

第4回
北海道働き方改革・雇用環境改善推進会議

日 時：平成29年11月8日（水）15：00～
場 所：赤れんが庁舎 2階1号会議室

1 開 会

○成田企画課長 定刻には少し時間がございしますが、皆様お集まりいただきましたので、ただいまより「第4回 北海道働き方改革・雇用環境改善推進会議」を開催いたします。

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でございます。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いたします。

ここで、本来であれば本会議の構成員の皆様お一人ずつをご紹介させていただくところですが、本日は時間の都合もございしますので、皆様にはお手元の出席者名簿でご確認いただきたいと思います。

では、配付いたしました資料の確認をさせていただきます。最初に、会議の議事次第でございます。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でございます。その後ろに道庁様の追加資料といたしましてリーフレット2枚ものがございます。

不足や不備等がございましたら、議事の途中でも結構ですので事務局までお申し出をお願いいたします。

なお、本日の会議は公開となっておりますので、どうぞご承知おきお願いいいたします。

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引地北海道労働局長からご挨拶を申し上げます。

○引地北海道労働局長 北海道労働局長の引地でございます。皆様には、「第4回働き方改革・雇用環境改善推進会議」にご参集賜りまして、誠にありがとうございます。特に高橋知事におかれましては、ご多忙の折ご出席を賜りまして、誠にありがとうございます。

開会に当たりまして、一言ご挨拶を申し上げます。

本会議は、北海道内で働く全ての人々の労働環境の改善、処遇の改善に向けまして働き方改革推進の気運を醸成するために設置されたものでございます。地方公共団体、労使団体を始め関係の皆様のご参画を得まして平成27年12月に第1回の会議を開催いたしまして、共同宣言を採択いたしましたところでございます。今回の会議は第4回となるわけでございます。

働き方改革の推進につきましては、平成28年6月に閣議決定されました「ニッポン

一億総活躍プラン」におきまして最大のチャレンジと位置づけられておりまして、本年3月には「働き方改革実行計画」が策定されるなど、我が国全体の最重要課題の一つに位置づけられているところでございます。

こうした中で北海道の働き方の現状について申し上げますと、労働時間は、道民の皆さんの勤勉性もございしますが、全国よりも長時間労働の傾向にあるところでございます。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ございます。さらに、北海道の女性の就業率は全国平均よりも低く、就業を希望しながらも働いていない女性が依然として多数見受けられるところでございます。

改めて申し上げるまでもなく、北海道におきましては、少子高齢化、道外への若い世代の流出等によりまして生産年齢人口の減少が続いております。現在、ハローワークにはたくさんの求人をいただいている一方、求職者数はどんどん減っているところでございます。この結果、有効求人倍率は過去最高の水準に至っておりますけれども、一方では、多くの業種・職種におきまして人手不足が顕在化しているわけでございます。

昭和22年生まれの方々は今年70歳でございまして、この後に続く団塊の世代の方々が引退されていくことになると、ここ数年の間に労働力人口の減少はさらに深刻化するものと考えております。

このような中にございまして、働き方改革の推進を通じて労働環境の整備あるいは生産性向上を図りまして、人材をしっかりと確保し、また、若者や女性や高齢者の方々、そういった多様な方々が活躍できる社会を実現していくことは、とりわけ先ほど申し上げました北海道の環境を考えた場合には極めて重要な課題であろうと考えております。

こうした中、労働と金融が積極的に連携することによりまして効果的な取組を進める観点から、昨年の会議から「北洋銀行様」と「北海道銀行様」にご参画いただきまして、また先月31日には、両行と北海道、当局の四者におきまして連携協定を締結させていただいたところでございます。

さらに、今回の会議からは「北海道信用金庫協会様」にもご参画いただくこととした次第です。

本日の会議におきまして北海道における働き方改革につきまして広く意見交換を行い、共通認識を深めていただき、一層取組が促進されますことをご祈念いたしまして、開会に当たりましてのご挨拶とさせていただきます。

どうぞ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。

議事進行を引地局長にお願いいたします。

○引地座長 それでは、議事に入らせていただきます。

まず、議題（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」につきまして事務局から説明をお願いします。

○八島指導課長 事務局の北海道労働局雇用環境・均等部指導課長の八島と申します。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」を私の方よりご説明いたします。資料１をお手元にご用意願います。

昨年８月１０日の第２回推進会議におきまして、金融機関として北洋銀行様、北海道銀行様に参画していただきました。金融機関は融資等を通じまして地域の企業等と密接にかかわっておりますことから、地域企業を取り巻く実情や労働生産性の向上を行うに当たっての課題や方策についての助言、また、企業の労働生産性向上に資する取り組みや好事例のご紹介などにより、その知見についてご協力いただけるものと期待されるところでございます。

そこで、今般、広い北海道各地域の中で中小企業とともに地域経済の発展に取り組んでおられます一般社団法人北海道信用金庫協会様にも新たに参画をお願いすることといたしました。

設置要綱では、既に昨年、第２条におきまして構成員として金融機関を加えたところですので、今回は別紙に一般社団法人北海道信用金庫協会様の名称等を追加したものととなっております。

ご審議方、よろしくをお願いいたします。

○引地座長 ただいまの説明につきまして、ご質問やご意見はございますでしょうか。

特にないということであれば、議題（１）の設置要綱の改正につきましてはご承認いただくということによろしゅうございますか。

（「異議なし」の声あり）

○引地座長 それでは、ご承認いただきました北海道信用金庫協会様から一言ご挨拶を頂戴したいと思います。

○永井事務局長 北海道信用金庫協会の永井と申します。本来ですと増田会長からご挨拶申し上げるところでございますが、業務多忙のため出席がかなわなかったので代理出席させていただきました。

今後、構成員としてご協力してまいりたいと存じます。よろしくお願い申し上げます。

○引地座長 ありがとうございます。どうぞよろしくお願い申し上げます。

では、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』をめぐる状況及び共同宣言への賛同状況」につきまして、事務局から説明をお願いします。

○鈴木雇用環境・均等部長 北海道労働局雇用環境・均等部長の鈴木でございます。

どうぞよろしくお願ひいたします。

お手元の資料2をご覧いただきたいと思ひます。こちらに沿ひまして、昨年8月の本推進会議開催以降の働き方改革の推進をめぐる状況等につきましてご説明したいと思ひます。

まず、1ページ、2ページに「働き方改革実行計画」の概要がございます。

本年3月に、安倍総理を議長とする「働き方改革実現会議」におきまして「働き方改革実行計画」が決定されたところでございます。当計画におきまして、働き方改革は日本経済再生に向けた最大のチャレンジであると位置づけられました。

我が国の労働制度や働き方においては、正規・非正規間の不合理な待遇差や長時間労働といった課題がございます。こうした課題について、働く人の視点に立って労働制度の抜本改革を行い、働く人がよりよい将来の展望を持ち得るようになるための長期的かつ持続的な取組が、この実行計画によって示されたものでございます。

さらに、この実行計画を踏まえまして3ページ、4ページの各種方針が閣議決定されているところでございます。

まず2の(1)「まち・ひと・仕事創生基本方針2017」におきましては、地域の関係機関が一体となって地域の実情に即した働き方改革を推進するといったことが決定されております。

ちなみに、本推進会議がこちらに該当いたします。

(2)の「未来投資戦略2017」では、中小企業等において働き方改革が進むよう、必要な支援策を実施するとされております。

また、4ページの(3)ですけれども、これはいわゆる「骨太の方針」と呼ばれているものでして、生産性向上の成果を働く人に分配することによって成長と分配の好循環の実現を図っていくということが決定されております。

さらに(4)といたしましては、女性の活躍や生産性向上に資する働き方改革を強力に推し進めていくというようなことが方針として決定されております。

続きまして、5ページに移らせていただきます。

今申し上げました2の(2)「未来投資戦略2017」を踏まえた形で、今年の7月に厚生労働省と中小企業庁において「中小企業・小規模事業者の働き方改革・人手不足対応に関する検討会」が立ち上げられました。その検討会におきまして、今後の具体的な支援策として取りまとめられましたものが5ページから13ページのものになっております。

6ページ、7ページにおきましては、働き方改革の考え方や必要性あるいは中小企業等における課題などを整理しております。

8ページ以降につきましては、厚生労働省と中小企業庁の来年度の概算要求がまとめられております。8ページが全体像、9ページ以降が具体的な内容となっておりますけれども、これにつきましてはあくまで概算要求段階のものでありますので、今後、政府

内の調整、国会審議等を経て変わっていく可能性もございますことにご留意いただきたいと思ひます。

次に、14ページになります。こちらにつきましては、本会議の第1回開催時に皆様に行っていたいた共同宣言でございます。この共同宣言実施後、北海道様とも連携させていただきながら道内団体に賛同を呼びかけております。

15ページをご覧くださいますと、賛同団体は、今年の10月末現在、地方自治体では札幌市を除く178団体中119団体、これは前回の推進会議から80団体増加しております。また、各種団体におかれましては100団体ということで、こちらのほうは30団体増加しておりますが、このような形で賛同いただいているところでございます。今後とも引き続き賛同団体の増加に取り組んでいきたいと考えております。

最後に16ページですが、「働き方改革推進に係る包括連携協定」についてご報告をさせていただきます。

去る10月31日に、当会議の構成員である北洋銀行様、北海道銀行様、そして北海道と当局の四者でこちらの連携協定の締結をさせていただきました。今後、行政と金融機関とでさらに緊密な連携を図り、働き方改革を推進することとしております。

期待される効果として17ページにいろいろと書いてございますけれども、今後は詳細について検討しながら決定していきたいと考えているところでございます。

北海道労働局といたしましては、今後とも構成員の皆様と様々な形で連携を図りつつ、北海道における働き方改革・雇用環境改善の推進に取り組んでいきたいと考えておりますので、引き続きどうぞよろしくお願いいたします。

○引地座長 ただいまの説明につきまして、ご質問やご意見はございますでしょうか。よろしいでしょうか。

それでは、引き続きまして議題（3）に参ります。「北海道働き方改革推進方策」につきまして、高橋知事からご説明を頂戴したいと思います。

○高橋知事 高橋でございます。よろしくお願いいたします。

資料3-1をご覧くださいながら説明をさせていただきたいと思ひます。

「北海道働き方改革推進方策」についてであります。この推進方策は、道として道内企業などにおける働き方改革の取組の方向性を示すものとして、これまで労働審議会あるいは道議会などでご議論いただいて多くの皆様方からご意見をいただきまして、10月31日付で決定をいたしましたものでございます。

この推進方策策定の背景といたしましては、働く意欲や能力のある方々が生き生きと働くために仕事と生活の調和した働き方が求められているという現状認識、あるいは、本道においては将来にわたり生産年齢人口の減少が見込まれ、人手不足の一層の深刻化も想定される中で、そのことが地域産業の停滞につながる懸念があるという状況の中で、副題にございますとおり「働き方改革によるワーク・ライフ・バランスの実現と人手不足対策の推進」を図ることといたしているところでございます。

以下、内容の説明を若干いたしますが、ここでグラフで整理しております現状と課題を踏まえまして、この推進方策では三つの柱を掲げております。

すなわち、「多様な人材の活躍」、二つ目が「就業環境の改善」、三つ目として「生産性の向上」、この三つの柱であります。

一番上の「多様な人材の活躍」につきましては、女性の方、高齢者の方、障害のある方、若者、道外や海外からの人材の労働参加を促進して、働きやすい環境の整備や労働力人口の増加を目指してまいるといふものでございます。

二つ目の柱、「就業環境の改善」であります。これにつきましては、冒頭、労働局長からもご説明がございましたとおり、北海道は長時間労働が他県と比較して目立っております。そういったことの是正であるとか年次有給休暇の取得促進など就業環境の改善を進めて、働く方々が働きやすい環境の整備を図り、そして人材の定着を目指す。そういう内容であります。

三つ目の柱、「生産性の向上」については、新商品・新サービス開発による付加価値の向上、イノベーションの担い手創出、あるいは効率性の向上に向けた人材育成などの取組によりまして生産性の向上や経営改善を進め、人材の定着あるいは省力化などによる人手不足の解消を目指していくという内容でございます。

こうした取組を通じましてワーク・ライフ・バランスの実現と人手不足の解消を図りまして、道内企業の持続的発展と生き生きと働ける環境づくりを目指す姿として掲げさせていただいているところであります。

道庁といたしましては、道内の皆様方の厳しい状況を踏まえまして、庁内はもとより労働局さんなど国の機関や関係団体の皆様方と緊密に連携・協働しながら働き方改革の推進に取り組んでまいりたいと考えております。

以上であります。

○引地座長 ありがとうございます。充実した推進方策の内容となっているかと思っております。

続きまして、昨年8月の本会議で承認されました「ほっかいどう働き方改革支援センター」が昨年12月に開設されておりますので、この取組状況につきましてご報告をお願い申し上げます。

○阿部経済部長 経済部長の阿部でございます。よろしくお願ひいたします。

お手元の資料3-2をご覧くださいと思います。「ほっかいどう働き方改革支援センターの取組状況」についてご説明をいたしたいと思っております。

ただいま局長からお話がありましたように、当推進会議の皆様のご賛同をいただきまして、昨年12月20日でございますが、働き方改革に関するワンストップ窓口といたしまして北海道中小企業団体中央会様のご協力もいただきながら設置をいたしました「ほっかいどう働き方改革支援センター」におきましては、社会保険労務士や中小企業診断士が常駐いたしまして電話あるいは面談による相談、また、全道6地域での出

張相談あるいはアドバイザーの派遣などを行っているところでございます。

昨年度は104件、本年度につきましては10月末までに103件の相談に対応するとともに、企業からの要望に応じまして51件のアドバイザーの派遣を行っているところでございます。

また、人手不足が課題となっている業界団体と連携をいたしまして、アンケート調査あるいはヒアリング調査によりましてそれぞれの業界の就業環境実態調査を行いまして、働き方改革を進めるための取組例を取りまとめましてセミナー等による普及啓発に取り組んでいるところでございます。

また、本年度におきましては、中小企業診断士を増員いたしまして企業の経営改善などを含めた相談対応を充実するとともに、昨年度の実態調査の結果等を踏まえまして、モデル企業による改善策の実践などにより策定しております改革プランの普及啓発などにも取り組んでいくこととしているところでございます。

また、全道5カ所で、札幌では11月27日でございますけれども、働き方改革の意識醸成を図ることを目的といたしまして、労働セミナーを開催することといたしております。チラシを資料として添付しておりますので、後ほどご覧いただければと思います。

ほっかいどう働き方改革支援センターにつきましては、昨年12月設立で、まだ日が浅いということで、引き続き皆様におかれましては、多くの企業にご活用いただけるよう周知についてもご協力をお願いする次第でございます。

以上でございます。

○引地座長 ありがとうございます。

ただいまのご説明につきまして、ご質問、ご意見等ございますでしょうか。

よろしゅうございますか。

労働局といたしましても、道庁様と今後とも連携を深めて取組をさせていただきたいと思っております。

では、次に参ります。議題（4）の「意見交換」に入ります。

本日の会議内容に関しまして、各構成員の方からご意見をいただきたいと思いますと思っております。資料を頂戴している機関もでございます。

それでは、まず北海道労働局からご報告を申し上げます。

○鈴木雇用環境・均等部長 それでは、引き続きまして北海道労働局から説明させていただきます。

資料4を使ってご説明をしていきますので、お手元にご用意ください。

まず、1ページを見ていただきたいと思います。最近の当局の取組につきまして、いくつかピックアップして紹介をさせていただきます。

まず、働き方改革の更なる気運醸成を図るため、局長を初め当局幹部が個別企業を訪問して、企業トップの方へ直接的な働きかけを行っているところでございます。

また、②にございますが、労使団体、自治体に対しましては、いわゆる「ゆう活」あるいは長時間労働削減に関する要請、さらには無期転換ルールの円滑な導入に向けた要請などを実施しているところでございます。

2 ページは情報発信の取組についてです。③をご覧いただきたいのですが、今年度、「働き方改革推進に向けた説明会」を北海道との共催によりまして道内7か所で計10回開催させていただきました。この説明会におきましては1,000人近くの労使の皆様方のご参加をいただきまして、働き方改革に関する理解を深めていただくことができたのではないかと考えているところでございます。

また、⑤でございますけれども、「北海道非正規雇用労働者待遇改善支援センター」というものがございます。これは全国の労働局がそれぞれで実施しております委託事業になりますけれども、このセンターを本年4月から開設いたしております、昨年の12月に公表されました「同一労働同一賃金ガイドライン（案）」を参考に非正規雇用労働者の待遇改善に取り組んでいらっしゃる事業主に対し、きめ細やかな支援を実施しているところでございます。

続きまして、4 ページをご覧いただきたいと思っております。これは「北海道働き方改革・雇用環境改善プラン」でございますが、このプランにつきましては、労働局内に働き方改革推進本部を設けておりまして、こちらには道の方にも参加していただいているところでございますが、その本部において平成28年度から32年度までの5か年間の計画そして目標を策定しております。本日お配りしております資料は、1年目、28年度末の進捗状況でございます。

ちなみに、この目標値などにつきましては、この5か年の中間年に当たります平成30年時点での進捗状況等を踏まえて、必要に応じ見直しなどを行っていくことを決定しております。

5 ページ、6 ページですが、5 ページは次世代法に基づく「くるみん」認定企業、6 ページは女性活躍推進法に基づく「えるぼし」認定企業を掲載しております。いずれの認定企業につきましてもそれぞれお取組をいただいているところではございますが、道内の企業数から考えますとまだまだ認定企業数が十分であるとは言いがたいと考えておりますので、今後とも積極的な認定促進を図っていきたいと思っております。

北海道労働局といたしましては、これまでの取組を継続する一方で、生産性向上による働き方改革の更なる推進に向けまして新たな取組を展開するなど、本会議の構成員の皆様方を始め、道内各方面と協力しながら取組を加速化させてまいりたいと考えておりますので、ご協力をいただきますよう、どうぞよろしくお願いいたします。

以上でございます。

○引地座長 ありがとうございます。

次に札幌市経済観光局から、よろしくお願いします。

○小西経済観光局長 札幌市の経済観光局長の小西でございます。今日ご出席の皆様

にはお世話になっております。秋元市長は、今日出席がかないませんでした。申し訳
ございません。

いろいろなお話がある中で、札幌市の状況といたしましては、人口は196万人おしま
すが、男性が91万人に対して女性が105万人ということで、女性が14万人多い。これは、
政令市20市ありますけれど、政令市では最も人口に占める女性の割合高い状況でござ
います。一つには、女性のほうが長寿だということはもちろんあるのですが、20歳未
満までは男性が多くて、20歳を超えた途端に男性が少なく女性が多くなるというよう
なことで、働き盛り年代でも同様の傾向でございます。

一方、女性の有業率が低くて、政令市20市中18番目、下から3番目ということでご
ざいます。こういった問題意識から、今年「さっぽろ女性応援会議」というものを外
部の方を中心に立ち上げまして、オブザーバーとして労働局さん、経産局さん、北海
道さんにも入っていただきまして、年度末までに4回開催となっておりますが、これま
で2回開催しているところでございます。この中で、早期に取り組めるもの、あるい
は中長期で取り組むものについて整理しながら来年以降の施策に反映したいと思っ
ております。

これらの意見の中で、主に三つの視点といたしますか、多様な活躍・希望をかなえる
女性への支援ということで、保育所整備あるいは、特に就職に限らず相談窓口という
ことで、これは来年以降なので実現するかどうかわかりませんが、例えば、赤ちゃんが
生まれた、あるいはお子さんが小さいお母さんというのは必ず乳幼児健診に行くので、
育児相談にあわせて今後の就職あるいは仕事の継続に不安なところの相談ですとか、
そういったようなことができればいいのではないかと考えております。

それから、企業側でいいますと、今、人材不足が企業の最大の課題でございませ
けれども、それが解決すれば生産性などの向上、あるいは地域の経済活性化につながる
ということで、企業側としては業務の切り分けが必要になってくるでしょうし、それ
から長時間労働の是正といったことも必要であろうかと思えます。

もう一点は、やはり懐の深い社会といたしますか、社会の意識変革も必要ではないか
と考えておまして、身近なところでは働き方改革の理解というところ。それから、
家事に対する男性の意識ということで、家事を手伝っているという意識そのものを
変化させなければいけないといったような発言もございます。

あるいは、女性の活躍を阻んでいるのは男性でなく、実は女性なのだというような
意見を言われる方もいらっしゃいました。どういうことかといいますと、お姑さんが
自分のこれまでの生き方を振り返って、ご主人に尽くされたものをお嫁さんにも暗に
強制といたしますか、そんな概念の押しつけのような話もありました。

先ほど高橋知事から働き方改革推進方策についてご紹介いただきましたが、まさに
官民横断的な総合的な方策になっております。これを官民一体となって実現しなけれ
ばならないと意を強くしたところでございます。

少しお時間をいただいて、紹介でございますけれども、U I ターンという話題になるかと思いますが、昨年、札幌市では大手町にU I ターン就職センターを設置しまして、新卒に限らず中途採用ということでも開設いたしました。こちらに地元の企業300社超にご登録いただいて、去年、今年合わせまして内定145件ほど実現しております。

もう一つは、首都圏の大学との就職連携協定を今進めていまして、ここ1年で7校ほど、年内にはプラス1校ということで、新卒のUターンについても力を入れていきたいと思っております。

私からは以上です。

○引地座長 ありがとうございます。

続きまして、北海道経済産業局の児嶋局長様、お願いいたします。

○児嶋経済産業局長 北海道経済産業局長の児嶋でございます。

私たち北海道経済産業局も、先ほど知事からご説明がありましたように、「多様な人材の活躍」と「就業環境の改善」、「生産性の向上」、この三つの方向から北海道の企業の働き方改革を積極的に推進しているところでありますので、この機会にそれぞれの施策をごく簡単にご紹介したいと思います。

まず第1に、「多様な人材の活用」については資料5-1をご覧くださいと思います。「ダイバーシティ経営」です。これは、女性や外国人を含む多様な人材の能力を生かして高い成果を上げている企業を「ダイバーシティ経営企業」と呼びまして、経産省が毎年全国で選定して表彰するというものです。昨年度、北海道からは上士幌町で大規模酪農を行う農業法人が選ばれております。これまで北海道においてはこの「ダイバーシティ経営企業」が5社選ばれているのですけれども、彼らにはダイバーシティ経営の北海道内の普及にご協力をいただいているところであります。

第2に、「就業環境の改善」については資料5-2をご覧くださいと思います。「プレミアムフライデー」であります。

ご案内のとおり、この「プレミアムフライデー」の目的は、個人消費の喚起と働き方改革の推進、この二つであります。先月、今年2月に始めて以来8カ月間のプレミアムフライデーの取組効果の検証が行われたのが、この資料であります。その結果、認知度が9割に上りまして、一定の効果も出ているのですけれども、一方、産業界からは、月末金曜の15時に一律に早く帰るといのはどうなのだという意見もございまして、今後は、ほかの週の金曜日にするなどの企業の柔軟な取組も推奨していく方針であります。

第3に、「生産性の向上」については資料5-3、「地域未来投資促進法」であります。これは地域経済を牽引する事業への投資を促進する法律で、今年の夏成立したばかりであります。この法律に基づいて承認された事業に基づいて、設備投資減税などでその事業の生産性向上を進めていくものであります。

さらに、資料5-4をご覧いただきたいと思います。こちらは、去年成立した「中小企業等経営強化法」です。これも税制措置を通じて中小企業の生産性向上を支援するという法律です。

これらの法律の適用例を私たち北海道において一件でも増やしていきたいと考えています。

以上のような取組によって働き方改革を積極的に推進していきたいと思います。

以上です。

○引地座長 ありがとうございます。

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。

まず、北海道経済連合会の高橋様、お願いします。

○高橋会長 道経連の高橋でございます。資料はありませんけれども、道経連の働き方改革に関する活動状況について2点お話をいたします。

道経連は委員会活動を通じて道内経済の活性化に取り組んでいるところですが、その委員会の一つに労働政策委員会というのがあります。労働政策委員会では、ここ数年、働き方改革と女性の活躍推進を大きな柱にして活動しています。

1点目ですが、今年度、当会では会員企業を対象としまして働き方改革の取組に関する実態調査を実施しました。その結果ですが、長時間労働の是正、年次有給休暇の取得促進に取り組んでいる会社は9割近くを占めております。一方で、改革を進める上での課題について尋ねますと、「人手不足」「仕事量が多い」という項目を選択する企業が多くなっているという状況でした。

この結果を見ますと、働き方改革の必要性を認識はしているものの、人手が足りなくて生産性向上に向けた事業の効率化にまでは至っていないという道内企業の現状がうかがわれます。

こういった状況を踏まえまして、働き方改革については、私ども経済団体としましても取組が進展するよう努めてまいりますけれども、特に中小企業に対しましては国や道による一層の支援強化が必要と考えているところでございます。

2点目ですが、女性の活躍推進に関する取組として、当会では会員企業の女性管理職に集まっていただいて、女性が活躍できる職場づくりに向けた提言書を作成していただいたり、講演会を開催したり、さらに、今年度は女性経営者層ネットワークづくり、こういったものに取り組んできております。引き続きこうした取組を進めることで会員の意識醸成に努めて、働き方改革として女性の活躍推進に向けた自主的な取組を推進してまいりたいと思っています。

また、先ほど知事からご説明がありました「北海道働き方改革推進方策」については、経済団体としまして、やはり北海道では人手不足が経済成長の足かせになる懸念があることから、働き方改革の中でも特にICTの利活用等々を含めて生産性の向上等についても今後取り組んでいきたいと考えているところでございます。

私からは以上です。

○引地座長 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の佐藤理事、よろしくお願いいたします。

○佐藤理事 道商連の佐藤でございます。

配付資料はございませんが、具体的に働き方改革を推進していく上で企業に欠かせないものは生産性の向上だと思っております。本日は、その情報提供として生産性向上に関する私ども商工会議所の会員向けアンケートの調査結果についてご報告差し上げたいと思っております。

一つ目は、今年の春に札幌商工会議所で行いました生産性向上への取組アンケートでございます。

こちらのほうをかいつまんで申し上げますと、いわゆる「カイゼン」活動など効率化・合理化の取組については、既に7割を超える企業が取り組んでいらっしゃるということでございます。中身を見ていきますと、業種ごとの差異はさほど見られないのですけれども、従業員の規模によって取組の差が出てまいりまして、300名を超える企業では91%が「カイゼン」の取組をしている。これが、従業員数101名から300名以下では80%、21名から100名以下では70%、20名以下では62%ということで、やはり規模が小さくなるに従って取組もできていないということでございます。

生産性向上に欠かせないのは、やはりICTの利活用になるわけでございますけれども、ITの導入率は、こちらのほうも業種ごとの差異は小さくて、規模が小さいほど低くはなっておりますけれども、おおむね7割を超えております。

具体的なツールでいきますと、パソコンはもとより、タブレット端末、スマートフォンなどの導入も3割以上の企業で進んでいるところでございます。加えて、今後3年以内にIT投資の計画あるいは検討をしている企業が7割に上っております。

具体的にそのIT導入を進める上での課題についての質問につきましては、約5割の企業が費用負担が課題であると。次いで、導入あるいは実際に利活用していく上での人材に関する問題が2割。それと、導入効果について、「よくわからない」「不明だ」というのが2割を占めております。

先ほどの設問でITを導入している企業に対して実際の効果について質問したところ、その目的に対する効果、これはやはり項目によってばらつきがありますがけれども2割から3割にとどまっております、十分に活用し切れていないというのが課題だと思っております。

これらを踏まえて、今後期待する支援はどういったものを望むかということでございますけれども、具体的な成功事例あるいは最新の技術的な情報等のセミナー等の開催、学びの機会の提供、あるいは補助金等の情報を提供してほしいといった声が3割を超えているところでございます。

2点目は、具体的な中小企業の今年度の設備投資計画でございます。これは今年の

5月にしたものでございますけれども、今年度、設備投資を予定している企業が44%、未定が36%ということで、合わせますと8割に上っております。こちらは前年と比べまして12%ほど増えているところでございます。このアンケート結果を踏まえまして、最終的に6割内外の企業が今年度、設備投資をされる予定ということですので。

具体的な設備投資の内容を見ますと、このうち性能向上を伴う新規・既存設備の改修、いわゆる生産性向上に資するという部分でございまして、この割合は4割にとどまっております。そういった面で見ますと、実際に生産性向上投資を行うのは全体で見ますと道内企業の2割から3割にとどまっているという状況でございます。

この二つのアンケート結果からも中小企業の実業性向上への意識、取組の状況はうかがえますけれども、実際の実業性向上の部分で申し上げますと、まだ半ばといったところかと思っております。ですから、実際の実業性向上を上げていくにはもう少しばかり時間が必要だと考えております。

当商工会議所といたしましても、この実業性向上の取組を加速する事業を展開していきたいと思っております。

併せて、道内雇用の85%を担っているのは中小企業でございます。こちらは全国平均に比べても2割近く高い水準になっておりますけれども、やはり中小企業の実業性向上が何よりも大事だと考えておりますので、この中小企業の実業性向上への取組を後押しする施策の拡充を今後とも引き続き行いたいと思っております。

以上でございます。

○引地座長 ありがとうございます。

続きまして、北海道商工会連合会の荒尾会長、よろしくお願ひいたします。

○荒尾会長 商工会連合会の荒尾です。私は、我々商工会の会員企業が置かれている現状をご報告申し上げたいと思ひます。

この9月に北海道の有効求人倍率が1.15倍と公表されましたが、地方の商工会地域においては都市部と比べ一段と深刻な人手不足となっており、特に建設業、製造業などの業種においては受注に対応できないという声を聞いております。人手不足解消のため企業も雇用改善に向けて待たなしで進めなければならない状況となっておりますが、地方の中小・小規模企業は、人口減少が進む中、企業の実業性向上が切実な問題となっており、雇用改善を進めるだけの余裕もないのが実態であります。会員の8割を超える企業が5人以下の従業員数であり、入院や産休・育休などによる従業員の長期離脱に対して新たな人材を確保することも難しく、少ない従業員でやりくりしながら業務をカバーしているというのが現状であります。

このような人手不足の中、納期や工期の対応に追われており、発注元からさらなる納期短縮の要請などがあれば現実的に労働時間の延長で対応せざるを得ないことから、これまでの取引慣行を抜本的に是正することが必要と考えております。

また、働き方改革関連法案が施行となり、長時間労働の罰則が適用されると大企業が率先して残業を削減することが予想され、そのしわ寄せが小規模企業に及ぶのではないかと大変懸念しております。

小規模企業は経営者自身が労働者でもあり、また、従業員とともに一体となって経営を支えている側面もあり、働き方改革を進めるためには、国や道の支援はもとより深刻化する人手不足が解消され、地域の経済が改善していくような仕組みを整えることがまずもって必要ではないかと考えております。

以上であります。

○引地座長 ありがとうございます。

少し時間も押してまいりましたので、ご配慮を賜りたいと存じます。

続きまして、北海道中小企業団体中央会の尾池会長、お願いいたします。

○尾池会長 中央会の尾池でございます。

中央会の立場でご案内をさせていただきます。

働く意欲や能力がある人々が生き生きと働ける環境づくり、これが中小企業事業者並びに事業主に課せられた課題でございます。しかしながら、現状ですと中小企業の事業主には経営のさまざまな課題が山積しております。そういったことをご案内申し上げて、取り組み状況も含めてご案内をさせていただきます。

昨今、人手不足が深刻化し、中小・小規模事業者は人材を確保することが大変難しくなっています。生産年齢人口が減少する一方、若年者や新卒者は待遇のよい大企業を志向し、中小・小規模事業者には目が向かない状況があります。

こうした中、女性や高齢者に活躍していただく必要があり、そのために多様な働き方を受け入れる体制を整えていかなければならないと思います。このようなことから、中小・小規模事業者においても労働条件や労働環境の見直しなど働き方改革に積極的に取り組んでいく必要があると認識しています。当中央会は、道から「ほっかいどう働き方改革支援センター」の事業を受託しておりますので、今後もその活用を図って取組を推進してまいりたいと思います。

しかし中小企業事業者は、建設業や運輸業などの多くがそうであるように、大手事業者の下請の立場にある場合、自らの努力だけでは解決できない問題もあります。また、特に女性を雇用するに当たっては、休憩室や更衣室といったハード環境を整える必要がある中、企業の負担が伴います。こうしたことから、中小・小規模事業者の働き方改革が実現されるよう総合的な支援策が講じられますよう、また、大企業の働き方改革が取引のある中小・小規模事業者に対し、しわ寄せとなるようなことがないよう、ご配慮をお願いいたします。

加えて、働き方改革のためには省力化や生産性向上のための設備投資やIT化を図ることが欠かせませんので、国の「ものづくり補助金」を今年度の補正予算においても措置していただくことを強く要望いたします。

以上でございます。

○引地座長 ありがとうございます。

続きまして、労働団体を代表いたしまして連合北海道の出村会長、よろしく願いいたします。

○出村会長 連合北海道の出村と申します。

このような形でさまざま働き方改革の課題はあるのですけれども、個別具体的に課題を設定して、それぞれ取り組み、進めています労働局や北海道に対して敬意を表したいと思います。

また、多くの団体からお話があったとおり、かなり具体的な形で働き方改革をそれぞれの立場で進めていただいていることに感謝申し上げたいと思います。

私ども労働組合の団体でありますので、先ほど北海道知事が説明されました項目でいいますと、就業環境の改善についてお話をさせていただきたいと思います。

今日の資料6にもつけておりますが、36協定の締結と過労死ゼロの月間ということで、今、11月のキャンペーンをやっている最中なのですけれども、やはり法令等の遵守に向けた普及啓発が大事だという道と労働局の取組についてお話がございまして、これはもっと積極的に進めていく必要があるということで私たちもやらせていただいています。

特に36協定の場合は、連合の今年のメーデー参加者にも「知っていますか」というアンケートを行ったのですけれども、6割ぐらいしか知りません。ある程度意識がある人の集まりでもそんな状況でありますし、恐らく北海道は他の都府県と比較しても協定を結んでいる比率は低いと思います。それから、限度時間を超えた場合は特別条項を結ばなければなりませんけれども、これも多分、全国よりも低い数字になっていると思います。労働時間が長いわけですから、本当は以上でなければならぬのですけれども、恐らく無理解といいますか、これは組合の責任もあろうかと思えますけれども、お互いにわからないで結んでいないで残業していると。そういうケースが多いと思いますので、ぜひ、そういうことをなくすように引き続き強化が必要だと思います。

それは、一方で、そういう啓発活動によってだんだん進んでいきますし、具体的なセミナーをやるとか、そういう方針になっておりますのでいいと思うのですけれども、やはり今、労働相談を毎日伺っているとパワハラ案件など非常に増えてきています。そういったものは労働局や道と連携をとって、やはり違法なものはきちんと摘発をしていかなければなりません。

また、私どもは、大手のB社さん、これは関係者がいたら申し訳ないのですけれども、今、労働委員会に提訴をして裁判を行っているのですけれども、7,000人を超える従業員がいるのですが正社員は26人くらいしかいません。全部業務委託という形式をとっていて、実態は労働者なのですけれども、業務委託をすぐやめることによって自動

的に解雇になるような、そういう案件があります。これは係争中ですので詳細は申しませんが、多様な働き方の中で労働者保護が失われていくような、そんな事例などもあります。そういったことが増えてきている気がしていますので、しっかりプッシュしていきたいと思います。

以上です。

○引地座長 ありがとうございます。

労使それぞれの団体からご意見を頂戴しました。

高橋知事におかれましては次のご予定もあるとお伺いしておりますので、ここで一言、知事からお話を頂戴できればと思います。

○高橋知事 申し訳ございません。飛行機の時間がございますので先に退席をさせていただきます。

私どもの推進方策については先ほど説明したとおりでありまして、これを実現することが重要だと思っております。そういったことのためにも、先般、引地局長、北洋銀行さん、北海道銀行さんの頭取にもお越しいただいて四者の連携協定の締結もさせていただきました。しっかりとこれからも取り組んでまいりますので、労働局長を始め労働局の皆様方のご理解とご協力を心からお願い申し上げます。

ありがとうございます。

○引地座長 高橋知事、大変お忙しいところをご出席賜りまして、どうもありがとうございました。

それでは、引き続き会議を進めさせていただきたいと思います。

次に、昨年8月から本会議にご参画いただいている皆様からお話を伺いたと思います。

まず北洋銀行様、よろしくお願いいたします。

○柴田副頭取 北洋銀行の柴田でございます。よろしくお願います。

局長、知事からもお話しいただきましたけれども、先月末に、北海道、労働局、北海道銀行、私ども北洋銀行で協定を結ばさせていただきました。

事務局で用意していただきました資料2の17ページに、期待される効果ということで4項目プラスアルファを書きいただいておりますが、非常に参考にさせていただけるのではないかと考えております。この4項目はもちろんのこと、これ以上の効果を上げるよう協力して参りたいと考えておりますので、よろしくお願ひ申し上げます。

金融機関では、事業性評価と称しまして、お取引先一社一社の経営計画、いわゆる事業者の経営戦略をご相談、協議させていただいております。その中で、人材、人員の確保、生産性の向上、この辺が多くの方の経営者のまさに共通テーマとなっております。私ども金融機関としても肌身で実感をしておりまして、まさに待ったなしの状況ではないかと考えております。

今回の協定で、先ほどの効果等ございますけれども、しっかり北海道の施策、労働

局の施策、それから助成金等々の支援施策、この辺を最大限活用させていただきながら広く周知して参りたいと思っております。

まさに地域の成長というのは中小企業の成長なくしてなしということでございますので、私どもの責務として、しっかりとやって参りたいと思っております。

金融面では、今年の8月に、「ほくよう働き方改革応援ローン」の取り扱いを開始しております、これはまさに、お客様が労働生産性の向上、ワーク・ライフ・バランスの実現等々、働き方改革に資するいわゆる運転資金、設備資金のローンでございます。いずれにしても、当行のネットワークを最大限活用いたしましてこの取組を加速させてまいりたいと思っております。

それから、金融機関という立場もありますけれど、一企業としても、ぜひ道内のフロントランナー、模範となるべく、ワーク・ライフ・バランス、女性活躍支援につきましましては私どもの取り組み自体も加速してまいりたいと思っております。

両面あわせて皆さんと協力して実を上げてまいりたいと思っております。どうぞよろしく願いいたします。

○引地座長 ありがとうございます。

続きまして北海道銀行様、よろしく願いいたします。

○片山執行役員 今、北洋銀行の柴田副頭取からお話がありましたとおり、私どもも10月31日に連携協定を締結させていただきました。全道各地に展開する店舗を核といたしまして、先ほどのご報告にもございましたとおり女性の進出や政策、また周知啓蒙活動に一金融機関として北海道へ最大限貢献できるように頑張っていきたいと思っております。

また、一企業としての取組について、一つだけご紹介したいのは、先ほど北海道庁様の資料の3ページにございましたが、「仕事と子育て・介護等の両立」の中のK P Iに出ております育児休業の取得率で男性の部分、平成31年が10%という取得率が書かれておりますが、私どもにおきましても女性活躍推進法に基づく3年間の行動計画の一つが男性の育児休業の取得推進でございます。実際問題として、男女にかかわらず仕事と家庭の両立ができるルールをつくるということで制度改革を行い、周知啓蒙活動を実施しておりますが、この1年半の実績としましては、男性職員で子供が新たに生まれた人間が72名おりまして、その取得率が28%ということで、20人の職員が既にきっちり取得をしているといったところから実効性が上がっております。これ自体については、ご存じのとおり男性が育児休暇を取るというのは、企業としては促進したいのですが、職場としてはなかなかハードルが高いところがございまして、私ども人事サイドでは、新たに子供が生まれたというご報告があった場合については、その所属長に直接、制度の周知、説明、取得の連絡をいたしまして、実効性を上げるという取組をやっていますけれども、かなりのところで実効性が上がったと思っております。

この取組につきましては、今後さらに強化いたしまして、男性の育児休暇によって女性の子育てや復職への支援をしっかりと進めていきたいと考えております。

以上でございます。

○引地座長 ありがとうございます。

なお、今回からご参加いただきました北海道信用金庫協会様には次回からご報告をいただくことにいたしたいと思っております。

様々な立場からご説明、ご報告を頂戴しました。ここまでにつきまして、ご質問、ご意見あるいは議題になかったこと等ございましたら、お願い申し上げます。

よろしゅうございますか。

ありがとうございます。

それでは、議事は以上となります。

本日、皆様からいただきました意見につきましては、労働局といたしましても十分これからの施策の展開に役立ててまいりたいと存じます。

また、各機関におかれましても引き続き働き方改革の推進にご尽力を賜りますようお願い申し上げます。

最後になりましたが、本日の会議開催については道庁の労働政策局の皆さんに大変ご協力賜りました。この場をお借りしまして厚く御礼申し上げます。

これで本日の議事は終了といたしたいと思っております。

4 閉 会

○成田企画課長 本日は、構成員の皆様、大変ご多忙のところをご出席いただき、各種取組のご報告や貴重なご意見をいただき、ありがとうございます。

これをもちまして「第4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、大変ありがとうございました。