

第2回
北海道働き方改革・雇用環境改善推進会議

日 時：平成28年8月10日（水）13：30～
場 所：KKRホテル札幌 3階 「鳳凰」

1 開 会

○成田企画課長 定刻より少し早いですけれども皆様お集まりいただきましたので、只今より第2回北海道働き方改革・雇用環境改善推進会議を開催させていただきます。

本日は、何かとご多忙のところ構成員の皆様にはご出席いただきまして、誠にありがとうございます。私は、北海道労働局雇用環境・均等部企画課長の成田と申します。議事に入るまでの間、進行役を務めさせていただきますので、どうぞよろしくお願いいたします。

それでは、本会議の構成員をご紹介します。

まず、本日の座長を務めます北海道労働局長、田中敏章でございます。

○田中北海道労働局長 よろしくお願いいいたします。

○成田企画課長 座長から時計回りに本日ご出席されている皆様をご紹介します。

北海道中小企業団体中央会会長、尾池一仁様。

北海道商工会連合会会長、荒尾孝司様。

一般社団法人北海道商工会議所連合会中小企業委員長、士別商工会議所会頭、千葉県道夫様。

北海道経済連合会会長、高橋賢友様。

日本労働組合総連合会北海道連合会会長、出村良平様。

札幌市副市長、板垣昭彦様。

北海道副知事、辻泰弘様。

また、本日、北海道から提起されております議題についての説明をしていただきます労働政策局長、新出哲也様でございます。

続きまして、本会議からご参画いただくこととなります株式会社北洋銀行副頭取、柴田龍様。

同じく、株式会社北海道銀行取締役常務執行役員、兼間祐二様でございます。

金融機関の参画と会議設置要綱の改正につきましては後ほどご説明させていただきます。

続きまして、北海道経済産業局地域経済部次長、中野健様。

次に、当局の総務部長、山田航でございます。

雇用環境・均等部長、本間玲子でございます。

労働基準部長、庭山佳宏でございます。

職業安定部長、中村正子でございます。

続きまして、配布いたしました資料の確認をさせていただきます。最初に議事次第、続いて出席者名簿、座席表、資料1、資料2、資料3、資料4、資料5、資料6、資料7、以上でございます。

不足や不備などがございましたら、議事の途中でも結構ですので事務局までお申し出ください。よろしいでしょうか。

なお、本日の会議は公開となっております。マスコミの皆様におかれましては、カメラ撮影につきましては冒頭の北海道労働局長挨拶までとさせていただきますので、ご協力のほどよろしくお願い申し上げます。

2 北海道労働局長挨拶

○成田企画課長 それでは、開会に当たりまして田中北海道労働局長からご挨拶を申し上げます。

田中局長、お願いいたします。

○田中北海道労働局長 厚生労働省北海道労働局長の田中でございます。本日は、皆様方、大変お忙しい中、「北海道働き方改革・雇用環境改善推進会議」にご参集いただき、誠にありがとうございます。開会に当たりまして一言ご挨拶申し上げます。

本会議は、若者や非正規雇用労働者を始めとする北海道内で働く全ての人々の労働環境や処遇の改善に向け、働き方改革による仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）や女性の活躍推進を含めた雇用環境改善に関する取組の気運の醸成を図るために設置したものでございます。地方公共団体及び労使団体等、地域の関係者の参画により昨年12月24日に第1回目の会議を開催し、共同宣言を採択させていただきました。

働き方改革の推進等については、6月2日に閣議決定された「ニッポン一億総活躍プラン」において「最大のチャレンジ」とされるなど、全国的にもますます重要な課題となっております。

北海道における働き方に係る雇用環境の現状について申しますと、詳細は本日の労働局提供の資料にもありますが、労働時間は全国平均を上回り、年次有給休暇取得率は全国平均を下回っておりまして、総じて全国より長時間労働の傾向にございます。

また、雇用者数に占める非正規雇用労働者の割合は全国平均よりも高い状況にあり、正社員の有効求人倍率については全国よりも低くなっております。

さらに、北海道の女性の就業率は全国平均より低く、就業を希望しながらも働いていない女性が依然、多数存在する状況にございます。

改めて申し上げるまでもなく北海道の出生率は全国を下回っておりまして、出生率と長時間労働の間には有意な相関関係があると言われておりまして、少子化対策への取組としても「働き方改革の推進」は北海道の喫緊の課題となっております。

こうした中、前回の会議開催後、厚生労働省では働き方改革の更なる推進のため、企業の生産性の向上等について労働と金融の積極的な連携により取組を進めることとしておりまして、各都道府県で開催されている会議に新たに金融機関の参画を求める

ことが示されたところでございまして、北海道においては今回の会議から北洋銀行様、北海道銀行様にお声を掛けさせていただいた次第でございます。

また、国としましては、地方創生に係わる「地域ぐるみの働き方改革」を支援するため交付金等のツールを用意しておりますが、北海道庁様から地方創生の交付金を活用した「北海道働き方改革包括支援センター整備事業」が提起されておりました、本日の議題に挙げられているところでございます。

第2回目となる本日の会議においては、「北海道における働き方改革の推進」等の取組に係る課題につきまして共通認識を深め、その取組に向けた一層の気運の醸成が図られ、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）や生産性向上への取組等が人材の確保・育成、若者や女性、高齢者が多様に活躍する社会の実現、地域産業の発展につながることを祈念いたしまして開会のご挨拶とさせていただきます。

本日は、よろしく願いいたします。

3 議 事

○成田企画課長 それでは、これから議事に入らせていただきます。

議事進行を田中局長、お願いします。

○田中座長 それでは、これから議事に入らせていただきます。

まず最初に議題の（１）、北海道働き方改革・雇用環境改善推進会議設置要綱の改正について事務局から説明をお願いします。

○飛田指導課長 北海道労働局雇用環境・均等部指導課長の飛田と申します。議事（１）の「北海道働き方改革・雇用環境改善推進会議設置要綱の改正について」ご説明いたします。

資料１の設置要綱の改正案の説明に先立ちまして、今般、新たに金融機関に参画をお願いすることといたしました背景事情について資料２によりご説明いたします。

資料２の１ページから７ページまでは、昨年１２月２５日に厚生労働本省で開催された「全産業の生産性革命に向けた労働・金融連絡会議」の概要でございます。

会議は、「全産業の生産性革命を推進し、各企業の生産性革命に向けた取組を支援するためには、労働行政と金融との連携が必要不可欠」との認識のもと開催され、具体的には、２ページ中ほどになりますが、「金融機関」においては「生産性向上に向けた戦略的な事業運営への助言や支援」を、「厚生労働省」においては「生産性の高い良質な雇用の場の創出・拡大」等の取組を進めていくこととされました。

「当面の取組」が２ページ下段の①から④にあります。このうち「②地方における働き方改革の推進」が本推進会議と係わるもので、この「労働・金融連絡会議」を受けまして、全国の各都道府県において会議の構成員に新たに金融機関の参画を求めよう指示がございました。

また資料8ページは、昨年12月24日に閣議決定された「まち・ひと・しごと創生総合戦略（2015改訂版）」の概要でございます。

施策の柱の一つに「少子化対策における「地域アプローチの推進」」が挙げられ、主な施策に、「各地域に地方公共団体や労使団体、金融機関等の地域の関係者からなる「地域働き方改革会議」を設置し、地域の実情に即した「働き方改革」を推進していく取組を、関係府省一体となって推進する」とされております。

ここで「地域働き方改革会議」とは、北海道においては本推進会議を指します。金融機関を含む地域の関係者からなる会議とありますように、こちらも金融機関に参画をお願いすることといたしました背景事情でございます。

以上から、各構成員様にもご相談の上、株式会社北洋銀行様、株式会社北海道銀行様に参画をお願いした次第でございます。

資料1の設置要綱改正案に戻りますが、今般、両行様が新たに構成員に加わることとなりましたので、設置要綱第2条第1項に「金融機関」の文言を、別紙に両行様の名称等を追加いたしました。

ご審議方よろしくお願いたします。

以上でございます。

○田中座長 ただいまの説明につきまして、ご質問等ございますでしょうか。

ないようであれば、議題（1）の設置要綱の改正につきましては承認いただいたということよろしいでしょうか。

それでは、承認いただきましたので、次の議題に移らせていただきます。

議題（2）の「「働き方改革の推進」等をめぐる状況及び共同宣言への賛同状況について」、これにつきましても事務局から説明したいと思います。

よろしくお願いたします。

○山田総務部長 北海道労働局でございます。よろしくお願いたします。

座ってご説明、ご報告をさせていただきたいと思っております。

事務局の報告といたしまして、前回、昨年12月24日に本推進会議を開催して以降の本推進会議を取り巻く情勢・動向について、資料2を用いてご説明いたします。

1ページから8ページまでは、先ほどの議題で触れられたものでございます。

9ページからは、本年6月2日に閣議決定されたものなどを整理してございます。

まず、9ページの「まち・ひと・しごと創生基本方針2016」で、「地域働き方改革会議」における、取組の支援がございました。

10ページから12ページは「ニッポン一億総活躍プラン」で、11ページ、12ページに「働き方改革の推進」そして「女性活躍の推進」、「地域の実情に即した支援」が盛り込まれております。

13ページは「日本再興戦略（改訂2016）」、14ページは、いわゆる「骨太の方針2016」と、それに先立つ5月20日の「女性の活躍加速のための重点方針

2016」でございます。

資料にはございませんが、先週8月3日の安倍総理の記者会見でも、「ニッポン一億総活躍プラン」等を受けまして、最大のチャレンジは「働き方改革」であることや、新たに設ける働き方改革担当大臣のもと「働き方改革実現会議」を開催し、厚生労働大臣と緊密に連携しながら、年度内を目途に「働き方改革」の具体的な実行計画を取りまとめる旨を発言されています。

こうした動きに引き続き注目しつつ、北海道での働き方改革・雇用環境改善の推進に皆様と取り組んでいきたいと考えておりますので、どうぞよろしく願いいたします。

15ページが前回の会議で採択した共同宣言でございます。

16ページから、道内自治体、各種団体の賛同状況についてご報告をいたします。

まず16ページでございますが、本年2月22日に、当局から道内の、この会議の構成員でございます札幌市様以外の178市町村と596の各種団体に共同宣言への賛同を求める文書を送付いたしました。また、当局のホームページでも広く賛同を呼びかけました。7月末日現在、39市町村と70団体から共同宣言への賛同が寄せられ、当局のホームページに掲載しております。その一覧を17ページと18ページにつけてございます。今後とも、引き続き、共同宣言への賛同を求めていくこととしております。

以上でございます。

○田中座長 只今の説明について、何かご質問等ございませんでしょうか。

それでは、次に議題の(3)の「北海道働き方改革包括支援センター(仮称)について」、北海道から説明をよろしく願います。

○新出労働政策局長 北海道庁経済部労働政策局長の新出と申します。座って説明をさせていただきます。

北海道働き方改革包括支援センター、これは仮称でございますけれども、その整備事業につきまして資料3をご用意させていただいております。2枚物の資料ですが、お出しいただければと思います。

初めに1の「本道の雇用環境」についてでございますが、先ほど北海道労働局様からのご説明にございましたとおり、道内企業は全国平均と比べまして年間総労働時間が長い、年次有給休暇の取得率が低い、非正規雇用割合が高いといった厳しい雇用環境にあると認識しているところでございます。

こうした中、2の「働き方改革を巡る動き」に記載しておりますとおり、北海道では昨年10月に策定いたしました「北海道創生総合戦略」におきまして「仕事と子育てを両立できる職場環境づくり」を基本戦略として位置づけをいたしまして、ワーク・ライフ・バランスに取り組む企業への積極的な支援と、柔軟で多様な働き方の拡大を進めることとしたところでございます。

また、昨年の12月24日には本推進会議が立ち上がりまして、働き方改革に係る共同宣言が採択されるなど道内での気運の醸成が高まってきている中におきまして、北海道労働局様から先ほどご説明がございましたとおり、国におきましても本年6月に閣議決定いたしました「ニッポン一億総活躍プラン」におきまして働き方改革を最大のチャレンジと位置づけまして、働き方改革を進める自治体向けの支援メニューが提示されたところでございます。

道といたしましては、こうした働き方改革に関する道内の気運の醸成あるいは国の動向を踏まえまして、6月に開催されました第2回定例道議会におきまして働き方改革包括支援センター（仮称）設置に係る予算案を提出させていただきまして、7月に議決をされたところでございます。

次に3の「事業概要」についてでございますが、資料2枚目、北海道働き方改革包括支援センター（仮称）の概要でご説明させていただきます。

資料中ほどの大きめの四角囲みをご覧ください。

本支援センターは、本道における働き方改革を推進するための拠点といたしまして札幌市内に開設するもので、本年度は所要の予算額として約2,000万円を計上させていただいたところでございます。

機能といたしましては、企業からの相談にワンストップで対応できる総合相談窓口といたしまして、関係機関と連携した総合的な相談対応のほか、アドバイザー派遣による企業の働き方改革プランの作成などのいわゆるアウトリーチ支援、働き方改革に係る様々な情報提供を行うことを予定しております。

また、このような個別企業への支援に加えまして、人材不足が深刻な情報サービス業、宿泊業、道路貨物運送業などの業界と連携をいたしまして、就業環境の改善を通じた魅力ある職場づくりによります人材の採用と定着の向上を図ることを目的といたしましてモデルプランを作成することとしておりまして、こうした業界と連携した働き方改革の先進事例につきまして、14振興局地域の労働関係会議などを通じまして広く地域の企業に普及して参りたいと考えているところでございます。

また、今後のスケジュールですが、本事業は国の地方創生推進交付金を財源としておりますことから、本日のご承認の後、今月下旬に予定されております交付金の決定を経た上で事業に着手する予定でございまして、国の支援の枠組みを活用し平成30年度までの3か年、継続して事業を実施して参りたいと考えているところでございます。

最後になりますが、道といたしましては、道内の多くの企業が働き方改革に取り組みまして、ワーク・ライフ・バランスの実現や企業に必要な人材の確保が図られますよう、本推進会議の皆様のご意見もいただきながら当支援センター事業を実効性のあるものにして参りたいと考えておりますので、皆様のご支援、ご協力をお願い申し上げます。

以上です。

○田中座長 只今のご説明につきまして、何かご質問等ございますでしょうか。

○板垣副市長 札幌市でございます。札幌市でも、今後想定されます人口減少ですとか国の地方創生の動向などを踏まえまして、この1月に「さっぽろ未来創生プラン」というものを策定しております。

その中で、子育てをしながら働ける環境整備の一環として、ワーク・ライフ・バランスの推進、それに伴う様々な事業展開を今年度からスタートしているところがございます。具体的な取組としては、働き続けることを望んでいらっしゃる女性が結婚や出産を機に仕事を辞めてしまうことがないように、職場全体の理解を深めるきっかけづくりとして企業向けの出前講座ですとか女性社員向けのセミナーなどを実施しております。

また、ワーク・ライフ・バランスに取り組んでいらっしゃる企業を3段階に分けてまして認証制度を設けております。認証されました企業様につきましては、助成金の支給ですとか無料のアドバイザーの派遣など支援を行っております。

そのほか、多様な働き方を実践するためのテレワークの導入などを進めているところでございますが、いかんせん札幌市だけでは当然手が回らない状況でございます。今回、北海道さんが札幌市も含めた北海道全域にこのような包括支援センターを設けられることはすばらしいことだと思っております。連携をとらせていただきながらしっかりやらせていただければと考えております。

以上でございます。

○田中座長 札幌市でも一生懸命やっているということでご説明があったところですが、道庁さんのほうで何かコメントはありますか。よろしいですか。

それでは、北海道の計画につきまして皆様方のご承認をいただけるでしょうか。よろしいでしょうか。

それでは、承認いただいたということで、次の議題に移らせていただきます。

議題（4）の意見交換に入りたいと思います。本日の会議内容に関し、ご意見をいただきたいと思います。提供いただいた資料のご説明を併せてお願いいたします。

それでは、まず導入ということで当局から説明させていただきます。

○山田総務部長 改めまして、北海道労働局でございます。

座って失礼させていただきます。

資料4でご説明いたします。

はじめは現状を整理した資料をお付けしております。労働時間や休日・休暇、非正規雇用労働者、女性の労働参画などの状況でございます。

11ページは、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定・届出の状況でございます。北海道内で行動計画の届出義務のある企業からは、全て届出がなされております。ご参考までに、行動計画の数値目標の設定状況を掲載してございます。

次に12ページでございますけれども、前回、昨年12月の会議後の北海道労働局における取組状況でございます。四つ書いております。

まず、当局の局長を始めとする幹部が、波及効果の高い道内の代表的企業のトップの方々に直接お目にかかったり、労使団体や自治体の方々へ要請したりするなどして、働き方改革の推進等の取組の働きかけをさせていただいております。

次に、「情報の発信及び収集・気運の醸成」です。②に書いておりますが、働き方改革等に取り組む企業等の紹介につきまして、今後とも情報収集に努め、積極的に発信していきたいと考えております。

三つ目に、「北海道働き方改革・雇用環境改善プラン」でございます。その概要は13ページでございますが、前回会議で採択された共同宣言の取組の一環として、本年度からの5か年における当局の取組を定めたものでございます。

四つ目ですが、若い方などへの労働関係法令の普及啓発を行っております。

北海道労働局としては、今後とも本日お集まりの皆様のご協力をいただきながら、働き方改革の推進、雇用環境の改善に取り組んで参りたいと考えております。ご協力のほど、よろしくお願い申し上げます。

以上でございます。

○田中座長 続きまして、北海道からお願いしたいと思っております。

○辻副知事 今、働き方改革包括支援センターの事業についてご承認いただきまして、どうもありがとうございます。

本センターの運営に関しましては、先ほど板垣副市長からもお話がありましたように札幌市と連携して取り組んでいきたいと考えております。何といたっても北海道は労働環境が決してよくないと私も思っております。先ほど新出局長からも説明しましたように労働時間の問題、非正規雇用の割合が非常に大きい、それから、M字カーブといいますが、女性の就業率も北海道ならではの問題があると思っております。

最低賃金が上がったといっても、負担できる企業が本当にあるのか。そういった企業と働く側の対応というのももっともときめ細かくやっていかないとだめだと思っております。今回の働き方改革の中でも、できるだけ良い事例を一つ一つつくっていくような、そういった形のをやっていきたいと考えています。単に窓口だけで終わらせないような取組が絶対必要ではないかと考えています。3年間という限られた期間ですけれども、良い事例を出せるように、そして、それが各業界に広がっていくように取り組んでいきたいと考えておりますので、よろしくお願いいたします。

○田中座長 それでは、続きまして札幌市からお願いできればと思っております。

○板垣副市長 私から情報提供ということでお話をさせていただきたいと思っておりますけれども、札幌市も含めました指定都市市長会におきまして今年度進めている取組の中で、今日の議題に関連する部分がございますので提供させていただきたいと思っております。

この5月31日の会議の中で、秋元札幌市長も含めました20都市全ての指定都市

の市長が一堂に会しまして「イクボス宣言」というものを行いました。新聞等にも載っておりましたのでご存じの方もいらっしゃるかもしれませんが、この宣言は、指定都市の市長自らが育児をするボス、「イクボス」となることによりまして、職員一人一人が仕事と生活の調和を大切にしながら充実した生活を送るための働き方改革を行うとともに、イクボスの精神と働き方改革をそれぞれの市役所、さらには、その地域社会全体に広げていくことを目的にしたものでございます。

指定都市市長会では、平成26年に「女性の社会進出プロジェクト」、また、昨年度は「女性の活躍・働き方改革プロジェクト」という政策提言プロジェクトを設置いたしまして、これまで課題整理ですとか国等に向けました提言等を行っているわけですが、今年度は、それらを踏まえまして「誰もが活躍できる社会実現プロジェクト」というものを設置いたしまして、札幌市長もこれに所属しまして「ワーク・ライフ・バランスの推進」をテーマに国への政策提言等に向けて取組を進めているところでございます。

この政策提言でございますけれども、年末ごろには取りまとめる予定でございますので、内容につきましては改めて皆様にも情報提供させていただければと考えております。

以上でございます。

○田中座長 ありがとうございます。

続きまして、北海道経済産業局からお願いしたいと思います。

○中野地域経済部次長 北海道経済産業局の中野でございます。それでは、私から、働き方改革あるいは雇用環境改善に関連する経済産業省そして北海道経済産業局の取組について三つご紹介させていただきます。

一つは、産業界あるいは企業の取組を促進するための環境整備ということであります。具体的な事業の一つとしては、お手元に資料5として配付していますが、「ダイバーシティ経営企業100選」というのをやっています。これは、女性あるいは高齢者など多様な人材の活用により成果を上げている企業を表彰して、世の中に広く発信することで後に続く企業の裾野拡大を目指すというものであります。

それから、内閣府では、今年度から企業が従業員のために設置する保育施設に対する助成制度を創設したところですが、先月末には私ども経済産業局と内閣府共同で道内企業向けにその事業の説明会も開催いたしました。一億総活躍社会の実現に向けて仕事と子育ての両立という目的なのですが、こうした事業にご関心がございましたらお問い合わせをいただければと思います。

二つ目としては、女性の活躍を後押しするというところで、当局では具体的には昨年度から、中小企業の人材確保を支援する事業の中で女性向けの企業説明会やスキルアップのセミナーを全道各地で開催して女性の就業促進を支援しています。また、今年度は、女性の起業を支援するというところで関係機関と連携して「北海道女性起業家支

援ネットワーク」を立ち上げて、今月の23日にキックオフミーティングを開催することにしています。また、先日閣議決定した経済対策にも、将来の企業経営を担う人材を育成するということで「女性リーダー育成推進事業」というのを盛り込ませていただいたところであります。

三つ目は我々自身の職場環境の改善ですが、これまでも「ゆう活」とかテレワークとか女性の登用、あるいは男性職員の育児休暇取得の奨励といったワーク・ライフ・バランスの推進あるいは女性職員の活用のための環境整備に国の機関として率先して取り組んできましたが、今年の5月からは更にフレックスタイム制度を本格導入して実行しているところであります。

我々といしましては、今後もこうした施策・取組によって北海道の働き方改革あるいは雇用環境の改善に努め、貢献していきたいと思っています。

以上です。

○田中座長 どうもありがとうございました。

続きまして、使用者団体の皆様からご意見をいただきたいと存じます。

それでは、北海道経済連合会様からお願いいたします。

○高橋会長 それでは、私のほうから道経連の働き方改革に関する活動状況についてお話をさせていただきます。

道経連では委員会を三つ設けていまして、そのうちの一つに労働政策委員会というものがあります。昨年、働き方改革と女性の活躍推進、この二つのテーマを大きな柱として活動を続けております。

昨年の8月には当時の羽毛田労働局長様にお越しいただきまして、「働き方改革」と題しまして講演をいただいております。長時間労働の是正ということが北海道では大きな問題である。また、年次有給休暇の取得率も低いと。そういった実態について再認識したところでございます。

また、去年の11月には株式会社ワーク・ライフバランスの小室淑恵社長を講師にお迎えしまして、「経営戦略としてのワーク・ライフバランス」という題で講演をいただいております。小室社長からは、ワーク・ライフバランスへの取組というのは経営戦略としての投資という意味合いで重要であるというお話と、仕事の質と効率が両方高まる取組だということについて紹介があったということで、参加企業の意識改革にも大いに役立ったのではないかと考えています。

それから、中央財界の動向なのですけれども、ちょっとご紹介させていただきますと、経団連は、ほかの経済団体と一緒に先月の27日に「経営トップによる働き方改革宣言」というものを発表しております。長い労働時間の是正、年休の取得促進を課題としまして、働き方・休み方改革を積極的かつ継続的に推進するという内容になっております。私どもとしまして、昨年の共同宣言に加えまして、この中央財界における宣言についても積極的に会員に向けて情報発信をしていきたいと考え

ているところでございます。

以上です。

○田中座長 ありがとうございます。

続きまして、北海道商工会議所連合会様からお願いしたいと思います。

○千葉中小企業委員長 道商連の中小企業委員長の千葉と申します。情報提供ということで、きょうはアンケートの調査結果を資料として提出させていただきました。

我々道商連といたしましては、中小企業委員会を中心に地域人材の育成、そして確保に取り組んでいるところでございます。道内の各企業はどういう人材がしっかりと確保できているかということで、昨年10月5日から19日までの期間、42商工会議所、2,539社に対しましてアンケートをいたしました。回収率が32.3%、821社から回答いただき、その結果を11月にまとめたものがお手元の資料でございますので、後ほどご覧になっていただきたいと思います。

これを見ますと、地方では人材の確保にかなり苦労しており、20代、30代の人材を確保できていないというのが現状で、業種では建設業、運輸業、宿泊業、看護業で厳しい状況が続いているようでございます。

特に地方の人材不足は大都市以上に深刻であり、「採用したかったができなかった」という回答は札幌以外の企業が多くを占めており、地元へもっと目を向けてもらいたいと訴える声が寄せられております。企業にとりまして、地域にとりましても一番の財産は人材でありまして、人材を確保できなければ地域企業の維持・成長は望めません。

そこで我々は、このアンケートの調査をもとに大学生向けの社会人講座の開設や、それから、いかに大学・学生と地方企業との接点が薄いかということについて改めて感じまして、今般、「キャリアサポート北海道連携会議」を開催し、道内の46大学の就職サポート支援部門の担当職員と意見交換を行いました。この中で、様々な問題があぶり出されておりますので、今後、問題解決に努めて参りたいと思っております。

我々商工会議所といたしましては、女性のもとより、学生の皆さんに選んでもらえるような地方企業を目指し、事業を展開していきたいと考えていますので、地方企業に対する理解を深め、目を向けていただくような施策をこの会議を通じて構築していただきたいと思います。

以上でございます。

○田中座長 どうもありがとうございました。

それでは、引き続きまして商工会連合会様からお願いいたします。

○荒尾会長 連合会の荒尾でございます。今後の日本経済の安定的発展のためにも、共同宣言にもあるように魅力ある雇用の場づくりへの取組は私どもも大変重要なことと認識しております。しかし、地方の中小・小規模企業にとっては、人口減少が進む中、企業が存続できるかどうか切実な問題となっており、従業員の雇用改善までな

かなか認識が及ばないのが現状であります。

私どもも従業員の方には、労働時間の短縮を進め長期休暇を取らせてあげたいのはやまやまですが、景気の上向きが感じられない中、企業の体力もなく、会員企業の8割が5人以下の従業員数であるという実態から、産休や育児休暇などの長期離脱に対して少ない従業員でカバーするのは難しい状況であります。また、時間外の短縮についても、人手不足の中、納期短縮への対応に追われております。

「小規模企業白書」にもあるとおり、売上げが伸びない中、経費の削減で利益を出しているのが現状であります。働き方改革を進めるには、地域の経済が改善され、企業の売上げが伸びる環境になり、さらに国や道による経営者側への支援の充実がなければ雇用環境の改善はなかなか難しいと考えております。

以上でございます。

○田中座長 ありがとうございます。

なかなか厳しいお話ですけれども、引き続きまして北海道中小企業団体中央会様からお願いしたいと思います。

○尾池会長 中央会の尾池でございます。私のほうからは、中小企業・小規模事業者の立場から意見を申し上げさせていただきます。荒尾会長のご意見と重複する部分はございますけれども、発表させていただきます。

中小の事業者は、まさに従業員の雇用人数が限られ、余剰人員はもてない状況です。したがって、人に依存するところが大変大きいところでございます。人材の確保、定着、意欲の向上を図る上からも、今取り組んでおります働く人たちの待遇や環境を改善することが最も重要だと考えております。

このため働き方改革については、女性の活躍や雇用機会の創出により経済社会の活力向上が期待されることに加え、中小企業・小規模事業者の持続的発展を可能とする意味からも必要と認識しております。今後とも共同宣言の趣旨を会員に周知して意識を高め、個々の企業の努力を促してまいりたいと考えております。

しかし、そうはいつでも、今の経営環境では一步を踏み出せない、簡単にはできない企業が多いのが現実であります。私どもの調査では、企業の景況感は数年来、低い水準で推移しており、一般的に言われているアベノミクスの効果が地域にまで十分行き渡っている状況にはないと考えております。まずは、地域の隅々まで真の好循環が及ぶことが肝心であり、期待するところでございます。

また、かつての基幹産業が衰退し人口減少が進む地域では、経営を維持していくのが精いっぱいといった企業が少なくありません。こうした状況で、生産性の向上、稼ぐ力の強化、海外を含めた地域外の需要獲得などが必要と言われても、どれだけの企業が可能でしょうか。疑問が残るところでございます。地域の産業・経済を再生・活性化させ、地域の企業が収益を得られる真の地方創生につながる施策が求められるところでございます。

また、道内の労働時間は全国に比べて長く、有給休暇の取得率も低いという実態は、建設や運輸などの業種に関しては、冬が長い、雪が多い、面積が広いといった本道の特殊性も背景にあると考えます。これらを克服していくためには、一例として、公共事業の発注の工期を延長し余裕のある工期のもと発注をしていただく。このことが大きな労働改善につながるものと考えております。

また、元請から下請の事業者に対して発注金額の適正化も指導していくような施策も必要かと思えます。

また、運輸関係については、北海道は高速道路を使いながら運送業務を行うのですが、その高速料金の負担が大変大きいものですから、これを軽減するような料金や運賃体系の指針を示していただくことも非常に重要かと思えます。

こうした地域事情に配慮した取引条件の改善を促す施策も大変重要かと思えます。

私ども企業も努力していかなければならないことはもちろんですが、政治や行政においてもそのための施策の強化をお願いするところがございます。

○田中座長 どうもありがとうございました。

引き続きまして、労働団体として連合様のほうからお願いできればと思います。

○出村会長 連合北海道の出村と申します。大変ご苦労さまです。

今回のテーマであります働き方改革は、言い方は違いますが、長時間労働の是正あるいはワーク・ライフ・バランスの実施、そういったことは私ども労働団体としてはずっと求めてきたことでありますし、現在も経営側の皆さんとも交渉やお話をさせていただいていると。そんな状態でして、言い方は違いますが今までやってきた課題であると思えます。

ただ、荒尾会長もおっしゃっていましたが、厳しい課題もたくさんあります。あるいはまた課題も多岐にわたっていますし、産業や企業によっても随分違うと思っていますので、難しい課題なのかもしれません。

ただ、今回こういう形で働き方を変えていきたいと思いますということで、いろんな意味で気運を醸成していく。あるいはまた、先ほど道庁の辻副知事がおっしゃっていましたが、一つでも二つでも具体的に改善した事例を広げていくような、そういったことで広めていくことには非常に意義があるのではないかと思います。やはり課題を整理していくことと、それを一つ一つ実現していくことはそう簡単ではないということをもまず共通認識にして進めていくべきではないかと思います。

今日は時間が限られておりますので、問題提起ということで資料7をちょっと見ていただきたいのですが、こういう連合の月刊誌がございまして、内部の組織用につくっている機関誌なのですが、2年ほど前ですか、一次産業の問題でございまして、酪農ヘルパーという職業があって、ご存じのとおり農業などについては林業を除きまして労基法の41条の規定により労働時間等の規制が適用されません。それで非常に長時間労働になっているという電話相談がありまして、若者支援であったり、そ

の課題について少し勉強会をしましょうということなど、その経過を書いた資料です。

時間がありませんので説明できませんが、12ページに、皆さんご存じだと思いますけれども、北海道大学の元教授の道幸先生の労基法41条の改正を視野に入れた議論が必要ではないかというコメントがございますので、後で見ただけであればと思いますけれども、農業は労基法の41条、労働時間や休暇・休日という概念がございます。ただ、今そういった労働者が増えてきていますから、検討の必要があるのではないかとということでコメントさせていただきたいと思います。

北海道は特に一次産業が重要でございますので、私たちもまだ十分ではございませんが、これも検討していく課題ではないかとということで問題提起をさせていただきたいと思います。

以上でございます。

○田中座長 ありがとうございます。非常に大きなテーマなので、今後の議論かなと思っております。特に北海道では農業、漁業は非常に重要な産業でございますので、そういったところで働く人をいかに確保するかというのは非常に大きな問題だと思っておりますので、今後のテーマではないかと思っております。

続きまして、今回の会議から参画いただきました金融機関の両行の皆様方には、女性の活躍促進に積極的にお取り組みいただき、社内での働き方改革を進めていただいているところではございますが、冒頭にちょっとご説明させていただいたように、これからは、女性の活躍支援を含めた働き方改革を北海道へ普及していくためにいろいろご協力をお願いしたいと思っております。

それでは、両行から一言ずつお話をお願いできればと思います。

それでは、北洋銀行様からお願いできればと思います。

○柴田副頭取 ご紹介いただきました北洋銀行の柴田でございます。まずもって、本会議から参画させていただく機会を賜りましたことを感謝申し上げます。

先ほど、資料2にございます生産性革命に向けた労働行政と金融との連携というご説明がありましたが、その中で、「地域経済等の実情に精通する地域金融機関等との連携」という表現がございました。これは、私どもとしましても非常に重要なことであると思っております。

また、金融機関の役割として、「生産性向上に向けた戦略的な事業運営の助言や支援」という表現がございました。私どもは、地域金融機関の立場で各地域の地方創生の協議会やプロジェクトに参画させていただいているのと併せて、日々、地域の企業の皆様方と対話をさせていただいております。

そのテーマは、現在抱えている経営の課題、今後の事業展開をどうしていくか等、多岐に亘っております。本日、この会議に出席させていただきまして、私どもは、やはり経営者との対話を通じながら様々な課題・相談を承り、その課題・相談に確りと対処して参りたいと認識を新たにしたところでございます。

資金仲介機能という地域金融機関としての一義的な役割がまずございますが、昨今では、経営コンサルティング機能を発揮した生産性向上に向けた助言・支援なども非常に大きなテーマだと思っております。

このテーマに確り取り組んで参りますことを決意表明しまして、ご挨拶とさせていただきます。

○田中座長 どうもありがとうございました。

それでは、続きまして北海道銀行様からお願いできればと思います。

○兼間取締役常務執行役員 北海道銀行の兼間でございます。今日は、よろしく願いいたします。

金融機関としての役割、立場、そして、これからの課題というのは、今、柴田副頭取からお話しいただいたとおりでございます。我々がしなければいけないのは、それぞれの金融機関が競い合うだけでなく、信金さん、信組さん含めて協調して、しっかり手を取りながら皆様のお役に立つ努力をこれから一層やっていかなければならないということだと思っております。それに向けてしっかり頑張っていきたいと思っております。

せっかくの機会ですので、特に女性の活躍ということに関しまして、今、私どもが取り組んでいることをちょっと紹介させていただきたいと思っております。

今から4年前に北海道銀行としても社内託児所をスタートさせていただきました。当初は1割ぐらゐの利用率だったのですが、今は稼働率9割ということで、非常に多くの職員が利用しているということでございます。

その中で、今後こういう社内託児所というのはやはりどんどん広めていかなければならない一方で、企業としての負担というのもしっかりありまして、これを一企業だけで負担するのがいいのか、あるいは複数の企業と共同で社員の方に共同で利用していただける形のものをつくるということも必要ではないかと思っております。せっかくこのような場でいろいろ議論をさせていただいておりますので、ぜひ皆様の意見も聞きながら今後のあるべき姿を議論させていただければありがたいと思っております。

また、北海道銀行は35歳から45歳の部分、この10年に渡る層は非常に職員数も少なくなっています。これをどう補っていくのかということをお考えしております、一つは雇用延長による先輩方の活用の機会の創出。そして何よりも、やはり女性にここを頑張ってもらえる環境づくりをしないと企業としてなかなか維持していくことができない状況でございます。そういう観点からも女性の活躍の推進というのは、もう待たないところだと思っております。そういう意味では、皆様方のご意見をいただきながらこの会議を有効に活用させていただきたいと思っておりますので、ご指導よろしく願いいたします。

今日は、ありがとうございました。

○田中座長 ありがとうございました。

各委員からご意見、ご説明をいただきましたけれども、何かご質問等ございますでしょうか。

よろしいでしょうか。

本日、構成員の皆様方からいただきましたご意見につきましては、今後の施策の展開、本会議の運営に役立たせていただきたいと思いますと思っております。引き続きご協力のほど、よろしくお願ひしたいと思います。

働き方改革の推進等の課題につきましては、現在、政府を挙げて新たな方針・施策が次々と展開されております。次回の会議につきましては、こうした状況を見守りながら開催させていただきたいと考えておりますので、引き続きよろしくお願ひいたします。

これで本日の議事は全て終了いたしました。お忙しい中どうもありがとうございます。

それでは、事務局にお返しします。

4 閉 会

○成田企画課長 本日は皆様ご多忙のところご出席いただき、また、貴重なご意見をいただき、大変ありがとうございました。

これをもちまして第2回北海道働き方改革・雇用環境改善推進会議を閉会いたします。本日は、ありがとうございました。