重点施策について説明させていただきます。

資料の令和8年度北海道労働局行政運営方針（案）を御覧ください。表紙おめくりいただくと目次がございます。全体の構成としましては、令和7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を記載の上、第2で総合労働行政として4行政分野を総合的、一体的に推進していく旨を記載しております。続けて、第3で最重点施策を、第4で各行政における重点施策を記載しており、施策ごとに課題と取組という構成にしております。

私からは第3の最重点施策について取組部分を中心に説明させていただきます。2ページ御覧ください。1つ目の最重点施策、最低賃金・賃金の引き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でございます。

1つ目、最低賃金・賃金引き上げに向けた環境整備に向け、事業所内最低賃金引き上げに取り組む中小企業、小規模事業者の生産性向上に向けた支援に取り組んでまいります。具体的には、生産性向上や非正規雇用労働者の処遇改善等を通じて労働市場全体の賃上げを支援する賃上げ支援助成金パッケージや労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針の周知、監督署の定期監査等において企業が賃上げを検討する際の参考となる資料の提供など取り組んでまいります。

それから、最低賃金審議会の円滑な運営、最低賃金を改定した際の使用者・労働者への周知徹底、最低賃金の確実な履行確保のための監督指導に引き続き取り組んでまいります。

また、同一労働同一賃金の遵守の徹底を図るため、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・賞与について短時間労働者等と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、それから雇用環境・均等部や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、是正指導にも引き続き取り組んでまいります。

それから、（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として、非正規雇用労働者の処遇改善・正社員転換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とその活用勧奨、働き方改革推進支援センターにおける個別相談やコンサルティング・セミナー等を通じた支援、多様な働き方の実現応援サイトに掲載されております好事例の周知による処遇改善の取組の促進に取り組むこととしております。

さらに、（４）無期転換ルール等の円滑な運用に向け、説明会等を通じたルールの周知、啓発に引き続き取り組んでまいります。

続きまして、４ページ、２つ目の最重点施策、人手不足対策でございます。具体的な取組としましては、（１）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、企業説明会・面接会の機動的な開催など、求人者支援の充実を図ってまいります。

また、人手不足分野における人材確保支援として、医療・介護・保育・建設・警備・運輸分野などのマッチングを強化するため、地方公共団体や関係団体等と連携した面接会等の開催、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や求人要件緩和指導などに取り組んでまいります。

その中でも特に医療・介護・保育の面につきましては、国民の安心、安全な生活に直結する分野であるにもかかわらず人手不足が深刻な状況にあるため、令和８年度は新たに（３）医療・介護・保育分野における重点的な求人充足支援として、事業所を訪問して求人コンサルティングや求人要件緩和指導を行うなど、アウトリーチ支援に取り組むこととしております。

続きまして、３つ目の最重点施策、５ページ目の誰もが安心・安全に働ける就業環境の整備でございます。具体的には、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うち、死亡災害の減少に向けた取組としまして、アの建設業からオの商業まで、昨年死亡災害が多かった分野においてそれぞれの取組を進めてまいります。例えば建設業においては、墜落・転落災害が多かったことから、工事着工期の４月から６月と工事追い込み期の１０月から１２月を中心に墜落・転落災害防止の指導に取り組むこととしております。

それから、２つ目、死傷災害の増加に歯止めをかける取組としまして、引き続き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た安全衛生に対する機運醸成に取り組むほか、北海道冬季ゼロ災害運動を展開することとしております。

また、（２）総合的なハラスメントの防止対策として、１つ目、職場のハラスメント防止措置を講じていない事業主への厳正な指導、事業主やハラスメントの相談担当者向けの研修等に取り組みます。

２つ目のカスタマーハラスメント対策及び求職者等に対するセクシュアルハラスメント対策につきましては、改正労働施策総合推進法によりまして雇用管理上の措置が事業主に義務づけられる予定となっておりますので、改正内容の周知にも取り組むこととしております。

最後、４つ目の最重点施策、７ページになります。リ・スキリングによる向上支援です。労働者の個人の学び・学び直しの支援の促進に向け、まずは教育訓練給付の制度周知、それから地域の職業訓練ニーズの把握とそのニーズに適した訓練コースの設定に取り組むほか、（２）雇用保険を受給できない方の安定した職業への再就職や転職の実現に向け、求職者支援制度の活用を促進することとし、就職可能性等を踏まえた受講勧奨、状況に応じた就職支援に取り組むこととしております。

また、公的職業訓練のデジタル推進人材の育成支援として、生成系ＡＩの活用が進んでいることを踏まえて訓練コースの設定に努めるほか、デジタル分野の資格取得を目指す訓練のほか、企業実習つきの訓練の設定促進、ハローワークにおきましては適切な受講勧奨、個別・伴走型の支援によるデジタル人材としての再就職の実現に取り組むこととしております。

さらに、企業内での人材育成が進むよう、人材開発支援助成金の活用勧奨に引き続き取り組んでまいります。

以上、最重点施策の取組部分になります。

引き続き各行政の重点施策について雇用環境・均等行政、労働基準行政、職業安定・人材開発行政の順にそれぞれ各部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、佐々木でございます。本日はよろしく願いいたします。私からは雇用環境・均等行政の重点施策につきまして御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３ページ、（２）の同一労働同一賃金の遵守徹底の下から２行、５年後見直しの部分について少し御説明をいたします。平成３０年の働き方改革関連法で関連規定が整備され、その施行から５年が経過したことから、中央労働政策審議会の部会で見直し検討が議論され、昨年１２月に報告がまとめられ、同一労働同一賃金ガイドライン、関連の省令、指針の改正に向けて手続が進められ、先週、３月２日に諮問されたところでございます。今後答申を経て公布、大きな見直しがあれば本年１０月の施行が予定されております。施行まで半年となりますことから、省令、指針が改正された暁には改正内容、事業主に求められる取組につきまして周知に精力的に取り組んでまいります。

次に、同じく最重点施策の７ページを御覧ください。（２）、総合的なハラスメン

ト防止対策といたしまして、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求職者等へのセクシュアル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を正確に御理解いただき、ハラスメントを防止する適切な措置が講じられることが肝心です。で、カスハラ、就活セクハラを含めてハラスメント撲滅月間を中心に、労使を対象としてあらゆる機会を活用し、周知を図ってまいります。

カスハラ対策や求職者等へのセクハラ対策につきましては、昨年6月に労働施策総合推進法と現行労働者のセクハラ対策を定めております男女雇用機会均等法が改正をされまして、2月に政省令等が公布、告示をされて、本年10月にはパワハラ、セクハラ、マタハラの職場のハラスメント同様に防止対策が事業主に義務づけられます。

本日の資料にリーフレットをつけておりますので、後ほど御確認いただければと思います。この資料では、カスハラや就活セクハラの定義、事業主が講ずべき対策、義務ではありませんが、ハラスメント防止のために望ましい取組が解説されております。今後就業規則などに定める際の規定例や労働者への周知用の資料のひな形などを盛り込んだ資料の作成が見込まれますので、届き次第局ホームページなどでの情報発信、法令解説の説明会などを開催させていただいて、労使に十分に理解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に係る相談件数は、高止まりの状態でございます。また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いという現状を踏まえまして、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、来年度の最重点施策における行政目標、数値目標はハラスメント防止対策の推進を立て、労働施策総合推進法等による報告徴収などにおきまして相談窓口が設置されていないなどの法違反の是正割合といたしました。目標値は、法違反の早期の是正を求め、是正率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順に御説明をいたします。9ページを御覧ください。（1）女性活躍推進に向けた取組促進の部分でございます。課題といたしまして、道内の女性の就業率は高まりつつはあるものの、正規雇用比率が全国を下回り、正規のままの就業継続に課題があり、男女の賃金差は縮小しつつありますが、格差がいまだ残っていること、また女性管理職比率は直近令和6年に全国平均を上回りましたが、雇用者全体の女性比率4割には遠く及ばないという現状を載せさせていただきました。

そこで、取組は次ページからになりますが、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、男女差の大きい業種などから対象を選定、報告徴収などにより男女雇用機会均等法の履行確保に努め、

男女の均等取扱いを推進してまいります。

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な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、管理職比率などの女性の活躍状況の情報公表、えるぼし、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し、道内企業の女性活躍を推進してまいります。

また、女性活躍推進法も昨年6月に法律が、12月には省令、指針が改正をされまして、来月4月から施行となります。本日の資料にリーフレットを入れておりますので、そちらも後ほど御確認いただければと存じます。

時間の都合上、改正内容をざっと御説明させていただきますと、まず現在常用労働者301人以上の企業に義務付けられております男女の賃金差異の情報公表が常用労働者101人以上の企業に拡大をされます。同じく常用101人以上の企業には女性管理職比率の公表が義務付けられます。そして、現行のえるぼし認定に女性の健康支援に関する基準を追加した新たな認定、えるぼしプラス認定が創設されます。今年度も周知に努めて、えるぼしや次世代法のくるみん認定と併せ、事業主説明会を実施してまいりましたが、来年度も引き続き局のホームページなどでの情報発信はもとより、あらゆる機会を通じて周知に取り組み道内企業の女性活躍を推進してまいります。

次に、10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・バランスの促進でございます。11ページ以降に取組を掲載させていただきました。昨年4月、10月と改正育児・介護休業法が施行され、改正内容につい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、周知に努めてまいりました。来年度も引き続き法令解説資料、就業規則の規定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、次世代法のくるみん、プラチナくるみん認定企業など従業員の子育て支援に取り組む企業の好事例を紹介したり、両立支援のひろばなど関連情報の周知を進めて道内企業の両立支援を推進してまいります。

13ページからは、多様な正社員制度、テレワーク、勤務間インターバル制度、年次有給休暇の取得促進などにつきまして制度導入を解説した資料、先進的に取組を進めた企業の好事例など関連情報を提供し、助成制度の利用勧奨を図ることにより、各制度の普及、導入、定着を促進してまいります。

13ページ、最後の行から北海道政労使会議の開催でございます。今年度も先般会議を開催し、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道内企業支援に取り組み、働き方改革を推進してまいります。

重点の最後は、14ページ、フリーランスの就業環境整備でございます。来年度も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し、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。

以上、これまでの重点施策から、来年度の行政目標、数値目標は女性活躍・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行動計画が未届け、情報が未公表、育介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、是正率は100%とし、法の履行確保に努めてまいります。

雇用部、令和8年度の重点施策につきまして私から以上でございます。

○足立労働基準部長 労働基準部長の足立でございます。引き続きまして、私から来年度の労働基準行政部分に係ります重点施策と数値目標につきまして御説明をさせていただきます。

まず、労働基準行政の重点施策でございます。資料の14ページになります。(1)に「第14次労働災害防止計画の確実な推進」とありますけれども、北海道におきます14次防の進捗状況につきましては、参考資料の26ページと27ページにリーフレットを掲載させていただきましたので、後ほど御覧いただけたらと思います。

14次防推進のための取組につきましては、15ページでございます。15ページに①、②、③とございますけれども、この順番が取組の優先順位になります。まず、①でございますけれども、14次防の目玉となりますのが各事業主に自発的に安全衛生対策に取り組んでもらうための意識啓発の推進でございますので、1番目に掲載しております。

次の②でございますけれども、休業4日以上労働災害のうち、高年齢労働者が3割以上を占めており、前年同期と比較しても増加しておりますことから、休業4日以上労働災害防止対策を2番目に掲げております。取組内容としましては、エイジフレンドリーガイドラインから名称が変わりました「高年齢者の労働災害防止のための指針」やエイジフレンドリー補助金の周知を行ってまいります。

③として業種別の取組がございますけれども、これも死亡労働災害と同様に、昨年、休業4日以上労働災害が多い順に掲載しております。その全てが最重点施策の再掲でございますけれども、アの小売業・社会福祉施設につきまして御説明をさせていただきます。これらの業種では転倒災害が最も多くなっておりますので、転倒災害などの防止を目的として設置しておりますSAFE協議会を通じまして、道内の気運醸成を図ってまいります。

なお、オの林業については、休業4日以上労働災害が5番目ではありませんので、削除漏れでございます。申し訳ございません。

次に、④の「労働者の健康確保対策の推進」ですけれども、メンタルヘルス対策で

ございます。メンタルヘルス対策につきましては、後ほども御説明いたしますけれども、引き続きメンタルヘルス対策の指導を行ってまいります。

⑤ですけれども、「健康障害防止対策の推進」でございます。こちらもアからウの3つの項目を掲げておりますけれども、来年度、北海道として取り組むべき優先度の高い順で掲載しております。まず、アの熱中症対策ですけれども、最近の北海道の夏は暑くなりまして、昨年、熱中症による死亡労働災害も発生しましたことから、1番目に掲げております。

2番目は、化学物質対策でございます。昨年から経済産業省などと協力して毎年2月を化学物質管理強調月間として設定されましたことや、今年度まで順次新たな化学物質規制が施行されましたことから、2番目に掲載しております。

3番目は、石綿・粉じん対策でございますけれども、北海道では新幹線工事などほかの都府県よりもトンネル工事が盛んであることなどから、優先して取り組む必要があるため、重点施策にしております。

次に、(2)長時間労働の抑制と(3)法定労働条件の確保改善対策でございますけれども、これらに係る道内の情勢に大きな変化がございませんことから、おおむね昨年度と同様の内容となっておりますけれども、1点変更しております。

それは、次のページ、17ページの(3)のさら書きとその下の取組の③でございます。来年度の監督行政の目玉といたしまして、宿泊業を重点的に監督指導することとしました。

最後に、数値目標でございます。数値目標の資料の1ページ目の下側でございます。労働災害防止の数値目標でございますけれども、14次防の目標でございます10%減を5年間で達成するために毎年2%ずつ減少させる必要があります。来年度は14次防の取組の4年目ということで、8%減の46人と設定しております。

次に、資料の2枚目の裏でございます。メンタルヘルス対策でございます。これが後ほど御説明すると申し上げていたものでございます。14次防の目標が「メンタルヘルス対策に取り組む事業場の割合を80%」であるにもかかわらず、これまで30人以上の特定6業種に対して取組を進めておりました。特定6業種につきましてはおおむね80%を達成できそうでございますけれども、14次防の目標が全業種でございますので、全業種では右側の実績を御覧いただきますと24.8%と非常に低調でございます。しかしながら、あと2年で80%を目指すために、来年度は現状と目標のほぼ半分のところでございます全業種で50%と設定しております。

その下の長時間労働の抑制でございますが、先ほども申し上げましたけれども、道内の情勢に大きな変化がないことから、昨年度と同様の数値目標にしております。

最後に、労災の長期未決件数の数値目標でございます。これまでは一律受付後3か月を経過する事案としておりましたけれども、本省協議事案や石綿確定診断の結果待ちなど、地方労働局では如何ともし難い長期未決事案や標準処理期間8か月以内の精

神事案などを除いた件数を数値目標としました。なお、目標数値は130件としておりますけれども、これは令和5年度の数値を参考に設定しました。これまでの数値目標でございます150件から先ほど申し上げました本省協議事案等を除きますと130件になりますことから、130件と設定しております。

私からの御説明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でございます。私からは職業安定行政の重点施策の取組について御説明させていただきます。

まず、10ページ目お開きいただければと思います。雇用行政のところでございますけれども、②番のマザーズハローワークの関係については職業安定行政でございますので、私から説明いたします。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きましては、子供連れの方でも安心して相談ができる環境の整備など、育児等により来所困難な方も気軽に御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。来年度も事業の周知と利用者の拡大を目的とした出張相談、セミナーを積極的に開催していくとともに、アウトリーチ型の各種支援に取り組んでまいります。

続きまして、12ページ、13ページでございます。12ページ目の一番下にカ、出生後休業支援給付及び育児時短就業給付の活用とありますが、これ昨年創設された2つの制度でございます。特に育児時短就業給付のほうは利用がもう既にかなり進んでいるという状況でございます。局のホームページ、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、円滑な事業に努めてまいります。

18ページお開きください。ここから職業安定行政の重点施策の部分でございます。まず、下の取組のところの①ハローワーク機能の充実のAでございますけれども、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ってまいります。

次に、イでございますが、オンライン職業相談につきまし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、昨年の1月から全国一律にシステム化されたところでございます。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、19ページ目、②番、雇用仲介事業者のところでございます。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指導を行っております。雇用仲介事業のさらなる見える化の促進の観点から、適切に履行されるよう取り組んでまいります。

続きまして、19ページ目の③番です。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、令和10年の10月から施行される雇用保険被保険者資格の適用拡大に向けたさらなるデジタル技術の活用促進、雇用保険受給者の早期再就職支援及び雇用関係助成金の周知、広報から雇用関係助成金の不正受給防止に係る

取組を進めてまいります。

続きまして、20ページ目お開きください。（2）多様な人材の就労促進の取組①番、高齢者の活躍促進でございます。皆さん御案内のとおり、北海道においても求職者における高齢者の割合が増えてございます。道内ハローワーク12か所に生涯現役支援窓口を設置し、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。生涯現役支援窓口を通じての支援やシルバー人材センターなどと連携して就業機会の確保に努めてまいります。

続きまして、21ページ目、②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いるところでございます。

障害者雇用につきましては、本年7月から法定雇用率がまたさらに引上げを予定されております。これまで以上に法定雇用率未達成の企業に対する指導、相談に取り組んでまいります。

また、道内の公務部門です。法定雇用率の未達成機関については依然として少し多い状況でございます。昨年度に続きまして来年度について労働局幹部による首長、市町村に対しての直接指導等を積極的に実施して未達成解消に向けて取り組んでまいります。

続きまして、22ページお開きください。真ん中です。③番、外国人求職者への就職支援等でございます。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就職相談などを行っているところでございます。既に報道されていますけれども、道内の外国人労働者、今年も増加が鮮明になっております。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たいと思います。

続きまして、23ページ目、④番、就職氷河期世代を含む中高年層へ向けた就労支援でございます。就職の実現に当たって困難かつ様々な課題を有する者が増えていることから、昨年からは札幌所で課題解決型支援事業というのを実施しておりますけれども、令和8年度においても引き続き実施しまして、求職者への積極的な支援を展開することとしております。

続きまして、23ページ目の④番のイでございます。専門窓口等における就労支援については、就職氷河期世代を含む中高年層の不安定就労者を対象とした専門窓口において、個々の状況や課題を踏まえて一貫した支援を実施しているところです。8年度も取り組んでまいります。

23ページ目の⑤番、若者の就職支援でございます。地域若者サポートステーションにおいては、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、自立支援の推進を進めているところです。また、コミュニケーション面での課題などによって特別な支援を必要とする学生の方には各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てチーム支援を実施しています。引き続き、関係機関と連携しながら支援に努めてまいります。

続きまして、24ページ目お開きください。（3）の地域の課題に対応した雇用対策の推進でございます。取組のところ、①番以降でございますが、雇用対策協定に基づく事業を着実に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番、季節労働者に対する就労支援でございます。季節労働者、数は減ってきてはありますが、引き続き季節労働者の通年雇用化に向けた取組を進めてまいります。

最後、25ページ目の③番の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、北海道と協力して人材誘致を進め、北海道U・Iターンフェアを東京などで開催し、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。

数値目標のところでございます。まず、1ページ目の上段です。人手不足分野における人材確保支援、医療・介護・保育分野における求人充足支援でございます。すみません、Pのところが多くて恐縮ですが、3月末ぐらいには本所のほうから目標値が示されると思いますので、そのときこのPのところに数字を入れたいと思います。1ページ目上段のところですが、右の人材不足分野の就職件数は12月末現在で9,871件、進捗率は71.4%となっておりまして、前年同期より3.5%減少しているところでございます。また、令和8年度から厚生労働省で推し進めている医療・福祉ささえる求人充足プロジェクトに基づくアウトリーチ支援対象求人の充足率の目標値を3分野の平均充足率以上としているところ、目標値については本年度終了後に確定するということになっております。なお、取組に当たっては、ハローワークにおいて積極的に事業所訪問を展開することとしておりまして、道内で2,314件実施することとしております。

続きまして、2ページ目の下段のほうの4番、求職者支援制度の活用促進のところでございます。右の欄の就職件数、就職率は、1月末現在でそれぞれ2,662人、就職率70.8%となっておりまして、目標を上回る見込みでございます。引き続き訓練、受講中からの伴走型の就職支援など積極的な就職支援を実施して、訓練終了後の早急な実施に取り組むこととしております。

続きまして、6枚目です。すみません、ページないですけれども、6枚目、上段のハローワーク機能の充実のところでございます。これは、いわゆる3指標と呼ばれるハローワークにとって一番重要な目標のところでございます。右側の就職件数、求人充足数につきましては、1月末現在でそれぞれ3万4,018件、3万3,657人

となっております。進捗率はそれぞれ72%、72.7%になっておりまして、これは近年なかなか目標達成するのが難しいという状況が続いておりまして、北海道局だけではなくて全国的な状況なのですが、今年度まだまだ厳しいという状況でございます。

また、雇用保険受給者の早期再就職割合でございますが、これは12月末現在で32.2%で、目標である33.3%を1.1ポイント下回る状況ですので、目標は達成するという見込みでございます。

なお、目標値でございますけれども、厚生労働省として設定している値としては右欄の主要3指標の就職件数、求人充足数、雇用保険受給者の早期再就職割合となっておりますけれども、先ほど申したように求人数及び求職者数が減少傾向にあることから、件数の上では比較検証が難しいというところがありますので、就職率及び充足率を補助指標に取り入れているところでございます。求人数、求職者数が減少する中、厳しい状況が続いておりますけれども、一件でも多くの就職や充足に結びつくようあらゆる努力を実施してまいります。

続きまして、下段の障害者の就職支援のところですが、右欄の就職件数、就職率は1月末現在でそれぞれ4,071件、37.7%となっております。令和8年度は就労支援機関との連携に加えまして、企業向けチーム支援と障害者向けチーム支援を一体的に実施しまして、支援状況の共有を行って連携して取り組むこととしております。

最後、7ページ目、若者への就職支援でございます。右側、就職内定率、1月末現在で89.8%となっております。例年の推移を踏まえまして3月末時点ではおおむね前年度実績と同程度の数字となるものでございます。就職支援ナビの担当者制による就職支援を受けた者の正社員就職率は50.8%以上を目標としておりますけれども、1月末現在で57.2%となっております。こちらは目標を上回る見込みでございます。新規高卒者の就職内定率は、前年度実績以上としております。次年度も頑張っております。

私からの説明は以上でございます。

○菊田総務部長 最後に、数値目標の最後のページ、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説明いたします。

今年度は労働保険の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数1,110件、年度内に加入した事業所の割合90%を目標値にしております。令和8年1月末現在の実績は、加入事業所数754件、加入手続をした割合81.0%となっており、いずれも前年同期を上回ってはおりますが、特に加入した事業所数については目標達成が厳しい状況になっております。年度末まで残り僅かですが、取組を進めてまいります。

令和8年度におきましても、過去3年の実績平均、今年度の状況を踏まえ、今年度と同様の年度内に加入した事業所の割合90%、加入した事業所数1,110件を目

標としまして取組を進めてまいりたいと考えております。

以上、労働局からの説明になります。よろしくお願いいたします。

○亀野会長 御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。

ただいまの御説明につきまして御意見あるいは御質問ございましたら、お願いしたいと思います。いかがでしょうか。

山田委員、お願いします。

○山田委員 労働者委員の山田でございます。私のほうから、まず先に7点ほどを質問、意見としたいと思います。

まず、1つ目は、3ページ目です。(1)の①の中で、企業が賃金引上げを検討する際の参考となる資料の提供ということが記載ありますが、業務改善助成金などの助成金の案内のほかに賃上げにつながる有効な資料が提供されるのかどうか。もしあるのであれば、こういった資料なのかお伺いをしたいと思います。

続いて、5ページになりますけれども、(3)についてでございます。医療・介護・保育分野における求人充足支援ということがありますが、介護・保育分野では総じて給与水準が低いと言われております。人手不足解消のためにもそういった処遇改善を同時に進める必要があるのではないかと考えられますので、ぜひ本省に上申をいただきたいと思います。

また、医療分野に関しては、公立、民間問わず北海道の病院は赤字のところが非常に多いという認識でございます。例を挙げれば、先般室蘭市立病院の件もございましたけれども、そこに働く人たちが継続して安心して働ける環境がなければ、幾ら充足させても最終的には病院が営業譲渡なり、事業譲渡なり、倒産なりしてしまえば結局何のためにそこまで力入れてやったのということになりかねないので、その辺も併せて病院経営が安定的に、なおかつそこに働く人たちが安心して働ける職場になるよう、同様に本省のほうに上申をしていただきたいと思います。

続きまして、11ページの①のアの2段落目でございます。最後のほうに、不利益取扱いが疑われる事案を把握した場合には事業主に対する積極的な報告徴収・是正指導という記載がございますが、具体的にこういった動き、運営の方法になるのか、可能であれば教えていただきたいということになります。

あと、続いて13ページでございます。13ページの②のエの部分でございます。最後のほうに年次有給休暇を取得しやすい時期、夏季、これはお盆あたりかなと思いますけれども、年末年始、ゴールデンウィークに集中的な広報を行うということが記載ありますけれども、文言だけ捉えていると休みの間に集中的に周知するのかという話にもなるので、こういったまとまった休みの取れそうなきに向けて集中的な広報ということでちょっと文言の加筆をお願いしたいと思います。

続いて、17ページでございます。(3)の取組の①でございますが、後段のほう

に時間外・休日労働に関する協定届の不備とありますが、こういった協定をする際、残念ながら我々労働組合の組織率かなり低いものですから、労働者代表制を選ぶといった企業が多いかなと思います、その選出の際に際してはぜひ厳格に行われているかどうか、これを厳しくチェックいただきたいと思います。

続いて、21ページと22ページでございます。アとエの部分でございます。最初に、障害者雇用のものでしまして法令雇用率を上回るように部長自ら各市町村を回っていただいて御努力されていると聞いておりますが、その点にしましては敬意を表しておきたいと思います。

その中でちょっと気になる文言がありまして、障害者雇用ゼロ企業というのが出てきております。こういった障害者雇用ゼロ企業に関して、もし割合が分かれば教えていただきたいということと、公務のほうに関しても、割合又は件数が分かれば教えていただきたいと思います。

最後になりますが、目標数値の青い色のところ、左上に3となっているところでございます。被災労働者に対する迅速かつ公正な保護ということで、目標数値についていろいろ御説明がありましたが、右側の四角の中で未決事案件数に対して、前年よりも大幅と言えるかどうか分かりませんが、上回っている月が多いということがございます。先ほど説明の中に北海道段階ではいかんともしがたいということがあられるようではございますが、この数字だけ見るととても目標達成困難だよというふうにししか見えませんので、北海道で解決できない部分については括弧書きするのか何かしないと未達成というところが強調されるのではないかと思いますので、そういった部分を含めてちょっと御説明願えればと思います。

私のほうからは以上でございます。

○亀野会長 ありがとうございます。

それでは、お願いします。

○佐々木雇用環境・均等部長 いただいた御質問の中で雇用環境・均等部で対応させていただいているところが3点あったかと思しますので、そこについて御説明をさせていただきます。

まず、1点目の3ページの賃上げに係る事業者支援のところについて御質問いただいたかと思います。労働局で取り組める施策につきましては、ここの(1)の①のところに書かせていただいたとおりでございますが、一番上のところが総務部長からも御説明をさせていただきましたとおり、賃上げ支援助成金パッケージにつきまして周知を行っていこうと思っております。さらなる賃上げの環境整備につきまして厚生労働省で取組等が示されたときには、それにつきまして労働局でも周知を図り、管内の事業者支援に取り組んでいくというふうに考えております。

又書きの部分でございますが、経産省ですとか中企庁、それから労働委員会などと連携をしまして、賃上げの原資となります価格転嫁が進むように円滑な施策関係の周

知を進めていこうと思っております。

あわせてからのところでございますが、監督署の定期監督におきましても引き続き支援を進めていく予定でございますし、最後の加えてのところ、働き方改革推進支援センターにつきましても、今年度実績が低調で努力が必要だったのですが、PRを頑張って進めてまいりましたので、相談件数が大きく増えたところでございます。ここについても引き続き管内の事業者からの御相談に応じさせていただきながら、取組支援を進めていきたいと思っておりますのでございます。

それから、続けて3点目で御質問いただきました11ページですけれども、①仕事と育児・介護の両立支援のアの部分、あわせてのところでございますが、後段の事業主に対する積極的な報告徴収・是正指導について具体的な運営について説明ができる範囲でと質問頂戴したかと思えます。権利侵害ですとか不利益取扱い、法違反が疑われても、端緒になりました相談者の意向ですとか、個別の事情によりまして労働局、行政の介入を希望されないというケースもございます。

ただ、疑われている事態が実際法令違反であった場合には、法令違反の状態をそのまま継続してしまうということになってまいりますので、積極的に報告徴収を実施できるようにということで働きかけをさせていただいて、報告徴収によって法違反が認められれば必ず行政指導を行って是正をしていただくというのが一連の流れとなっておりますので、具体的な運営というところとそういう感じで流れているところでございます。

それから、質問の4点目で頂戴しました13ページの②のエ、年次有給休暇の取得促進のところでございますが、これは山田委員からの御指摘のとおりでございます。年休の取得がしやすい期間に突入してからPRをしても遅いので、期間が到達する前に、その期間が来ることに向けて年次有給休暇の取得促進ということで周知を図ってまいりたいと思っております。御意見に沿って修正をさせていただきたいと思えます。ありがとうございます。

○猪俣職業安定部長 では、職業安定行政に関する御質問についてお答えをさせていただきます。

まず、5ページ目の3分野のところについての御質問ありましたけれども、まさに山田委員おっしゃいますように、処遇改善や安心して働ける環境の整備、非常に重要だと思っております。来年度我々この3分野についての重点的な求人充足支援やる予定でございますけれども、若干安定行政からすると手に余るような話でもあるのですけれども、その支援をやる前提としては、やはりこの3分野のところでは求職者の方、労働者の方が働きたいと思えるような状態になっていただくというのが実はすごく大事なところでございます。その点は本当にすごく重要だと思っておりますので、いただいた意見については本省にも上申してまいりたいと思えます。

2点目ですけれども、障害者雇用ゼロ企業の数、あるいは公的機関の数の御質問でございます。これ分かります。毎年6月に障害者雇用の関係は統計上年度に1回出す

のですが、去年の6月の時点の数字でございますが、まず民間企業は対象企業が4,365企業のうち、障害者雇用ゼロの企業は1,323企業、30.3%、約3割でございます。公的機関のほうは、対象が225機関、これは自治体と、あと公的な病院あるいは教育委員会、これが入っておりますが、225機関のうち、障害者雇用ゼロ機関が9機関になっております。

以上です。

○足立労働基準部長 残りの部分につきまして私から回答させていただきます。

まず、1つ目でございます。企業が賃金引上げを検討する際の参考となる資料の提供でございますけれども、監督署で実施しております監督指導等におきまして、企業が賃上げを検討する際の参考となりますよう、地域の賃金が分かる資料、リーフレットなのですけれども、どんなものかという、例えば製造業で行くのだったら、北海道での製造業のこういう職種は大体こういう賃金なのですよという一覧表がありまして、そういうリーフレットを持って行っております。

そのほかに労働局における助成金のほか、中小企業庁の助成金や相談窓口を掲載しているリーフレット、さらには、いろんな企業の取組事例とか支援情報を掲載している厚生労働省がホームページ開設しております賃金引上げ特設ページというホームページのリーフレットを提供しております。

次に、36協定の受付時の指導の話でございます。これは、労働者代表の適確性とか選出方法について確認を行っておりまして、必ず行っております。必要がありましたら適宜指導しておりますけれども、今後とも36協定の適正な運用に関し指導していきたいと思っておりますが、ただ1点お願いがこちらからありまして、この話は前任地の新潟の地労審の場でも話になったものです。労働者側の委員から話がありました。

そのときに何があったかという、架空の労働組合名で36協定の届出をして何で受け付けているのだということを言われました。架空の労働組合かどうか、全然把握しておりませんので、そういう労働組合名で36協定を出しているというような情報が連合さんのほうでももしありましたら、適宜こちらのほうに情報提供いただきたいと思いますので、よろしくお願いいたします。

次です。3点目、労災の長期未決の目標数値。これは労災の長期未決の目標数値のページを御覧いただきたいのですけれども、御覧いただきますと右側に今年度の各月の3か月を経過した未決事案の件数がございます。御覧いただきますとピークが2つあります。6月末と11月末が2つピークになっています。こちらとしても長期未決件数を何とかしなくてはならないということで、まず6月末にこんなふうになったので、監督署で長期未決の検討会を毎月やっているのですが、監督署の中でどうやって処理していくかと。その検討会の長期未決件数が多い監督署に6月から労働局の労災の監察官を派遣して指導するということをいたしました。これで減ってきたので、このままで何とかかなるかなと思っていたら、御覧いただきますとおり11月増えてしま

いましたので、12月から長期未決件数が多い監督署の業務の一部を労働局に引き揚げております。それで、支援をしております、その効果が12月の末を見ると減っていますので、ちょっと出始めているのかなと思っております、今後その効果を見極めた上で長期未決件数の解消に努めてまいりたいと思っております。

以上でございます。

○亀野会長 山田委員、よろしいですか。

では、ほかいかがでしょうか。

光崎委員、お願いいたします。

○光崎委員 光崎です。1点だけ、現場の事例ということで御報告をさせていただきたいと思いますが、運営方針でいきますと7ページの雇用環境・均等部の総合的なハラスメント防止対策の推進になるかと思えます。

この間も何回か申し上げているところでありますが、我々の連合、労働組合でやっている労働相談、そして労働局でもそれぞれの相談の中で十数年このハラスメント関係が一番上位を占めているということで、この状況はなかなか変わってきていないところを危惧しているところであります。そういった中で、事業主等への周知啓発というところをもう一歩超えて何か取組をしていかなければ、これはなかなかなくなっていくのではないかとということで、事例の一つだけちょっと紹介をしておきたいと思えます。

厚生労働省の出先になります北海道労働局でありますとか、地方厚生局の出先の特殊法人であります。ここも勤めている方は我々の連合の組合員でありますけれども、その所属長、都道府県の責任者は民間から採用された代表者でございます。そうした都道府県の特殊法人代表者による例えば人事のヒアリングですとか、職員と1対1で密室の状況の中でそういったヒアリング等が行われるわけなのですが、そういった中で非常に高圧的な面談であったり、ハラスメント、セクハラ、パワハラ、そうしたことが横行しているという状況を見聞きしているところでございます。

もちろん公益通報窓口はあるわけでありまして、なかなかそういった立場の方が、本来であればそういった通報があって、その県の責任者がそれをちゃんとジャッジをするような立場であるわけなのですが、そうした責任者自らがそういうハラスメント行為を行っている当事者だというときに、弱い立場の労働者はなかなか、社外であろうが社内であろうが通報窓口に対して通報できないというような実態があるということをぜひとどめおいていただければなというふうに思っています。

そうした中で、メンタル不調によって退職せざるを得ないとかいうことも起こっているようでありまして、これは公務職場を含めてなかなか今人気がないというか、人手不足はどこも同じですけれども、公務職場も同じでありまして、そういった意味でいけばなかなか難しい、厳しい状況の中で日々業務を頑張っている職員の優秀な人材の喪失につながるわけでありまして、そこは厚生労働省の出先機関としては自らの

足元のそうした特殊法人、職員も含めてですけれども、そうしたところの取組がしっかりできないでいて何が防止対策だというように個人的には思うわけでございまして、そうした部分含めてしっかりと取組をしていかなければならないのであろうかというふうに思っています。

労働相談の中でも、やはり民間の職場の中でもこのハラスメントの相談では、先ほども申し上げましたけれども、管理監督すべき者がハラスメントの加害当事者になっているというケースが本当に多くて、なかなかそれが表立ってこない、表面化してこないということがあります。そうした部分でいけば、我々の労働組合の1単組の取組であります、一般職員のほうから管理監督者を評価すると、逆に下から上を評価するというような取組をやったところ、やはりそうしたところが表面化して浮き彫りになってきたというような事例なんかもありまして、そうした取組はもちろん我々労働組合がこれからもやっていかなければならないと思いますし、今申し上げた事例の対応を本来であれば労使対等ということで労働組合と当局側がしっかりと問題を突き合わせていく中で襟を正していただかなければならないことだと思いますけれども、労働局として何があるかはあれですけれども、こうした事例も足元では起こっているということをちょっとおとどめおきをいただければというふうに思っています。

○亀野会長 ありがとうございます。

○佐々木雇用環境・均等部長 御質問、御意見等ありがとうございました。

道内の民間企業に適用がある労推法ではパワハラ防止対策を定めないといけないとなっておりますし、均等法ではセクハラ防止対策を定めなければいけないとなっております。行為者については、確かに委員がおっしゃられたとおり代表者の方が行為者であるというケースももちろんゼロではありません。防止対策を講じないといけないという中に、一番効果的だと令和6年のハラスメントの調査でも言われていたのですが、まずは相談窓口、相談体制を整備することとされており、そこには行為者、誰からの行為なのかということは問わず御相談をいただけますので、まず相談体制が会社内にあるかを確認いただいて、相談窓口に声を上げていただきたいと思います。

会社で講じていただいている相談体制があり、せっかく相談したのに聞いてくれないとか、我慢してくださいと言われるとか、なかったことにされるというようなことで防止対策に問題があるということであれば、労働局に均等法や労推法でも調停申請をしていただくことができます。紛争になっている場合、調停制度を活用いただけます。それから、紛争解決援助ということで、労使のトラブルに労働局が仲介として双方の話し合いを助言する制度もあります。

調停、紛争解決援助、どちらの制度につきましても、声を上げていただいた労働者の方、申請はほとんど労働者なのですけれども、声を上げた労働者を不利益に取り扱ってはいけない、紛争解決援助を申し立てたからといって、調停を申請したからといって不利益に取り扱ってはいけないと均等法でも労推法でも法律の条文に定められて

おります。法律で定められている被害者の防止対策、守られる措置についてきちんと労働局でPRを続けていきたいと思ひますし、認知度を高めていただき、職場で起こっているハラスメントになる前の大きな問題になる前の段階から相談をいただき介入できるように周知はきっちりやっけていきたいと思ひております。

今年の10月から、カスハラですとか求職者等のセクハラも施行されてまいります。そちらにつきましても現行のハラスメント対策と同じように防止対策が事業主に義務付けられることから今後、詳しい内容が来月ぐらいになるかと思ひれますが、通達が決まっけて示されてまいりますので、先の職場のハラスメント対策に準じて改正内容を周知して、労使双方に御理解をいただきハラスメントの起きない職場と北海道内の職場環境を整備してまいりたいと思ひております。

○亀野会長 よろしいでしょうか。

○光崎委員 取組の立てつけとしてはできていて、やはり声を上げないことには始まらないということなのだけれども、声を上げることが一番ハードルが高い部分でもあるので、そこは引き続き我々も足元の労働組合としてできることはないのかということも含めて共に取組をしていきたいと思ひます。

ありがとうございます。

○亀野会長 ほかはいかがでしょうか。

百瀬委員、お願いします。

○百瀬委員 使用者委員の百瀬です。よろしくおひねいします。4点質問させていただきます。

まず、3ページの(1)の①で、山田委員と若干かぶるかもしれませんが、賃上げに取り組む企業の生産性向上に向けた支援ということで、道内の中小企業にとっては物価高や人件費上昇は依然大きな負担ということでございますが、国は省力化投資補助金や業務改善助成金、IT導入補助金など、生産性向上と賃上げを一体で支援する施策を拡充していますが、これらが北海道の企業にどの程度行き渡るのかが重要だと思ひます。今後新規に予定されている支援策や既存制度の拡充内容、対象企業数、実施スケジュールなど、国として具体的にどのような支援を見込んでいるのか、可能な範囲で御説明をお願いします。

2点目は、5ページでございまして、5ページの(3)の下から6行目ぐらいに、特にAIや自動化の進展により人材ニーズが先細ると想定される事務や製造等の職種希望者に対して職種転換を積極的に促しとありますが、もちろん求職者に職種転換を促すことは重要ですが、実際には心理的、経済的なハードルが大きいのが現状かと思ひます。国ではリ・スキリング支援の拡充や教育訓練給付の強化、求職者支援制度の手当増などが進んでいますが、これらが十分な動機づけとなっているかは検証が必要だと思ひます。特に訓練期間中の生活支援や訓練後の就職先確保、企業側の受入れ体制整備など、より踏み込んだインセンティブが不可欠かと思ひますが、どのように職

種転換を促すのか、具体策を伺いたいと思います。

3点目でございます。3点目は、22ページの③外国人求職者への就職支援等で、いわゆる技人国の在留資格の運用が全国的に厳格化されまして、専門性の低い業務への従事が認められない傾向が強まっております。北海道では1次産業をはじめ、観光、製造など外国人材の需要が高く、求人内容と在留資格の適合性をめぐる問題の増加が懸念されます。今後、ハローワークには求人受付時の在留資格、適合性の確認、あるいは外国人求職者への専門相談、企業への適正雇用の指導など、より高度な対応が求められると考えます。職務内容の厳格化に伴い、ミスマッチが増えることも想定されますが、こうした現状に対してどのような体制強化、運用改善を行うのか、御説明をお願いいたします。

最後、4点目ですが、25ページの③です。北海道への移住を伴う就職を希望する者への支援ということでございます。この就職支援は、人口減少が続く中で極めて重要な施策です。UIJターンの希望者は増加傾向にあるものの、就職決定率や定着率は横ばいで、ミスマッチの解消が課題と認識しております。賃金水準や職種の選択肢や冬の厳しい自然環境など、北海道特有の要因も影響していると考えられます。今後実効性を高めるためには、企業側の受入れ体制強化、オンライン相談やリモート面接の拡充、移住支援金の活用促進、地域企業の魅力発信などが必要と考えますが、ハローワークとして実績、推移の分析と重点的に強化する施策について御説明をお願いいたします。

私からは以上です。

○亀野会長 ありがとうございます。

お願いします。

○佐々木雇用環境・均等部長 1点目の3ページの賃上げの支援策の部分について御説明させていただきます。

百瀬委員から御指摘をいただきましたとおり、支援助成金関係をはじめとして、賃上げに御利用いただけるように様々な助成制度を厚生労働省でも整えているところでございます。御存じのとおり、現在令和8年度予算が国会で審議をされているところでございますが、昨年12月末の8年度予算案の中でも助成金について様々立てられております。予算が定まり次第、できるだけ早い時点で、どういうケースで御利用いただける助成金なのか、申請にはどういうプロセスが必要なのか、どういう書類が必要なのかということを道内の企業に広く周知をさせていただいて、御利用いただいて賃上げにお取り組みいただけるように支援をさせていただきたいと思っております。

あと、助成金のPRも一緒にさせていただいているところなのですが、昨年末の予算案の中で来年度も働き方改革推進支援センターを設置すると立てられております。センターでは、事業主の皆様にお集まりをいただいて、助成金の申請をサポートさせていただけるような、申請に係る解説をさせていただく説明会も実施しておりますの

で、センターとも連携をし、道内の企業に支援策を広く御理解をいただけるように努めてまいりたいと思っております。

○猪俣職業安定部長 百瀬委員からの御質問、まず1点目の医療・介護・保育分野のところに書いてある職種転換のインセンティブのお話でございますが、なかなか厳しい御質問で、北海道労働局というよりは政府全体としてこういったリ・スキリングによって労働移動を促すというような施策というのはここ近年ずっと掲げてきたものでございますけれども、基本的にはどう職種転換を促すかということ、職業訓練というのを利用して、別の職種とか別の業界というのに職種転換を促していくというのが基本になろうかというふうに思います。

それに加えて、ハローワークのほうとしては、足元で見ても、事務職とか、こういった人気のある職種というのは非常に有効求人倍率低くて、人気があつてなかなかその職に就くことは難しいというような状況でございますので、そういったことを説明しつつ、将来に向けてこういったスキルが有効かということも併せて説明しながら、場合によっては職業訓練を受けていただいて新しい仕事に就くということを促していくしかないかなというふうに思っております。こういった取組を進めていきたいというふうに思っております。

2点目ですけれども、外国人労働者の関係でございますが、技人国などの在留資格の厳格な適用というのが最近ニュース等でも伝えていますが、ハローワークのほうは在留施策を取り締まる機関ではないので、在留資格確認を厳格にするとかいうミッションというのは与えられてはいないのですが、ただ外国人を雇用する事業主というのは外国人を雇い入れる際には在留資格も含めてハローワークのほうに届け出るということが義務づけられておりますので、我々としてはそういった情報を把握しながら雇用管理指導ということをやっているところでございます。

その際に、在留資格の問題というのはしばしば発見できるものなのでございますが、そういったことを発見した場合については、適切な行政機関、この場合であれば入国管理当局になると思いますけれども、そういったところに照会をかけるとか、そういったことはミッションとしてはやっております。

あるいは、ハローワークの窓口のほうに相談に来られる外国人の方がいらっしゃいますけれども、その際に在留資格の問題というのが明らかになった場合については、在留資格の更新をするようにというようなことを促したりということは今やっているというところでございます。

3点目でございますけれども、U・I・Jターンの関係でございます。まず、データを申し上げますと、直近、令和7年の7月にU・Iターンフェアやっておるのですが、この7月は97名の方が来訪いただきまして、就職実績は今現在集計中なので、分からないという状況です。その前が令和7年3月が26名が来ていただいて2名が就職、その前の令和6年の7月が97名の方が来ていただいて10名が就職をしたと。これ

夏のほうが規模が大きいので、来訪される方が多いというものでございまして、なかなかこれのように、インセンティブというか、就職実績に結びつけていくかというのは難しいところでございますけれども、北海道との連携をして、求職者のニーズを踏まえた求人の確保とか、企業情報を併せた生活関連情報の充実とか、そういったことをフェアの中でしっかりと示して、なるべく北海道のほうで就職したいと、移住をしたいという方のニーズに応えていきたいというふうに思っております。

以上です。

○足立労働基準部長 助成金関係で1点補足をさせていただきます。

最低賃金の引上げに関しまして、目安額を超えた場合の優遇措置という話でございますけれども、物価高騰対応重点支援地方創生臨時交付金という、略して重点支援地方交付金と呼んでいるようでございますが、これが設けられまして、この中で目安額を超えて引き上げた額に応じた交付金の予算配分が各都道府県のほうに配付されたということは承知しておりますけれども、その後の詳細は不明でございます。

○亀野会長 よろしいですか。

本間委員。

○本間委員 まず、1点目ですけれども、5ページの(3)番、医療・介護・保育分野における重点的な求人充足支援の部分についてこの分野は非常に人材不足が深刻な分野であり、人材紹介会社への依存度が非常に高いかと思っています。一方で、高額な紹介料が経営を圧迫しているだけでなく、入所後の早期離職、ミスマッチといったトラブルも後を絶たないかと思います。こういった現状を踏まえ、2021年に適正な優良職業紹介事業者認定制度が導入され、さらに19ページ②に記載のとおり、窓口も設定されていると思うのですけれども、これらの制度によって道内の民間事業における人材紹介トラブルというのは減少しているのでしょうか？伺いたいです。

もう一つ、こういった認定制度の周知徹底だけではなくて、紹介会社に頼らざるを得ない事業者に対してハローワーク等による公的なマッチング機能の強化ということで、5ページ中段に医療・介護・保育分野における重点的な求人充足支援策というのが掲げられておりますけれども、この辺の内容をもう少し具体的にお聞かせいただけると助かります。

もう一つ、女性活躍に関して、9ページ目の1の(1)です。女性の就業率に関して、令和8年の4月から101人以上の事業主に男女の賃金格差の差異と女性管理職比率の情報公表が義務づけられますけれども、北海道では女性管理職比率が前年6.1%から13.6%と倍以上に急増しているのですけれども、この急増の背景とか要因というのはどのように分析されておりますでしょうか？

あと、こういった女性管理職比率の低さとか、25歳、34歳女性の正規雇用比率が全国を5ポイント以上下回っている背景というのは、制度や機会の不足だけではなく、アンコンシャス・バイアスなど、いまだ性別的役割分担意識が職場にまだまだ根

強く残っているのが大きな原因ではないかと考えています。

実は、私、今年度厚労省の民間企業における女性活躍推進事業の検討委員に参加させていただいたのですけれども、その事業では女性就業の課題となっている案コンシヤス・バイアスを中心にテーマとして取り上げておりまして、公式サイトも立ち上げられております。この中でアンコンシヤス・バイアスについて社内で活用できるような研修動画であったりとか、チェックリストであったりとか、セミナーの動画も公開されているので、報告徴収、是正指導といったハード面のアプローチももちろん重要ですが、制度が整っていてもやっぱり風土が変わらなければ実態は変わらないというのが現場の実感としてまだまだあります。ですので、こういったことを集団指導とか事業所訪問というハード面の取組に併せて、こういったコンテンツを積極的に御周知いただいて、組織風土ですとかマインドセットの変革というソフト面にも踏み込んだ取組も御周知いただけると大変助かるなと思いました。

以上です。

○猪俣職業安定部長 まず、医療・介護・保育分野の関係の御質問について、1点目の3分野の求人者向けの特別相談窓口設置した後どうなったのかというような御質問でございますが、実は2023年に設置されてから、トラブルについては一度も来ていません。これが事実でございます。なので道内にはトラブルありませんとは言わないのですけれども、取りあえず我々のほうには、報告というか、通報という形では来ていない状況でございます。

また、今回この3分野の重点的な求人充足支援に当たりまして、医師会とか中間団体のところに私のほうで訪問させていただいて、現状の求人、求職者の状況、各業界をお伺いするということをやってきたのですが、取りあえずこういった法令違反的なものについて、職業紹介事業者との関係で法令違反というようなところのトラブルというのはそれほど団体のほうも聞いていないと。ただ、ひたすら紹介料、手数料が高過ぎるという声は多数いただいているという問題もありまして、やはりまずは我々のこの3分野の対策としては、手数料対策というわけではないのですけれども、公定価格で決まっている分野でございますので、なかなか収入のほうが増えない中で手数料だけ増えていくという状況ですと経営がかなり圧迫されて、かなり厳しい状況になっているというのは各業界とも共通している課題だというふうには認識しておりますので、取組を強化して、ハローワークは手数料ありませんので、そちらのほうを利用させていただいてぜひ求人充足というのをさせていただけるように頑張りたいというふうに思います。

また、今の話で具体的にどういうことやるのかという2点目の御質問でございますけれども、それほどすごく新しいツールがもたらされてやるというような対策ではございませんで、これまで要するにハローワークというのは全ての業界、産業というのを対象にして職業紹介事業というのをやっておるのですけれども、来年度はそのリソ

ースを3分野にかなり振り分けてしっかり支援をしていくということを、ざっくり言うともうそういうことをやるということを考えております。具体的には、ハローワークの所長ないしはハローワークの職員から各事業所を訪問したりとかして求人のコンサルティングをしたりとか、相談を受け付けてどういう状況かというのを伺いながら支援というのをしていくというところとか、あとは各地のナースセンターとか福祉人材センターといった、そちらのほうの職業紹介をやっているような専門のところがあるのですけれども、そういったところと連携して充足支援というのをしっかりやっていくということを考えております。

以上です。

○佐々木雇用環境・均等部長 最後の9ページの課題のところでご掲載させていただいている女性就業の状況について、要因分析ということ本間委員からお尋ねがあったかと思えます。ちょうどタイムリーに8日が国際女性デーということで都道府県版のジェンダー・ギャップ指数が公表されております。今まで北海道は政治以外は全部最下位という状態でしたが、今年初めて教育、経済の2分野で最下位を免れ47位から46位へ1つステップが上がったというところでございます。その要因としては、フルタイムの仕事に従事する男女割合が前年39位から30位に、フルタイムの仕事に従事する男女間の賃金格差は大きく伸びて、前年37位から11位まで改善されました。この辺りが押し上げた要因かと考えておまして、フルタイムで働く女性も増え、加えて賃金格差も縮まってきている、どっちが先というのもあるのですが、長く勤め続け、仕事の成果も出し、賃金格差も縮まってきていると評価されて管理職への登用につながっていったのかと考えているところでございます。

ただ、委員の御指摘がありましたように、アンコンシャス・バイアスですとか、それから道内はいまだに共働き家庭における家事、育児への夫の協力度、こちらもジェンダー・ギャップ指数の中に分析されておりますが、昨年同率35位のままで、下から数えたほうがはるかに早いというところでございました。

意識改革を並行して進めていかないと、マインドセットを変えていただかないとなかなか女性活躍にはいかないのかと思われますので、私の説明不足な部分もありましたが、報告徴収や集団指導などで事業主、人事労務担当の方に施策の内容を知っていただく、支援策の内容を知っていただくとても貴重な機会でございますので、うんざりする程の資料を実はお届けをしております。

国もPR、周知の関係資料、動画のPRの資料なども含めてPRさせていただいているところでございますが、8年度も気を引き締めて、1つ上がって46位になったということで安心して終わりということではなく、経済分野についてはアンコンシャス・バイアスが少なくなって、男女で均等に近づいているよねと思っていただけるように頑張ってやっていこうと思っております。

○本間委員 ありがとうございます。

1点だけいいですか。これは今さら言ってもしょうがないことだと思うのですけれども、マザーズハローワークの名称というのはずっとやっぱりマザーズハローワークなのではないでしょうか。子育て中の求職者というのはお母さんには限定されないと思うので、そろそろお父さんも入っていいかなというふうにちょっと感じている次第です。

○猪俣職業安定部長 この場でも以前にマザーズハローワークはファザーは使えないのかというような御質問いただいて、使えるのですが、実態としては使うことはできるのですが、あの名称でもありますし、なかなか雰囲気的にも使いづらいというところはあると思ひまして、実際は使われていないという状況にあります。

我々のほうで名前変えますと云って変えられるようなものではないので、こういった御意見がありましたということは本省のほうには伝えたいというふうに思ひますが、個人的な意見としては私もそろそろ変えたほうがいいのではないかなというふうな気がしております。

以上です。

○本間委員 ありがとうございます。

○亀野会長 では、上田委員、よろしくお願いいたします。

○上田委員 上田です。ありがとうございます。私から2点です。

一つ目は、5ページ目の先ほど百瀬委員も御質問なされていたところとも関わってくる部分ですが、A Iや自動化の進展によって人材ニーズが先細ると想定される事務や製造等の職種希望者がいると、そういった方に職種転換を促していくと書かれているのですが、実際に現場の状況としてこういったA Iや自動化が進んでくことで事務といった仕事自体が減って行って、職種転換を促していける実情があるのか、そういったことを少し現場の感覚として把握されている点があれば教えていただきたいと思ひました。

恐らくこうなるだろうということは言われていますが、現在どの程度現場で起きているのか、労働の今の実情について把握できるとありがたいと考えています。

二つ目が7ページ目の総合的なハラスメント防止対策の推進のところに関わる部分です。先ほど光崎委員からもお話ございましたとおり、いかに実効性の高いハラスメント対策を講じられるのかというのは本当に大事な点かなと思ひておりまして、カスタマーハラスメントは今年の10月1日からいよいよ義務化という中で、施行後着実な履行確保を図ると書いていただいているところですが、もし具体的に今こういうことで履行確保を図る方策を考えていらっしゃるという点があれば教えていただきたいと思ひておりまして。

以上です。よろしくお願いいたします。

○猪俣職業安定部長 まず、1点目の御質問のA Iの関係の職種転換のところでございますが、まず求職者の動向を見ると、過去の10年単位ぐらいで数字比較とかいろいろやってみたのですが、そんなにそういった傾向はあまり見られないというか、職

種転換で、例えば事務職というのが減っているので、別のところに職種転換したいとか、そういった傾向は少なくともハローワークが把握している範囲ではあまり見られないかなというところですよ。

求人のほうも、我々のほうの持っている情報というか、相談を受けているような情報とか、あるいは現場の声としてA Iがどうだからというような話というのは今のところは受けていない状況ですが、ただ1つ言えるのは、先ほど申し上げたようにやはり事務職系というのは人気があるのです。今すごく人気があって、有効求人倍率はすごく低いのです。全体の有効求人倍率は今道内でいくと0.88倍というのが全体の数字なのですが、そういった事務職系の仕事というのはすごく低くて、0.5倍を切っていたりとか、そういったことが状況になります。

他方で、これは最近すごくよく言われていますけれども、例えば建設業だったりとか、電気工事士だったりとか、現場の技術職の有効求人倍率はすごく高いです。物によっては6倍を超えていたりとか、5倍、6倍とかというのが常態化しているような状況で、トータルで見るとそういったいわゆるA Iによって代替されると言われているような職種というのは若干有効求人倍率低めで、仕事量的には押さえ込みですけども、他方で代替はされないだろうと言われているような現場の技術職というのは求人は非常に多くて、ただ求職者のほうがなかなかいないという状況にはあるのかなというふうに思っておりますので、できればそういった職種転換、技能を身につけていただいて、スキルを身につけていただいて、そういったより求人がすごくたくさんあるようなところに移っていただくというのが将来あってもいいのかなというふうに思いますが、それは個人個人のニーズもありますので、そういったことを踏まえながらしっかり相談を受けて職業紹介を行っていきたいと思っております。

○佐々木雇用環境・均等部長 2点目の質問のカスハラ、それから求職者等のセクハラ対策について、履行確保対策で具体的に検討されているものがあればということで質問をいただいたと思いますので、お答えします。

資料の1―3です。カスハラと求職者等のセクハラ対策についての資料を付けさせていただきました。先月26日に省令、指針が固まって、その内容を踏まえた資料で、実はこれ届いたのが今月に入ってからでございまして、ホームページにも掲載はされているので、国中というか、皆さんが持っておられる資料と労働局が持っている資料が全く同じ状態で、10月はすぐそこまできているので、労働局も慌てているところでございます。

直接関わりがあるわけではないのですが、次の1―4の女性活躍推進法の改正に併せて出された資料なのですが、これが来月4月1日施行と扉のところにも書いているのですが、資料をめくっていただいて、18ページの右下を見ていただくと、去年の12月23日に作られたものと御覧いただけます。こんなタイトなスケジュールで資料もやっとお出ししております。これより進んだものは本日まで届いておらず、真ん

中辺りのえるぼしプラスは仮称が取れて、認定のマークも出来上がっているのですが、資料はこんな状況でございます。本省頼みなのですが、見やすい、分かっていたきやすいような解説資料が整うのがすごくタイトなスケジュールとなっております。

女性活躍推進法が改正されたのは昨年6月でございますので、昨年、この資料のできる前から道内の事業主を対象とした、女性活躍推進法の改正説明会を昨年の11月と、施行直前の先月2月に開催をさせていただいたところでございます。えるぼし認定、それから次世代法のくるみん認定も今年度申請をいただく件数が増え、関心がとても高いと思われたため、えるぼし認定にプラスの部分が追加される改正などもありますので、改正法の解説と併せて認定制度の説明をしようとして事業主にお集まりをいただく説明会を計画したのですが、当初予定していた数を大きく上回るお申込みがあつて、急遽追加の開催をしたり、会場の座席数を多くしたりということで、管内の事業主、道内の事業主の皆さんの関心の高さに労働局ものんびりしてはおられないと意識を高めたところでございます。

資料はこんな感じなのですが、お問合せは日々電話でも、それから来局でも問合せいただけますし、お問合せには答えられる範囲で御説明をさせていただいて、今手元にある資料で判断が付かないところがあれば本省に問合せをしたりして回答させていただいているところでございます。

カスハラ対策、求職者等のセクハラ対策につきましても、本省で解説資料が施行直前になるかもしれませんが、労働局の11月と2月の説明会は本省の解説資料が間に合わず担当職員がパソコンで資料を作って、説明会で見ていただきながら解説をさせていただいたというところで、施行に向けて準備を労働局でも取りかかっております。

カスハラ対策、求職者等のセクハラ対策につきましても、同じように本省資料が間に合わなければ労働局解説資料を作って、また、日々お問合せをいただく相談が改正法のどこが分かりにくいのか、どこが取り組む上で難しいのかを気づかせていただける大きなヒントになりますので、相談に対応させていただきながら、道内の事業主が体制を整えてお取組をいただけるように施行準備を進めていこうと思っております。

以上です。

○國武委員 様々な課題に多面的に取り組まれていることがわかりました。ぜひ来年度も頑張っていたいただければと思っています。

それで、北海道の課題について、要望を含めて2つお話ししたいと思います。

1つは長時間労働の抑制です。今回でいえば、16ページに違法な時間外労働の記述がありますが、これは昨年度も記載があったところで、毎年、全国と比べても北海道では長時間労働の抑制が大きな課題になっています。来年度の実施が難しければ次年度でも結構ですが、目標値が「実施率100%」となっていますが、このような目標値の設定でいいのかどうか。長時間労働の要因として、北海道の場合は地域が広い、

あるいは産業構造などさまざまな要因があるのでしょうけれども、せめて全国平均並みに改善しないと、若者が北海道に残れなくなるのではないかと危惧しています。労働時間の抑制は、労働基準行政の本丸だと思います。「働き方改革がちゃんとできていない地域は信じられない」と学生からも言われますので、取組を強化していただきたいというのが1点目です。

もう1つは、男女格差についてです。本間委員からも指摘がありましたけれども、9ページをみると、北海道には課題があることがわかります。先ほど佐々木さんから「都道府県版ジェンダー・ギャップ指数」の話がありました。順位が1つ上がったといっても46位であり、それで上がっていますといってもなかなか厳しい状況です。これはもちろん、北海道の地理的な状況とか、保守的な気質などさまざまな要因はあるものの、他の自治体では男女平等がかなり進んでいるところもあります。女性の希望にかなうような形で働ける環境を作っていくことが大事であり、ここもせめて全国平均まで持っていきたいところです。就職活動中の学生から道内での就職活動をやってみて、ちょっと暗い顔になって、「やっぱり道外に行かなくては駄目かな」といった話を聞くことがあります。これはあくまで私の若者との接点での話ですが、男女格差という問題は、行政だけでなく労使の皆さんの協力も必要だと思いますけれども、状況を好転させていく必要があると思います。

以前にも発言したかもしれませんが、これら2つの課題は連動しているような気がします。男性は長時間労働で育児や介護をする余裕がなく、役割分担が女性に偏っているということです。これは企業任せではうまくいかない部分もあると思います。いろいろ御苦勞もあるかと思いますが、北海道のウィークポイントを積極的に改善するよう働きかけをお願いしたいと思います。こうした課題を改善しないと、少子高齢化、これも随分話題になっていますけれども、北海道の人口減少率も大きい状況です。人が残りたいと思う地域にするために札幌だけではなく他の地域の活性化を含めて、御検討いただければというのが要望になります。

以上です。

○亀野会長 何かございますか。

○足立労働基準部長 長時間労働を全国平均時間にすべきだという御意見というふうに承りますけれども、ちょっと中で検討させていただきます。来年度に向けてということで。今日はこれくらいですみません。

○佐々木雇用環境・均等部長 女性の活躍推進企業データベースを活用しようという資料を2枚入れさせていただきました。1-5 事業主向けと1-6 はぱっと見て分かるよう女子学生のイラストを入れ、女子学生がどんな企業でどんな働き方をしたいかというときに参考にしていただけるデータベースの資料ということで御紹介をさせていただきます。

道内でもたくさんの企業が本データベースに掲載をいただいているところですね。

ども、実は御紹介をさせていただきながら、ちょっと心配もあって、他県の企業の状況も検索ができますし、一番新しいどのぐらい女性活躍が進んでいるかということで横断比較ができます。業種でも地域でも比較ができるというものですので、地域は都道府県単位なので、札幌と道内の他市町村を比較するということはできないのですが、北海道と例えば東京、大阪、そういう比較はできますので、女性の活躍状況がどのぐらい進んでいるのか、地域ごとに比較をしようとして人材が道外へ流出されてしまうということになるとつらい部分もあるのですが、このデータベースを厚生労働省でPRをさせていただいて、自社で今どのぐらい女性が活躍しているかということとをここに載せていただいて、学生、求職者から選ばれる企業になってくださいという趣旨の使い方もPRさせていただいております。

最新のデータ、例えば賃金差異や管理職登用がまだ進んでいないというデータを載せていただくのであれば、どうして賃金差異が大きく出るのか、管理職登用が進んでいないかという要因を解説することもデータベース上でできますので、女性社員を増やそうと学卒を大勢採用した結果、賃金差を比較したら男性に比べてすごく低い状態になってしまったなどの背景を載せていただくことができるつくりになっています。こんなデータベースなどもPRさせていただきながら、道内企業のお取組をお願いしながら、そして法律の改正内容についても周知をしながら、46位で甘んじることなく頑張っ取り組んでいきたいと思っております。

○亀野会長 ありがとうございます。

そろそろ時間なのですが。

西野委員、お願いします。

○西野委員 西野です。本日はありがとうございます。私からは女性活躍の部分で1点だけ、要望として申し上げたいと思います。

先ほどから話ありますように、やっぱり北海道においては女性の雇用比率、女性の管理職比率についても今回倍ぐらいに上がってはいますけれども、やっぱり全国で比較すると低いというところも女性の就業継続の課題の延長線上にあるものと認識しています。育児、介護の両立支援については、これまでも記載のとおり改善の取組がいろいろ図られていると思うのですけれども、中身を何年も見ていると、所要の支援、育休の支援金ですとか、あと時短、テレワークなどの働き方支援、そういうのって多くが未就学児までの育児にスポットを当てたものが多いかなと思います。

前回の審議会でも不登校児の親の働き方についての意見って出たかと思ったのですが、今小1の壁という言葉もあるように、小学校に上がると今まで受けていた保育延長など、あと育休の支援金ですとか、そういった支援制度が一気になくなるということがありまして、私の職場でも子供が小学生になるタイミングで離職するという女性が毎年いるような状況です。今年度から育児・介護休業法で子の看護休暇って小3までたしか上がったのと、また取得範囲も入学式とかで使えるように拡充にはな

ったと思うのですけれども、やっぱりそれでも年間5日とかではまだ足りていないなと感じています。

先述した各種支援の条件の引上げについて、そちらも本省へ上申いただくこと、また北海道として独自で取組めるものがあれば拡充を要望したいと思いますので、よろしく願いいたします。

以上です。

○佐々木雇用環境・均等部長 西野委員、ありがとうございます。委員の御指摘のとおり、管理職比率は正規雇用労働者としての就業継続の延長にあるものと私どもも感じております。引き続き男女均等取扱いの確保、女性活躍に向けて進めていこうと思っております。

それから、先ほど國武委員からも御指摘いただきましたが、ジェンダー・ギャップ指数の経済分野のところ、46位というところにつきましても考察が結構されておりました、新聞などでも御覧になられた方いらっしゃるかと思うのですが、女性の就業率の低さとフルタイムで働く男女間の賃金格差は段々改善をしているのだけでも、女性の就業率が低いことと、男性の長時間労働の割合が高いというところで、育児と介護を両立しながら継続就業をしていくということに課題があるのではないかと指摘をされているところです。

まさしく西野委員がおっしゃった小1の壁もこのあたりのところかなと思っております。助成制度など育児・介護との両立支援制度の拡充について本省へ上申をしてまいりたいと思いますし、それから道内で、地域で対応できることがないかということとで労働局も情報収集を進めていきたいと思っております。もし道内外の自治体などで先進的な取組、成果を上げた対策をされているようなところがあれば、情報を労働局まで寄せていただければ幸いです。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。

そろそろお時間なのですが、よろしいでしょうか。

そろそろ時間ですので、議題の（2）の「令和8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8年度行政運営方針の確定版につきましては、本日提出していただいた御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きたいというふうに思っております。御一任いただけますでしょうか。

（「異議なし」の声）

○亀野会長 ありがとうございます。

では、そのようにさせていただきます。

次に、議題の（3）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。

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 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。

議事進行に御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、局長の村松よりお礼の御挨拶を申し上げます。

○村松労働局長 本日も2時間強にわたり御指摘いただきまして、大変ありがとうございました。

本日いただいた御意見の中で、また北海道の中長期的課題、また構造的課題とも言えるような部分も幾つかあったと思います。そうした課題に対して私ども労働局が単独でなかなか取組を進めていくというのは難しいところ正直あるかなと思いながら聞いていたのですが、労使の皆さんと協力しながら進めるべきところを進めていくというところで、本日いただいた様々な貴重な御意見を踏まえて来年度の行政を進めていきたいと思っておりますので、よろしくお願いします。

本日は、どうも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。