

第 1 回
北海道働き方改革・雇用環境改善推進会議

日 時：平成 27 年 12 月 24 日（木）13：30～
場 所：札幌第一合同庁舎 10 階会議室

1 開 会

仁木監督課長 それでは、定刻となりましたので、ただいまより第1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委員の皆様方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、この会議の事務局を務めさせていただく北海道労働局労働基準部監督課長の仁木と申します。どうぞよろしくお願いいたします。議事に入るまでの間、私の方で進行役を務めさせていただきます。

まず初めに本日ご出席されております皆様方のご紹介となりますが、時間の都合もでございますので、誠に失礼とは存じますが、お手元にお配りいたしました席次表をもってご紹介に代えさせていただきます。

なお、本日は所用のため欠席となっております委員におかれましては名簿にありますとおり代理出席していただいておりますので、こちらをご確認をお願いいたします。

続きまして、配付いたしました資料の確認をさせていただきます。最初に議事次第、続きまして配席図と、インデックスをつけさせていただいておりますが資料1から資料8まででございます。

資料といたしましては以上でございます。不足、不備等がございましたら、議事の途中でも結構でございま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。マスコミの皆様方におかれましては、テレビ又はカメラ撮影につきましては冒頭の北海道労働局長の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

仁木監督課長 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。田中北海道労働局長、よろしくお願いいたします。

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、年末の皆様方、非常にお忙しい中、本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をさせていただきます。

少子高齢化、人口減少社会の到来する中、北海道は全国より早く人口減少局面に入り、今後も人口減少が進行し、労働力人口、就業者数ともに減少が見込まれているところでございます。こうした中、北海道の活力と成長力を高め持続可能な社会をつくる観点からは、雇用・労働の場において働き方改革、非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善、女性の活躍推進などに取り組むことが重要となっております。

働き方改革等の課題に関しましては、先の通常国会におきまして、地方創生やワーク・ライフ・バランスの視点も踏まえながら各地域で地方公共団体や労使を交えて話

し合う場の設置を促していくことが重要であるとの提起がなされております。この際、安倍内閣総理大臣からは、都道府県において地域ぐるみで働き方改革を推進するため、労使を始めとする地域の関係者が集まる会議を設置していくことについて検討を進めてまいりたい旨、答弁されております。こうした総理の答弁もありまして、厚生労働省では、若者や非正規雇用者を始めとする労働環境や処遇の改善等に向けた機運が高まるよう、各都道府県において地方公共団体及び労使団体などの地域の関係者から構成される会議を開催することとしまして、本道では今般のこの会議の開催に至ったものでございます。

北海道における雇用環境の現状と課題につきましては、この後の議事の中で当局の説明者からその詳細をご説明いたしますが、北海道の労働時間は全国平均を上回り、また、年次有給休暇取得率は全国平均を下回っており、総じて全国より長時間労働の傾向にございます。

「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」や「仕事と生活の調和推進のための行動指針」などにおきまして2020年までの数値目標といたしまして、年次有給休暇取得率を70%、週労働時間が60時間以上の雇用者の割合を2008年の5割減、10%を5%とすることを目標として国を挙げて推進しているところであります。しかしながら、現状、北海道では、この目標達成には厳しい状況にあります。このため、数値目標達成に向けて全国的にも、また北海道においても、働き方・休み方の改革、働き方改革の推進が求められています。

次に非正規雇用労働者についてですが、北海道においては雇用者数に占める非正規雇用労働者の割合が全国平均よりも高い状況にありまして、また、正社員の有効求人倍率は全国よりも低くなっております。非正規雇用労働者につきましては、正規雇用労働者と比べ雇用が不安定、賃金等の待遇の問題、能力開発の機会が少ないといった課題がございます。北海道労働局では各地のハローワークにおいて、正社員転換、人材育成、待遇改善に取り組む事業主をキャリアアップ助成金により支援するなど、非正規雇用労働者の職業能力開発や働く意欲の向上を図る取組、正社員就職の実現に向けたきめ細やかな就職支援を行っているところでありますが、一層の取組の推進を図る必要がございます。

次に女性の活躍推進についてですが、北海道の女性の就業率は全国平均よりも低くなっております。長時間労働削減等の環境整備が整わない中、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し、第一子出産を機に全国ではおおむね6割の女性が離職するなど、女性の就業継続がなかなか進まない状況にあります。このような中、本年8月28日に女性活躍推進法が成立したところであり、国、地方自治体及び民間事業主は、それぞれ女性活躍推進法に規定する基本方針、推進計画、行動計画を策定するなどの取組を推進していく必要がございます。

本日の会議でこうした課題に対し、国、地方自治体、労使団体が共通認識を持ち、

北海道内においてその取組に向けた気運の醸成が図られ、もって雇用の質の向上が図られ、全ての人々が健康で安心していきいきと働くことができるようになり、女性の活躍する社会、若者や高齢者などが能力を発揮できる社会の実現、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現、さらには企業における人材の確保・育成、生産性の向上による地域産業の発展につなげる契機となることを祈念いたしまして、ご挨拶とさせていただきます。

本日は、よろしくお願いいいたします。

仁木監督課長 ありがとうございます。

3 議 事

仁木監督課長 それでは、これから議事に入りますが、まず議事（１）の本会議の設置に当たりまして事務局からご説明させていただきます。

鈴木職業安定課長 事務局の北海道労働局職業安定課長の鈴木でございます。私の方から当推進会議の設置要綱（案）についてご提案させていただきます。

資料１をご覧ください。読み上げさせていただきます。

第１条 若者や女性、非正規雇用労働者をはじめする北海道で働く全ての人々の労働環境や処遇の改善等に向け、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対する取組の気運の醸成を図るため、「北海道働き方改革・雇用環境改善推進会議」（以下「推進会議」という。）を設置する。

第２条第１項 推進会議は、別紙のとおり、使用者団体、労働組合、地方公共団体、国の各員をもって構成する。

第２項 推進会議の座長は北海道労働局長とする。

第３項 座長は、議事その他の会務を総括する。

第４項 座長は、必要に応じ推進会議を招集する。

第３条 推進会議は目的達成のため次の活動を行う。

第１号 長時間労働削減・年次有給休暇取得促進等の働き方の見直しに関すること

第２号 非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善推進に関すること

第３号 女性の活躍推進に関すること

第４号 魅力ある雇用機会の創出に関すること

第５号 その他の第１条の目的に資する事項

第４条は事務局でございます。

第５条は協議事項でございます。

附則 この規約は、平成２７年１２月２４日から施行する。

以上でございます。

仁木監督課長 ただいまご説明いたしました会議設置の趣旨などにつきましては、この内容でよろしいでしょうか。

特に意見も無いようでございますので、設置要綱につきましてはこれをもって確定とさせていただきます。

それでは、議事の(2)以降の議事進行につきましては座長にお願いしたいと思います。田中座長、よろしくお願いたします。

田中座長 それでは、引き続きまして会議次第によって議事を進めていきたいと思っております。

次に、議事(2)の「道内の現状及び取組状況について」です。ご説明いただける委員から順にご説明をお願いいたします。

まず、北海道労働局からご説明させていただきます。

松淵総務部長 総務部長の松淵でございます。私からご説明させていただきます。

少し長くなりますので着席してご説明させていただきます。失礼いたします。

それでは、早速ではございますがご説明に移ります。

資料2「北海道労働局における取組状況」をご覧くださいと思います。こちらは、背景、現状、取組状況の3部構成となっております。

まず、この会議設置の背景となるこれまでの厚生労働省、北海道労働局における取組等について簡単にご説明させていただきます。

3ページは、本年6月30日に閣議決定されました「日本再興戦略」であります。ここでは、働き方改革の推進、正社員転換・雇用管理改善の強化、女性の活躍推進が盛り込まれたところであります。

各ポイントについてであります。働き改革の実現のため、働き過ぎ防止のための取組を強力に推進すること、月に100時間を超える時間外労働を把握した事業場への監督指導の徹底、夏の生活スタイル変革、いわゆる「ゆう活」を国民運動として展開すること、また、休日を増やす取組の推奨が掲げられているところでございます。

次に、正社員転換・雇用管理改善の強化であります。こちらは非正規雇用労働者の正社員転換また待遇改善を加速させることが掲げられておきまして、女性の活躍推進につきましては、ライフステージに応じた働き方の実現のために長時間労働の是正に向けた企業の雇用管理の改善、柔軟な勤務形態の導入に向けた取組を促進することが掲げられております。

次に4ページでございます。こちらは政府レベルの「経済の好循環に向けた政労使会議」で取りまとめられた事項について、この北海道における会議の関連事項を取りまとめたものでございます。平成25年、平成26年に開催された政労使会議におきましては、休み方・働き方改革、非正規労働者のキャリアアップ・処遇改善が、実施すべき取組項目として盛り込まれていたところでございます。

次に5ページであります。こちらは、「女性の活躍加速のための重点方針2015」

という、今年の6月26日に決定された中央レベルのものでございます。ここでは、女性活躍推進法の円滑な施行、男性が主体的に家事・育児等に関わる社会の実現、マタニティ・ハラスメントの防止などの女性参画拡大に向けた取組及び女性活躍のための環境整備が盛り込まれたところでございます。

下段につきましては、今年6月30日に閣議決定されました「まち・ひと・しごと創生基本方針2015」でございます。ここでは、若い世代の結婚・出産・子育ての希望をかなえる各視点からの働き方の改革の実現について盛り込まれているところでございます。

次のページは、平成19年12月に制定されまして平成22年6月に改定されました「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」をご紹介します。先ほど局長のご挨拶で触れさせていただいたものでございますが、参考資料としてご覧いただければと思います。少々字が小さくて申しわけございません。

以上の政府決定方針などに基きまして、当局といたしましては、働き方改革の推進、非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善、女性の活躍推進などの各施策について特に力を入れて取り組んでいるところでございます。

次に、北海道における本会議関係の現状、それから各種統計データについてご説明させていただきます。

まず、働き方改革関係の現状についてでございます。8ページは年間総実労働時間の推移、9ページはパートタイム労働者を除いた一般労働者の年間総実労働時間を全国と北海道で比較したものでございます。これをご覧になるとお分かりになりますとおり、過去から一環しまして北海道は全国平均よりも労働時間が長いということが共通して言えることであります。

次に10ページに移ります。こちらは、主要業種別の年間総実労働時間の推移をそれぞれ全国と北海道で比較したものでございます。ご覧になってお分かりになりますとおり、医療、福祉を除く主要産業全てにおきまして北海道は全国平均よりも長時間働いていることがデータとして示されているところでございます。

次に11ページ。こちらは週の労働時間が60時間以上の雇用者の割合でございます。週60時間以上の労働時間の意味するところでございますが、労働基準法では1週の労働時間が40時間以内と定められておりまして、週60時間の労働時間ということであれば20時間が残業時間となります。週20時間の残業を1か月に換算いたしますと概ね80時間になりまして、1か月当たり80時間以上の残業を行うと脳・心臓疾患を発症するリスクが非常に高くなるという実態がございます。そのような雇用者の割合について示したものでございますが、北海道は全国平均に比べて高いことがお分かりになると思います。北海道は、5年ごとではございますが水色の折れ線になっております。

12ページは、週休2日制の導入割合について全国と北海道を比較したものでござ

います。全国は赤いグラフ、北海道は青いグラフでございますが、こちら北海道は全国平均に比べて低い水準で推移しているということでございます。

次に13ページであります。年次有給休暇の取得率等の推移でございます。こちらはパートタイムを除く常用労働者の年次有給休暇の取得率、取得日数などについて示したものでございますが、いずれも全国平均よりも北海道のほうが低くなっていることがお分かりになると思います。平成26年の取得率につきましては全国平均47.6%に対して北海道は42.5%、取得日数は全国平均8.8日に対して北海道は6.8日でございます。

14ページは、全国における産業別労働者1人当たりの年次有給休暇の付与日数及び取得日数を示したものでございます。直近のデータを見ますと、取得日数が多い順に製造業、電気・ガス・熱供給・水道業、建設業となっております。少ない順に学術研究、専門・技術サービス業、これは研究所ですとか研究開発機関でございます。それから、医療・福祉、運輸業・郵便業などとなっております。

15ページにつきましては、脳・心臓疾患と精神障害の全国と北海道の労災補償状況を示したものでございます。脳・心臓疾患の支給決定件数につきましては北海道では近年15件程度で推移しておりまして、請求件数の多い業種はサービス職業従事者、輸送・機械運転従事者の順となっております。また、精神障害につきましては北海道では近年50件前後で推移しておりまして、請求件数の多い職種は専門的・技術的職業従事者、サービス職業従事者、輸送・機械運転従事者の順となっております。

続きまして、正社員転換・雇用管理改善関係の現状に移らせていただきます。

17ページでございます。こちらは、厚生労働省の関係団体でございますJILPT、労働政策研究・研修機構が推計いたしました北海道の就業者数のデータでございます。

まず15歳以上人口につきましては、2030年には2014年より48.2万人少なくなる見通しとなっております。次に下段の「北海道の性・年齢階級別の就業率の現状と見通し」の表でございますが、経済成長と労働参加が適切に進むケースにおきましては男女、年齢階層いずれにおいても就業率は2014年を上回ると推計されておりますが、2030年の就業者数、こちらは上段の表の経済再生の場合の数字でございますが228.2万人となっております。2014年より25.9万人減少すると見込まれております。

一方で経済成長と労働参加が適切に進まないケース、こちらは上段の表のゼロ成長の場合でございますが、2030年の就業者数は2014年より50.6万人少ない203.5万人と推計されておりまして、就業者数の大幅な減少が見込まれるところでございます。

次に18ページであります。こちらは非正規雇用労働者の動向についてまとめた

資料となっております。平成26年の全国の非正規労働者の割合は37.4%となっておりますが、北海道では39.8%ということで全国平均を2%程度上回っている状況でございます。非正規雇用労働者の内訳を見ますと、パートが42万人で50%、次いでアルバイトが15万人で26.3%、契約社員が14万人で16.7%の順となっております。

それから、非正規労働者の課題として賃金水準が挙げられるところでありますが、このデータを右上に掲げております。全国のデータでありますけれども、一般労働者の正社員が時給換算で1,937円、正社員以外が1,229円ということで、正社員以外が正社員を4割弱下回っている状況でございます。

また、その下の横の棒グラフは「事業所における教育訓練の実施状況」、これは全国のデータであります。正社員以外に対する能力開発機会がOFF-JT、OJTともに正社員と比較して少ないことがお分かりになると思います。

さらにその下にセーフティネットの比較ということで社会保険等の各種制度の適用状況をまとめておりますが、いずれの制度につきましても正社員以外の適用割合は低くなっています。

以上から非正規雇用労働者の抱えている課題がうかがわれるところでございます。

次に19ページでございますが、こちらは平成23年度以降の全国と北海道の正社員求人倍率の推移の比較となっております。平成26年度は全国平均が0.68倍、北海道は0.52倍となっております。北海道は全国平均より0.16ポイント下回っているところでございます。直近の平成27年10月では、全国平均が0.79倍、北海道は0.65倍と0.14ポイント低くなっているところであります。

下の表は北海道における11月の職種別有効求人倍率でございます。全体的に求人倍率が上がっておりますけれども、特に建設、土木、サービスなどの職種が2倍を超えている。また看護・介護関係も2倍近くとなっております。これらの職種で人手不足感が非常に強くなっている状況でございます。

次に、女性の活躍推進関係についてご説明いたしたいと思っております。

21ページでございます。こちらは年齢階級別の労働力率の推移でございます。女性労働力率について見ますと、20代後半をピークに落ち込んで40代に再び上昇するM字カーブが全国的なものでございますが、北海道につきましても全国平均に比べてほとんどの年齢階層で低くなっております。M字というよりも、20歳代につきましてもは上がることなく低い水準で推移しております。こうしたことから、北海道では妊娠・出産を機に離職する女性が多いことが要因の一つとなっていることがうかがえるところであります。北海道において仕事と家庭を両立できる環境の整備を一層進める必要があると見られるところであります。

次に22ページであります。こちらは25歳から44歳の女性の就業率の推移を示したものでございます。女性の就業率につきましてもは上昇傾向が続いておるところ

でございますが、北海道の女性について見ますと北海道の男性に比べて20%程度低い水準で推移しています。また、全期間を通して全国平均より数ポイント低い水準で推移しているところであります。

関連いたしまして、23ページは男女別平均勤続年数を示したものでございます。北海道の女性の平均勤続年数は全国の女性の勤続年数よりも低くなっていることがお分かりになると思います。

次に、各分野の取組状況のご紹介に移らせていただきます。

25ページになります。まず、働き方改革を推進するために厚生労働省本省では昨年9月30日に厚生労働大臣を本部長といたします長時間労働削減推進本部を立ち上げまして、過重労働等撲滅チーム、働き方改革推進プロジェクトチーム、省内長時間労働削減推進チームを設置いたしまして取組を進めているところでございます。働き方改革推進プロジェクトチームの取組の一環といたしまして、各労働局長を本部長とする働き方改革推進本部を各都道府県労働局に設置いたしまして、各企業への働きかけ、業界団体等に対する効果的・機動的な周知啓発を行うとしたところでございます。当北海道労働局におきましては、本年1月27日に北海道の参加を得まして本部を設置したところでございます。

26ページは北海道働き方改革の促進のための取組方針についてでございます。当局では、本年2月5日に北海道働き方改革の促進のための取組方針を定めまして、この方針に基づいて働き方改革を推進しているところでございます。

取組方針には大きく四つの事項を定めております。一つ目が企業トップ及び関係団体への働きかけ、二つ目が情報の発信及び収集、三つ目が働き方の見直しに向けた道内全体における気運の醸成、などとなっております。

27ページは、この取組方針に基づく当局における取組状況を示しております。

一つ目の企業トップ、労使団体への働きかけでございますが、当局の局長又は労働基準部長が月に1件以上を目安に、波及効果が高いと見込まれる道内の代表的企業トップに直接お会いさせていただきまして働きかけを行っているところでございます。本年11月末現在で15の企業を訪問させていただいているところでございます。また、労使団体への要請につきましては、本日お集まりの5団体の皆様また業界団体等を直接訪問させていただいたほか、文書で要請をさせていただいております。

次に、情報の発信及び収集・気運の醸成でございますが、本年4月に当局ホームページに「働き方改革」専用ページ、資料の28ページでご紹介しておりますが、こちらを開設したところでございます。また、管下の労働基準監督署、ハローワークを含めまして7月及び8月に勤務時間を1時間早めて1時間の早期退庁を厳守する朝型勤務を実施いたしました。いわゆる「ゆう活」に取り組んだところでございます。

さらに、北海道、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構、当局の三者で本年8月に締結いたしました北海道労働政策協定に働き方改革の推進について盛り込ん

だところをごさいますして、北海道と連携した取組を推進しているところをごさいます。

このほかに、本年の11月に「働き方・休み方改革シンポジウム」を一般の参加を得て開催したところをごさいますして、道内における気運の醸成を図っているところをごさいます。

次に28ページをごさいます。これは先ほど申し上げた「働き方改革」専用ホームページをごさいますので、皆様もホームページをご覧になっていただければと思います。

次に、取組状況の2点目、正社員転換・雇用管理改善等関係に移りたいと思います。

資料は30ページになります。こちらは正社員転換・待遇改善実現本部の資料をごさいます。働き方改革を推進するために厚生労働省では昨年、大臣を本部長とする正社員転換・待遇改善本部を立ち上げたところをごさいますして、正社員転換・待遇改善キャンペーンに取り組みできたところをごさいます。経済団体に対して非正規労働者の正社員転換・待遇改善の促進について要請を行ってきたところをごさいます。

当局におきましては、北海道と連携して設置していた働き方改革推進本部を拡充いたしまして、北海道労働局長を本部長とする「働き方改革、正社員転換・待遇改善実現」推進本部を10月30日に設置いたしまして、企業の皆様方への働きかけ、また気運の醸成を図ることとしたところをごさいます。

次に31ページであります。厚生労働省本省に設置されたこの本部の方針に基づいて都道府県本部で本年10月から12月まで取り組む「正社員転換・待遇改善キャンペーン」の内容をごさいます。関係法令の周知徹底、改正労働者派遣法、若者雇用促進法、女性活躍推進法などの周知啓発。それから、正社員転換に向けた支援の実施、具体的には、ハローワークにおける正社員求人確保の取り組み、求職者の状況、フリーターですとか女性などに配慮したキャリアコンサルティングの実施による正社員就職の実現、待遇改善に向けた支援、具体的には、処遇改善に向けたキャリアアップ助成金の活用促進などにより推進しているところをごさいます。

次に32ページであります。こちら「正社員転換・待遇改善キャンペーン」の取組状況をご紹介したものでごさいます。これまで道内の労使関連5団体それから北海道と共同で雇用管理改善及び正社員転換の促進について要請を行ってきているところをごさいます。また、道内各地域におきましてセミナーを開催いたしまして、事業主の皆様方を対象にキャリアアップ助成金ですとか先ほどの関連法制の周知を図っているところでもあります。また、正社員実現に取り組む事業主への支援といたしまして、有期労働者、また短時間労働者を対象としたキャリアアップ助成金のほか、ニートやフリーターなど安定した就職が困難な者を対象といたしましたトライアル雇用奨励金の活用を図っているところでもあります。このトライアル雇用奨励金の平成26年度の利用状況につきましては、下の表にごさいますとおりトライアル雇用開始者数が2,296名、このうち常用雇用移行率は79.9%、ほぼ8割という数字となっております。

ます。また、キャリアアップ助成金の支給決定件数を右側のグラフに載せておりますが、10月末の段階で前年度計とほぼ同じ1,059件でございます。昨年同期比で見ますと2倍の水準で推移しているところでございます。

33ページは、わかものハローワークでの支援状況でございます。こちらは正規雇用を目指す若者の就職支援を行う施設となっております。就職支援ナビゲーターという担当者制のきめ細かい個別相談による就職支援、また、面接指導、各種セミナーの開催といった支援を行っているところでございます。こうしたことにより若者の正規雇用での就職の支援を行っているところでございます。

34ページにつきましては、雇用機会が特に不足している地域におきまして雇用機会を創出する事業主に対して地域雇用奨励金による支援を行うという説明資料でございます。こちらは事業所の設置・整備、また雇入れ人数に応じた奨励金の支給を行っております。本年11月末現在では329件、約2,000人が対象となったところでございます。

次に、3点目の女性の活躍推進関係でございます。資料は36ページから38ページでございます。

女性活躍推進法が本年8月に成立いたしました。来年の4月1日から施行されることとなっておりますが、ここでは、国による女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針の策定、地方公共団体によります当該区域内における推進計画の策定、企業における事業主行動計画の策定などが規定されているところでございます。これらにつきまして来年4月1日から着実に施行されますよう、道内7カ所での企業向けの説明会、また個別相談会を開催しているところでございます。

それから、女性の活躍推進を阻む問題といたしまして妊娠・出産・育児休業などを理由とする不利益取扱、いわゆるマタハラが問題となっておりますが、こちらは本年6月に夜間電話相談を実施するといったことで重点的に広報・啓発活動を実施しております。

また、道内全市町村の母子手帳交付窓口などで妊娠した全ての女性労働者に対して39ページで紹介しておりますリーフレットを配布することで、労使双方に法制度の周知等を行っているところでございます。

40ページは、現在行われている仕事と家庭の両立支援対策の概要でございます。このうち「両立支援制度を利用しやすい職場環境づくり」のところでございますが、次世代育成支援対策推進法に基づく事業主の取り組み推進といたしまして、101人以上の企業に義務づけられた仕事と子育てを両立しやすい環境の整備等に関する行動計画の策定、また実施。さらには、一定の基準を満たした企業の認定、通称「くるみん認定」でございますが、こうした認定企業に対する税制上の優遇措置などによって仕事と子育てが両立しやすい環境整備を推進しております。

以上が当局における現状や取組状況の概要でございます。

働き方改革、正社員転換・待遇改善、女性の活躍推進も含めまして引き続き創意工夫を凝らしながら、ここにお集まりの皆様方のご協力も得つつ総合的に取り組んでまいりたいと考えております。

以上でございます。

田中座長 はい。ちょっと長くなりましたが、ご理解いただけたでしょうか。

続きまして、北海道庁からお願いしたいと思います。

松下経済局長 北海道庁の松下でございます。どうぞよろしくお願いいいたします。

また、ご出席の皆様方には常日ごろより道政の推進に当たりましてご理解、ご協力をいただいておりますこと、この場をお借りして厚くお礼を申し上げます。

私の方から北海道の取組状況ということで資料3に基づきながら説明をさせていただきたいと思っております。

まず、資料の1ページ目でございます。今年度の施策体系ということで1枚図を示させていただきます。北海道といたしましては、一番上の四角囲みのところにも書いてございますが、北海道雇用創出基本計画、これは条例に基づいて定めておる計画でございますが、これに基づいて各種取組を行ってきているところでございまして、左上の方になりますけれども、雇用のセーフティネットの整備、雇用の受け皿づくり、就業の促進という大きく三つの柱をもって各種取組を進めているところでございます。

それでは、本日の会議、働き方改革・雇用環境改善に関連する事業ということでピックアップして説明をしていきたいと思っております。

まず、雇用の受け皿づくりの観点でございます。右側のほうに点線の四角囲み、主な事業がございます。その二つ目の箱のところ、上からいうと三つ目のマルになりますけれども、戦略産業雇用創造プロジェクト事業という事業を推進しております。これにつきましては、資料を別途用意しておけばよかったのですが、口頭で説明させていただきますと、これは平成25年度から26年度、27年度と今年度まで3年間の事業でございまして、厚生労働省の方から採択を受けて行っているものでございます。具体的な内容といたしましては、自動車関連を主体としたものづくり産業分野、食の関連産業分野、大きく二つの分野におきまして各種事業を実施し、それに伴って雇用を創出していくという事業を3か年度で実施をしているところでございます。

2年間の雇用創出人数について申し上げますと、目標の計画数が626人となっておりますけれども、実績といたしまして1,125人ということで、かなり大きく計画目標を上回る雇用創出実績を出しているところでございます。これは、今申し上げましたように自動車関連のものづくり、食関連ということで製造業を中心とした事業実施になっておりまして、比較的雇用が安定した事業ということで、今年度が最終年度になりますけれども、道といたしましても厚生労働省に対しまして来年度以降も継続して実施するよう提案をしているところでございます。それが1点目でございます。

続きまして、就業の促進のところでございます。これは、働き方の部分あるいは雇用環境の改善の部分につながるものとして就業促進という柱を立てております。その中で、主な事業の三つ目の点線の四角囲みでございますが、北海道労働局との雇用対策協定に基づく取り組みと、先ほど松淵総務部長の方から話がございました道と北海道労働局とで協定を結んで各種取組を進めているところでございます。これは北海道労働局のハローワークと道のジョブカフェで一体的に就業支援を行っているところでございますが、女性就業の支援の観点から取組を進めているところでございます。2ページ目の一番上の四角のところでございますが、マザーズ・キャリアカフェ設置等事業ということで今年度からジョブカフェの中にマザーズ・キャリアカフェというものを設置しまして、子育て中の女性の方に対するきめ細やかなカウンセリングを実施するカウンセラーの方、コンサルタントの方、2名を配置して女性の方々の就業支援を行っているところでございます。これは労働局のマザーズハローワークと連携をしながら進めているところでございます。

併せまして2ページ目のところで引き続き説明をさせていただきたいと思いますが、ゆとり推進事業ということで誰もが働きやすい職場環境づくり事業を進めているところでございます。具体的な事業につきましては、事業の概要のところ大きく六つ柱を立てておりますが、主なものとしたしましては、一つ目の北海道あったかファミリー応援企業登録制度がございます。これは、仕事と家庭の両立支援を積極的に行っている企業を道として登録をして、その登録企業に対してさまざまな優遇措置、例えば低利融資であるとか、道の建設工事の入札参加資格審査における加点といった優遇措置を提供するなどしているところでございます。それと、3番目のところでございますが、両立支援に取り組んでいる企業について知事の表彰も行っているところでございます。また、5番目のところでございますが、両立支援や就業環境・雇用環境を改善する意欲がある企業に対しまして、社労士の方をアドバイザーという形で派遣をして取組を支援しているところでございます。そうした取組を働きやすい職場環境づくりということで進めているところでございます。

続きまして3ページ目をご覧いただきたいと思いますが、3ページ目も多様な働き方の推進といった観点で事業を進めているものがございます。在宅就労、テレワークの普及推進事業を行っているところです。これは女性の方々だけではないのでしょうけれども、多様な働き方ということで、働く場所と時間を柔軟に選択できるテレワークを普及するという目的で各種企業におけるテレワーク推進の支援を行っているところでございます。主なものとしたしましては、事業の概要にもございますとおり、まずテレワークのニーズ把握と普及啓発を行っております。併せまして、ニーズ把握、普及啓発の中で導入意欲のある企業をキャッチして、当該企業に対する個別支援、アドバイザーを派遣して支援を行うなどしているところでございます。

その下の非正規労働者処遇改善ステップアップ事業についてでございますが、これ

は、昨今よく言われておりますけれども、いわゆる正規労働者と非正規労働者という二極化の働き方ということではなくて、その中間的な働き方ということで多様な正社員制度という言い方をされているかと思っておりますけれども、地域限定正社員、短時間正社員といった多様な正社員としての働き方の導入促進を進めていくということで企業の取組の支援を行っているところでございます。具体的には、多様な正社員制度の普及啓発や、そういう取組を行おうという意欲のある企業への個別的なアドバイザーの派遣支援等々を行っているところでございます。

こうした働き方改革・雇用環境改善につながる取組を主なものとして行っているところでございます。

最後になりますけれども、4ページ目をご覧いただきたいと思っております。冒頭申し上げました北海道雇用創出基本計画でございますが、この計画自体が4年間で、今年度が現行計画につきましては最終年度となっております。それで、来年度からの雇用創出基本計画の概要を示した資料となっております。

中身につきましては、取組の柱につきましては大きく変わるところはございませんが、まだ確定ではございませんが現行計画と比較をして次年度以降の新しい計画、我々として進めていきたいと思っている主な変更点を申し上げますと、「基本的な考え方」の「4 計画の指標」のところでございます。雇用創出人数につきまして、現行計画では4年間で10万人という雇用創出を掲げておりますけれども、次期計画につきましては9万人ということで1万人少なくなりますけれども、現在の失業者数等々を踏まえまして9万人という設定をさせていただきたいということで案を考えているところでございます。それで、新たな指標としまして就業率を出していきたいと考えております。これは、先ほど来説明がございましており北海道は就業率が全国と比較しても低いという状況がございまして、人手不足の問題の解消に北海道としてもしっかり取り組んでいくということで就業率を前年よりも上昇させるということを計画として出していきたいと考えているところでございます。

その他のものとしましては、特に力を入れていきたいということで申し上げますと、のところをかぎ括弧で書いてございますが、労働力不足への対応、道民が安心して働ける環境づくり、こうしたところを雇用の質の観点からしっかりと次年度以降、次期の計画の中に入れ込んで対応をしていきたいと考えているところでございます。

道といたしましても今後とも本日お集まりの皆様方との連携をより一層密にして働き方改革・雇用環境の改善に取り組んでまいりたいと考えておりますので、引き続きよろしくお願い申し上げます。

私からの説明は以上でございます。

田中座長 ありがとうございます。

続きまして、札幌市からのご説明をお願いしたいと思います。

花田部長 札幌市経済局雇用推進部の花田でございます。本日は市町村の立場で参

加をさせていただきます、誠にありがとうございます。

それでは、私から資料4、カラーのA4横になりますけれど、こちらの資料で札幌市の取り組みについてご説明させていただきたいと思っております。

札幌市では、今年度から2019年度までの5年間の中期実施計画でございます「札幌市まちづくり戦略ビジョン・アクションプラン2015」を策定いたしました。この計画の中から今回の会議あるいは共同宣言に関連のある事業をピックアップさせていただいております。従来からの継続事業と、今回、計画期間中に新たに始める新規事業がございます。各事業の左下の方に記載しております計画事業費でございますけれども、これは5年間の計画期間におけるトータルの事業費となっております、それぞれの事業の来年度の予算につきましては現在編成中ということで確定はしておりませんので、ご了承願います。

それでは、最初に左側の大きな枠、「将来を担う創造性豊かな人材の育成・活用」という枠の事業を説明させていただきます。

一番左上、若年層ワークトライアル事業でございますけれども、これは、概ね35歳以下の求職者の方あるいは非正規で働いていて正規職員になりたい方を、座学研修や職場実習などを通じて正職員あるいは正社員転換が可能な就職に結びつけようという事業でございます、来年度からの新規事業となっております。

その下、フレッシュスタート塾事業につきましては、卒業1年以内で、うまく就職に結びつかなかった方達を同じように職場実習などを通じて正社員就職に向けた支援を行う事業でございます。

その下、ものづくり企業の魅力を発信することなどによって将来の人材育成につなげていく、あるいは製品開発力の向上を支援していくという事業がございます。

その下は、人手不足あるいは社員の高齢化が問題になっております建設業の人材確保・育成。それから、除雪従事者の確保も課題になっておりますので、こちらの支援事業を今年度から新規事業として始めております。

同じ枠の右側の上ですけれども、東京圏新卒者等UIJターン支援事業ということで、札幌の場合、道内では人口流入のほうが多いのですけれども、道外については就職や進学等で出て行く学生がかなり多く、入ってくる方よりも出ていく方のほうが多いということで、主に東京圏の学生を対象に札幌にUターン、Iターン、Jターンでこちらに戻ってきていただくということで、希望する学生と採用する企業とのマッチングを行う就職相談窓口を東京都内に常設で開設するという事業、これは来年度からの新規事業を予定しております。

そのほか、同じく人材不足が深刻なIT産業のUIJターンを促進するためインターンシップ等を進めるための事業。

その下のローカルマッチプロジェクトですけれども、こちらは逆に札幌市内の大学生が道外に流出しないように、市内の魅力ある中小企業の情報を民間の就職支援サイト

を使って学生に届けようという事業。これも来年度からの新規でございます。

その下、中小企業の採用力・人材育成力をコンサルタントなどの派遣によってそれぞれの企業で強化をしていただいて、非正規職員の正規化につながるような制度づくりを進めていただくという事業でございます。これも新規事業となっております。

その下の大きな枠、おもてなし・観光強化プロジェクトでございますけれど、このアクションプランには観光のほかにも食、環境、健康、福祉など札幌の産業振興に結びつける事業が数多く含まれておりますけれども、その中でも特に波及効果が大きい観光振興に力を注ぐために、それを牽引していく事業をリーディングプロジェクトと名づけまして三つの事業をピックアップさせていただいております。一つは、おもてなしの人材育成のための観光ボランティア等も含めた事業でございます。二つ目は、宿泊施設のグレードアップ等の増改築を支援していく事業。これも来年度からの新規事業です。三つ目はMICE施設整備事業。こちらは正式に決まっているわけではございませんけれども、MICE施設が必要になるということで、そのための基本計画をつくっていただくという事業で、これも新しい事業でございます。

右側の大きな枠に移りますけれども、「誰もが活躍できる社会の実現」。この枠の中で、特に女性が活躍できる環境づくりの事業をピックアップさせていただいております。

一番上が女性向けキャリア支援事業です。こちらは、エルプラザの中にございます女性向けワーキングスペースを活用して女性の起業・就業への支援を行う事業でございます。

その下、仕事と暮らしのライフプラン支援事業。こちらは、ワーク・ライフ・バランスを積極的に進めている企業を認証企業として制度化しておりまして、そういう企業に育児休業代替職員の雇用に係る費用の助成などを行う事業でございます。

その下、女性起業家を育成するために中小企業診断士による相談窓口を設けたり、実際に起業された方との交流会を実施して起業を進めていただくという事業でございます。

その下が子育てママ再就職支援事業で、こちらは、子どもさんを抱えて今後就職を考えている女性の方に企業での職場体験などを通じて復職を進めていただくという事業で、これも来年度からの新規事業となっております。

その下の女性社員の活躍応援事業は、逆に、今働いている方が結婚・出産等をしても辞めないでそのまま働いていくための意識啓発をしていただくという事業でございます。

その下の就業サポートセンター等事業につきましては、ハローワークと連携させていただいて北区就業サポートセンター、各区役所にある「あいワーク」でそれぞれの就業を支援しているところでございます。

最後に、右下に「子ども・若者を社会全体で育成・支援する環境づくり」という枠

がございますが、こちらは、女性の活躍を支援していくためにはどうしても保育関連の整備が必要だろうということで、この事業計画の中にも一時預かり事業ですとか保育所整備、保育料の一部無料化等の事業が組み込まれているところでございます。

私からの説明は以上でございます。

田中座長 ありがとうございます。新規事業が大分入っていますが、これからますますということだと思います。

それでは、続きまして北海道経済連合会からご説明をお願いしたいと思います。

神常務：北海道経済連合会の神です。今日は、よろしくお願いいいたします。

今日は大内会長が所用で出席できず、申しわけございません。代わりにして私の方から、当会が取り組んでいる特に働き方改革、女性活躍推進についての最近の取組状況を箇条書きにしたものを資料として用意させていただきましたので、それに基づきまして補足させていただきます。

2月2日に北海道労働局長より働き方改革に向けての取組に関する要請をいただきました。以降、2月の12日に当会にあります労働政策委員会の中で働き方改革の要請についての説明を会員にさせていただいたところでございます。あと、当会には「労働政策局だより」という毎月発行しているもの、それから隔月で出している広報紙もありますけれども、そういったところでもこういった協力要請について掲載させていただいております。

3月12日の当会の常任理事会におきましても、労働局長からそういった要請を受けたということと、それに対する協力要請を常任理事にさせていただきました。

4月には、平成27年度の活動計画として、当会の労働政策委員会というのがあるのでございますけれども、この委員会の構成、運営方法を、当会には全部で三つの委員会がありますが、今までは、それらの委員会を開催したとき会員が希望すればどれにも出られたという開催方法でしたが、今度は、それぞれ委員を厳選して、いわゆる議論のできる構成にしようということで、その変更を実現いたしました。その中で重要検討課題として、働き方改革、女性の活躍推進、この二つを柱として年間活動を進めようと決めました。

その第1回目の労働政策委員会を8月5日に開催いたしました。メンバーとしては12名で構成される委員会でございます。今、北海道空港の副会長であります山本副会長を委員長として開催いたしました。第1回目は当時の羽毛田労働局長に来ていただきまして、働き方改革について、国の動き、その必要性について再度直接お話しいただき、今後の労働政策委員会の活動として、その改革に向けての意識醸成、そして女性の活躍推進プロジェクトチームを立ち上げることを決定いたしました。

8月31日には、山本副会長が内閣府主催の「輝く女性応援会議」のパネリストの一人として登壇させていただきました。

9月には、女性の活躍推進プロジェクトチーム、第1回目を開催いたしました。こ

これは全て女性の各会員で構成するものですが、10名で編成しております。役職としては部長職、課長職、主任、年代もばらばらでございます。それ以降、これから毎月開催して、最終的には7月ぐらいには北海道経済連合会として消化した形で会員の中における女性活躍推進の加速に向けての提言をまとめてもらう予定であります。

11月25日には会員向けの講演会として、株式会社ワーク・ライフ・バランスの小室社長に来ていただきまして「経営戦略としてのワーク・ライフ・バランス」というテーマで講演いただきました。参加者104名ということで、各会員のこのテーマに関する関心の高さを現したものとと言えます。

最後になりますけれども、この点におきまして私どもは、各会員自らの意識改革、そして各会員の全体的な動きに関する意識醸成、いわゆる自助・共助・公助でいくと自助・共助、その2点の部分でこれからも活動をしてまいりたいと思います。

私どもは各会員訪問を毎年行っているのですが、ことしも50社ほど予定しております。それぞれトップ若しくは人事労務担当とお話をする機会があるのですが、本件に関しては、以前であれば、それどころではない、人出も足りない、忙しいということでなかなか積極性を感じ取れませんでしたけれども、今年度におきましては各会員においてもこのテーマに関心を持っているという印象を受けております。私どもとしては、労働局で用意されているホームページのサイト、道で用意されているホームページのサイトにおいて紹介できる私どもの会員企業がたくさん増えることを期待しております。

以上でございます。

田中座長 はい。ありがとうございました。最後に言われたように、北海道の企業さんが先進的な活動をされて、その活動が、さらに周りに広がるように、ぜひお願いしたいと思います。

続きまして、北海道中小企業団体中央会さんからご説明をお願いします。

福迫専務理事 北海道中小企業団体中央会の福迫でございます。本日は会長の尾池が出席できませんので代理で参りました。

皆様には日ごろからお世話になりまして、この場を借りてお礼申し上げます。

資料No. 6というのを用意いたしましたので、ご覧いただきたいと思います。この資料は、私どもが毎年実施しております中小企業労働事情実態調査の報告書から、今日の会議のテーマに関係する部分を抜粋したものでございます。先ほど労働局さんからご説明いただいた資料に比べますとサンプル数も限定的なものになっておりますけれども、北海道の中小企業の実情の一面をご紹介させていただきたいと思います。

1ページにこの調査のあらましが書いてありますけれども、ことしは7月1日を調査時点としまして道内の従業員300人以下の1,500事業所を対象にアンケートを行いまして、870の事業所から回答をいただいております。

4ページになりますが、労働時間について聞いた結果を記載しております。中ほど

の図15に週の所定労働時間を全国と比較したグラフがございますが、北海道は所定労働時間が長い事業所が多い状況にあります。図16は従業員1人当たりの月平均残業時間の全国比ですけれども、北海道は残業時間も多い状況にあります。

6ページになります。一番下の図23、年次有給休暇の平均付与日数・取得日数・取得率の全国比です。北海道は付与日数、取得日数とも、そう大きな差ではありませんが少なく、取得率も低いという結果になっております。

7ページからは昨年の調査報告書からの抜粋になります。8ページと9ページに昨年に限って調査をした事項について記載しております。

まず8ページですけれども、女性の管理職について聞いておりました、図30に女性管理職の有無の全国比を載せておりますけれども、北海道は女性管理職がいる事業所が少ないということがわかりました。

また非正規雇用労働者についても聞いておりました、9ページの上段、図35に正規雇用への転換の有無の全国比がありますが、転換したことがある事業所は、北海道がわずかではありますけれども全国より多いという結果になっております。

前に戻っていただいて3ページ、上段に図9がございます。これは今年の調査ですが、道内の中小企業にとっての経営上の障害を聞いております。その結果、昨年に続いて人材不足、労働力不足という回答が上位にあります。人材の確保あるいは定着を図る上からも働く人たちの待遇や環境を向上させることが重要だと考えておりますけれども、道内の中小企業の労働事情は私どもの調査結果でも分かるように全国に比べて劣っている面もありますので、見直しや改善を促していく余地があると考えております。

働き方改革などにつきましては、これまでも労働局さんや道庁さんから要請を受けておりますので、私ども、会員の組合また組合員企業に対していろんな手段、機会を通じて周知をして意識が高まるよう取り組んでおりますけれども、不十分な面があると思いますので、今後、例えば私どもの会員の中に協同組合連合会とか商工組合というような同業者、業界を統率するような存在の組織がございますので、そういったところとも連携を強めながら努めていきたいと考えております。

しかし一方で、なぜ北海道がこうした状況にあるのか、その背景ですとか要因についても考えていただきたい、目を向けていただきたいと思います。私どもの今ご紹介した調査ではそういうところまで分析はし切れませんが、やはり道内には景気回復が実感できないという経営者の声が大変多い状況にありますので、長期に渡った景気低迷あるいはデフレからまだ脱却できずにいるということが背景にあるのではないかと考えています。あるいは、北海道の産業構造、経済構造あるいは、大手の発注企業と下請に回ることの多い中小企業との取引関係の問題などもあるのかもしれないと思っております。ですから、そういう問題の改善が進まない中で、かけ声ばかりでは状況の大きな変化は望みにくいのではないかと思うところもございます。

また、そうした問題の中には個々の中小企業ですとか業界の努力だけでは解決し切れないことも少なからずありますので、政治や行政の対応が重要になってくると私も考えております。特に景気・経済対策につきましては、本当の意味での好循環が地方や中小企業に及ぶように対策を一層強化していただきたいと思っております。

また、関連してこの機会に申し上げたいのですけれども、最近、私どもの団体の役員の間で関心の強い話題がございます。それは、ちょうど1カ月前になりますけれども、経済財政諮問会議で首相が最低賃金を1,000円にすることを目指すと表明されたことでございます。空前の利益を上げている大企業には可能なことかもしれないけれども、好循環が十分に及んでいない末端の中小企業にとっては簡単なことではないと。そういう反応がたくさん出ております。経営者の方の中には、賃金を上げれば健康保険や年金、雇用保険といった社会保険料の負担も増しますので、毎年3%程度を目途にすると言われておりますけれども、今の経済環境下では現実的ではないというようなことを口にする経営者もいたところでございます。

ちょっと話がそれるかもしれませんが、私たちは何年来か一貫して外形標準課税を中小企業に拡大しないように訴えてきております。外形標準課税は、付加価値割というのがありますけれども、その部分では企業が支払った報酬給与額にも課税されることになりますので、賃上げは税負担の増大につながると。そういう性格のものでございます。で、来年度の税制改正では資本金1兆円を超える企業の外形標準課税の割合がさらに引き上げられると。そういうような方向が示されております。幸い中小企業への拡大は回避されましたけれども、法人実効税率を今後段階的にさらに引き下げていく。あるいは、先般決着したようですけれども消費税の軽減税率、適用対象が当初のものより相当広範囲になりましたので恒久財源を必要とする状況となっております。ですから、私ども先行きが大変心配な気持ちを持っているところでございます。

会議の本題からそれた話も申し上げましたけれども、いずれにいたしましても中小企業が持続的に発展していくためには何よりも人が大事だと思っておりますので、私ども団体としても各種の支援施策を活用して、また行政の皆様のご指導もいただきながら中小企業で働く人たちの待遇や環境が向上するよう取り組んでまいりたいと思っておりますので、今後ともどうぞよろしくお願いいたします。

以上でございます。

田中座長 ありがとうございます。いろいろ難しいテーマが出てきましたけれども、やはり今の人手不足の現状の中で何らかの動きをしていかないと次には進めないと思っておりますので、ひとつよろしく願いしたいと思っております。

それでは、連合北海道からご説明をお願いいたします。

齊藤副事務局長 お世話になります。連合北海道の齊藤でございます。今日は出村会長の代理で参りました。よろしくお願い致します。

資料7が連合北海道の資料でございます、たくさんありますけれども、ポイントを絞ってお話しさせていただこうと思っています。

そのポイントは、この後、議事にあります共同宣言の中に「農林水産業」という5文字を入れていただきたいという私どもの趣旨をお話ししたいと思っています。

まず、資料の1ページ。これは、漫画家のやくみつるさんに連合の運動方針に共感いただいておりますので、彼にいつもこういう形で書いていただいております。連合が提唱します「働くことを軸とする安心社会」というのが一つのテーマでございます。

2ページを開いていただきますと、雇用、家族、教育、失業、対策という五つの安心の橋を雇用という中でかけるということが、今、連合で行っている一つの活動でございます。詳細につきましては、冊子がございますので、お時間がありましたらご参照いただければと思っております。

2ページの2、連合北海道が取り組んだ「社会的キャンペーン」の取組ということで、4ページ以降がそれを取りまとめた内容です。どうしても連合となりますと、労働組合が組織化された団体であったり雇用労働者であるということもあるのですが、雇用労働者の視点だけにとどまらず地域で安心して働ける場の確保や定着という視点で行っているキャンペーンでございます。今年で7年目になりまして、延べ700事業所ほど回っております。自治体、商工会議所、建設業協会さん、JAさん、各総合振興局、高校など訪問しております、特に新卒者の雇用対策なども含めてお聞きしております。

4ページから14ページ、特に赤字にしているところは1次産業に関するところを書いております。いくなれば、各地域でいいますと農林水産業が基幹産業であり雇用の受け皿にもなっているという点が大きな特徴かと思っています。

資料7-3、15ページですが、どうやって地域を活性化するかということでシンポジウムを十勝で開かせていただいたときの北海道新聞の記事でございます。文字が小さいので申しわけないのですが、さまざまな方にご講演いただきパネルディスカッションをしたところであります。

3ページに戻りまして、ここが今回主張したかった点でございます。安心して働ける環境づくりということで、1次産業にこだわらせていただきますと、やはり1次産業は道内の基幹産業で、ポテンシャルが高い産業だと。また、時代が変わりまして一方では人手不足と高齢化が深刻になっている。産業政策もありますが、6次産業化や食と農など幾つかのキーワードで地域振興や経営の大規模化、法人化を背景に雇用創出を図ろうと国や道、関連団体が就農支援など力を入れてはいますが、せっかく就農していただいた若者も休みがとれないという理由で辞めていくケースが少なくありません。事実、連合には1次産業従事者からの長時間労働に関わる非常に深刻な労働相談も寄せられております。例えば、休みが年間4日しかないだとか、朝6時から夜8時まで働いていると。実は、これはハウス栽培とか農業用の器具を扱っていて、

使用者の皆さんは1次産業だからということを使い訳に使っているのですが、ここが実態が伴わない状況だということです。休みが取れないのは、労働基準法の第41条の中に、労働時間等の規定から、林業を除く1次産業労働者の場合、労働時間を1日8時間、週40時間を超えてはならないとの規定は適用されないとなっていることがあります。もちろん労働環境を整備しているところもたくさんあるのですが、1次産業で働く方々の労働環境整備は、この北海道働き方改革・雇用環境改善推進において重要なテーマと考えております。

例えば、今年、杭打ちの問題がありましたね。要するに、マンションの杭が固い岩盤に届いていない、いずれマンションが傾いてくると。1次産業は、まさに北海道においては重要な柱の一本だと思うのですが、健全な働き方というかたい岩盤に届いていないということになりますと全ての構想が崩れてしまうのではないかと考えております。1次産業に働く方々が安心して安全に働ける環境に私たちが率先してしなければならぬ。そういう意味では、この共同宣言というのは大事だと思っております。

資料7-4、16ページ以降は、特に酪農ヘルパーという酪農で働く方々のサポートをするヘルパーさんの問題と、農業従事者の方々のことについてのシンポジウムの記事をまとめたものでございます。特に22ページ、23ページの道幸先生のコメントは非常に考えさせられるのではないかと考えております。

資料7-5、24ページは道政に対する要求と提言の中で連合北海道が行った案件です。特に回答の部分で畜産振興課さんから、印、参考としては、自営農業労働時間の中で酪農業が7,776時間となっております。一昨日、農水省本省に確認しましたら、もう8,000時間を超えているということです。これを事業人数で単純に割れませんけれども、1事業所、約2.45人ぐらいになっているそうです。正しい数字云々というのもありますけれども、酪農業は非常に時間拘束が長いと言えと思っています。

資料7-6、25ページ以降については、労働政策研究・研修機構さんの雑誌の中で連合北海道の取り組みについてお話をさせていただきまして、最後、私がコメントしているのですが、労働基準法そのものよりも、地域で働き方を考えていく一つのヒントになるのではないかと考えております。

以上、連合北海道の取組についてお話をいたしました。どうもありがとうございました。

田中座長 北海道の場合、1次産業における労働の問題は、非常に難しい分野だと思っております。

一通り皆さん方にご説明をお願いしたのですが、何か追加でご説明される議題はあるでしょうか。ありましたら追加でお話しただければと思いますが、よろしいでしょうか。

無いようであれば、ただいまの各委員からのご説明につきまして、ご意見、ご質問

等ございましたら議論を深めていきたいと思いますが、何かございますでしょうか。

神常務 質問です。札幌市さんの東京圏UIJターン就職支援事業の中で、就職支援窓口を常設で東京に開設するというお話だったのですが、これは、いつからどこに開設される予定なのでしょうか。

花田部長 これは委託で窓口を設置する予定になっておりまして、今年度中に準備をして来年度早々に窓口を設ける予定にしておりますけれども、場所等はまだ決まっております。事業者等の委託でやる予定をしております。ただ、学生等が非常に使いやすい利便性のいい山手線沿線等を想定しております。

田中座長 それでよろしいでしょうか。

神常務 はい。

田中座長 ほかに何かあるでしょうか。

無いようでしたら、次に議事(3)の「共同宣言(案)について」に入りたいと思います。

それでは、事務局の方から説明をお願いします。

仁木監督課長 資料8をご覧くださいませでしょうか。本会議の目的を達成するため、また取組を推進していくために本会メンバーによる共同宣言を採択したいと考えています。その案が資料8になっております。一読させていただきます。

タイトルが、「北海道における働き方改革・雇用環境改善に向けた共同宣言～全ての人々が健康で安心して活躍できる社会に～」。

北海道の人口は、平成9年の約570万人をピークに、全国より約10年早く人口減少局面に入り、平成22年の人口はピーク時よりも約19万人少ない550.6万人となり、今後も人口減少が進行することが見込まれています。

また、北海道の就業者数については、今後、経済成長と労働参加が適切に進まなかった場合、平成42年には203.5万人と、平成26年から59.6万人減少することが見込まれています。

こうした中、北海道の活力と成長力を高め、持続可能な社会をつくる観点から、仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の実現とともに、経済の好循環を更に進めていくため、企業における人材の確保・定着が求められています。

北海道の労働時間は、年間総実労働時間(平成26年)が2,060時間で全国平均の2,021時間を上回り、年次有給休暇の取得率(平成26年)が42.5%と全国平均の47.6%を下回るなど全国より長時間労働の傾向が見られます。

また、雇用者数に占める非正規雇用労働者の割合(平成26年)は39.8%と全国平均の37.4%より高く、正社員の有効求人倍率(平成26年度)は0.52倍と全国の0.68倍より低くなっており、女性の就業率(25歳から44歳、平成26年)は66.7%と全国平均の70.8%より低くなっています。

さらに、家族の介護・看護を理由とした北海道の離職・転職者は、平成19年10

月～平成24年9月の5年間で2.1万人に及んでおり、深刻な問題となっています。

そこで、これらを改善するためには、北海道の各地域、農林水産業を含む全ての産業において、「働き方改革」、「非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善」、「女性の活躍推進」、「魅力ある雇用機会の創出」などに取り組むことが重要です。

こうした取組により、雇用の質の向上が図られ、全ての人々が、育児や介護をはじめとしたライフステージの各場面で、健康で安心していきいきと働くことができるようになります。さらに、女性の活躍する社会、若者や高齢者等が能力を發揮できる社会の実現、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）及びディーセント・ワークの実現にも繋がります。また、人材の確保・育成、生産性の向上による地域産業の発展などの効果も期待できます。

私たちは、これらの共通認識を持ち、道内の機運醸成を図るために次の取組を促進してまいります。

また、この共同宣言に賛同いただける地方自治体や各種団体等との様々な連携に努めながら、北海道で働く人々が意欲をもって、その能力を十分發揮し、安心して活躍できる環境の整備に向けて、これらの取組を進め、北海道がより魅力的で元気になることを目指します。

（１）働き方改革

長時間労働の抑制や年次有給休暇の取得を促進するとともに、個々の労働者の生活スタイルに対応できる多様で効率的な働き方などの「働き方改革」を推進します。

（２）非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善

非正規雇用労働者については、正社員への転換の拡大、意欲・能力に応じた賃金決定、教育訓練や、福利厚生面での改善を進めます。

（３）女性の活躍推進

女性が個性と能力を發揮して活躍できるよう、職域の拡大を進めるとともに、仕事と家庭の両立や、子育て支援・再就職支援等によるキャリアの継続が可能な環境整備を進めます。

（４）魅力ある雇用機会の創出

魅力ある雇用機会の場づくりや、産業振興と雇用対策の一体的な取組などにより、良質で安定的な雇用機会の創出を推進します。

以上です。

ご審議のほど、よろしくお願ひいたします。

田中座長 今説明をしてもらいましたが、本会議の目的は、北海道働き方改革による仕事と生活の調和や女性の活躍推進を始めとする雇用環境改善に対する取組の気運の醸成を図ることにあります。その目的を達成するために共同宣言（案）に関して、具体的にどのような取組を進めていくことが必要と考えられるかなどを含めて

ご意見等をいただければと思います。

皆さん、何かご意見あるでしょうか。

事前にいろいろご意見をいただいていますので、これで各組織の合意をいただけるのであれば、本日お集まりいただいた各組織と共同の宣言として採択したいと考えておりますが、よろしいでしょうか。

(「異議ありません」という声あり)

田中座長 それでは、承認いただきましたので共同宣言を採択し、確定といたしたいと思います。

それでは、事務局から(案)の取れたものをお配りください。

これで本会議の一つの大きな目標を達成できましたので、この宣言をもって北海道全体でこういった取組を更に進めてもらう具体的な活動を、先ほどご説明いただきましたように、道庁さんの方でもいろいろ動いていただけるようすし、札幌市さんにも動いていただける。また、各団体においてもこの宣言に基づいて活動を進めていただければと思います。よろしくお願ひしたいと思います。

あとは、議事としましては(4)その他ということになりますが、各委員の方から何かご意見ありますでしょうか。

それでは、以上で本日の議事は全て終了いたしましたので、事務局にお返しいたします。

仁木監督課長 ありがとうございます。

本日は、ご多忙のところご出席いただきまして、また、長時間に渡り熱心なご議論をしていただきまして、誠にありがとうございました。

次回会議につきましては、本日採択されました共同宣言に基づく取組状況を見ながら開催をしたいと思いますが、その場合は改めて事務局からご連絡させていただきます。

4 閉 会

仁木監督課長 これをもちまして第1回北海道労働局働き方改革・雇用環境改善推進会議を閉会いたします。

本日は、どうもありがとうございました。