

# 北海道労働審議会

資料1-3

## 議事録

日時：令和元年8月5日（月） 13時30分から15時20分まで

場所：かでの2・7 1040 会議室

### 【出席者】

#### ○委員

##### ・学識経験者

岡田 美弥子（北海道大学大学院経済学研究院 教授）  
亀野 淳（北海道大学高等教育推進機構 准教授）  
國武 英生（小樽商科大学商学部 教授）  
開本 英幸（弁護士）

##### ・労働者代表

石崎 恵（UA ゼンセン北海道支部 書記局員）  
大柄 恵司郎（新日鐵住金室蘭労働組合 組合長）  
金子 ユリ（日本労働組合総連合会北海道連合会女性委員会 委員長）  
光崎 聡（日本労働組合総連合会北海道連合会札幌地区連合会 副事務局長）  
山田 新吾（日本労働組合総連合会北海道連合会 組織労働局長）

##### ・使用者代表

朝倉 由紀子（SOC株式会社 代表取締役社長）  
阿部 直美（北海道テレビ放送(株)総務局総務人事部長）  
桑原 崇（北海道経済連合会 労働政策局長）  
高橋 浩（日本通運(株) 執行役員北海道ブロック地域総括 兼札幌支店長）

（五十音順）

## 1 開会

【事務局（雇用労政課 岩淵主幹）】

ただいまから北海道労働審議会を開会させていただきます。本日の審議会には委員 13 名のご出席をいただいております。北海道労働審議会条例施行規則 8 条により、構成員 15 名の過半数を超えておりますことから、本会が成立しておりますことをご報告申し上げます。

なお、本審議会につきましては、道が定める附属機関の設置及び運営に関する基準に従いまして公開とさせていただきます。

また、議事録につきましても、北海道のホームページ等で公開することになっておりますので、ご承知願います。

始めに、倉本経済部長からご挨拶を申し上げます。

## 2 あいさつ

【倉本経済部長】

経済部長の倉本でございます。審議会の開催に当たりまして一言ご挨拶申し上げます。

本日はお忙しい中、また大変お暑い中、皆様にお集まりいただきまして、ありがとうございます。

また、日頃から、労働行政の推進につきまして、格別のご理解、ご協力をいただいておりますことを改めてお礼申し上げます。

さて、今回、昨年 12 月に審議会をさせていただきました。その際に答申をいただきました「今後の高等技術専門学院の運営方針」、あるいは新たな在留資格制度の創設などの動きを踏まえまして、外国人材の受入れに向けた取組をご説明させていただくほか、今年度策定を予定している次期北海道雇用創出基本計画について、議事としているところでございます。

次期基本計画につきましては、昨年の審議会でもいろいろとご意見を頂戴いたしました。計画策定に向けて、着眼点や考え方の方向性について、多様な人材の活躍のための柔軟な働き方、あるいは、働きやすい環境づくり、雇用のミスマッチ解消による安定的な雇用確保、また外国人労働者への対応等、皆様から幅広くご意見をいただいたところでございます。

本日の審議会におきましては、現行計画における雇用対策の取組状況や次期計画の策定に向けた検討方向について、ご説明をいたしますので、限られた時間ではございますが、委員の皆様から引き続き忌憚のないご意見をいただければ誠に幸いと存じます。

本日はどうぞよろしくお願いいたします。

## 3 議事

【事務局（雇用労政課 岩淵主幹）】

本日の配付資料といたしまして、資料 1 から資料 5-3、参考資料、そして別冊の参考資料を皆様のお手元に配付しておりますので、ご確認願います。

議事に入ります前に、委員の改選がありましたので、新たに委員となられた方を紹介させていただきます。お手元に資料 1 として委員の方の名簿をお配りしておりますが、使用者代表として、北海道テレビ放送の阿部直美委員でございます。また、本日ご欠席ですが、北海道電力の氏家和彦委員です。

なお、辞令書につきましては、恐縮ではございますが、お席に置かせていただいております。

また、本審議会に設置しております 3 つの部会「港湾労働部会」、「石炭鉱業離職者対策部会」、「職業能力開発部会」の特別委員につきましては、令和元年 6 月 29 日の任期満了に伴い、先に各委員の皆様より推薦承認をいただき、令和元年 7 月 1 日付けで資料 2 のとおり任命しております。

それでは、これより議事に入らせていただきます。議事の進行につきましては、亀野会長にお願いいたします。

【亀野会長】

皆さん、こんにちは。それでは、議事を進めて参ります。

始めに、議事（１）でございます。部会委員の選任及び特別委員の選任について、事務局から説明をお願いします。

【事務局（水口雇用労政課長）】

ご指示がありましたので、資料２でご説明申し上げます。

本審議会には、審議会条例第５条により、港湾労働の改善に資するための調査・審議を行う「港湾労働部会」、石炭鉱業離職者対策の円滑な推進を図る「石炭鉱業離職者対策部会」、労働者の職業能力の開発・向上を図るための調査・審議を行う「職業能力開発部会」の三つの部会が設置されております。

各部会は委員と特別委員で構成され、特別委員につきましては、審議会条例第６条第２項で、審議会の推薦により、知事が任命することとなっております。現在、資料２に記載の方々には就任いただいているところでございます。

委員につきましては、審議会条例施行規則第６条で、本審議会委員から会長が指名することとなっております。

このたび、石炭鉱業離職者対策部会の使用者代表に就任いただいていた森委員が辞任されましたので、本日の審議会において、会長からの当該部会の委員のご指名をお願いしたいと存じます。

【亀野会長】

はい、それでは会長が指名するということになっておりますので、石炭鉱業離職者対策部会 使用者代表委員は、氏家委員をお願いします。

次に任期が令和元年 8 月 31 日までとなっている港湾労働部会特別委員について、皆さんにお諮りします。

事務局案があれば、提案を受けたいと思っておりますがいかがでしょうか。よろしいでしょうか。

それでは事務局案を説明してください。

【事務局（水口雇用労政課長）】

ただいま、資料をお配りします。ただいま配付しました事務局案資料でご説明を申し上げます。

太田みのところになってございますが、港湾労働部会 労働者代表の特別委員の任期が令和元年 8 月 31 日となっております 松田 潤 委員につきましては、配付した事務局案のとおり次期特別委員として再度ご就任いただければと考えておりますので、ご推薦をいただければと存じます。

よろしくお願ひいたします。

【亀野会長】

ただいま、特別委員につきましては、事務局案が示されたところでございますが、いかがでしょうか。

（異議なし）

それでは、当審議会では、事務局から提案のありました方を港湾労働部会の特別委員として推薦します。

それでは、次の議事に入りたいと思います。

議事（２）でございます。「今後の高等技術専門学院の運営方針」についてでございます。事務局

から、説明をお願いいたします。

【事務局（内藤職業訓練担当課長）】

経済部人材育成課職業訓練担当課長の内藤と申します。私の方から「今後の高等技術専門学院の運営方針」について、ご説明をさせていただきます。

「今後の高等技術専門学院の運営方針」につきましては、昨年7月17日に開催した平成30年度第1回労働審議会におきまして、運営方針案の策定について、亀野会長に諮問させていただき、職業能力開発部会に付託され、開本部会長のもと4回にわたるご議論を経て、答申（案）を取りまとめていただき、12月18日に開催した第2回労働審議会におきまして、答申（案）が了承され、同日、答申をいただいたところです。

その後、労働審議会からいただいた答申を踏まえ、本年1月8日に、道としての運営方針（素案）を策定し、道議会経済委員会に報告した後、2月8日まで1か月間のパブリックコメントにより道民の皆様からご意見を募り、北海道議会でのご議論を経て、3月に「今後の高等技術専門学院の運営方針」を決定したものでございます。

本日は、この運営方針の概要と合わせて、昨年12月にいただいた答申からの変更点について、ご説明させていただきます。

資料としては、資料3-1に運営方針の概要、3-2に運営方針の本文、3-3に答申からの変更点についてお配りしています。資料3-3につきましては、本年1月8日付け文書にて各委員の皆様にお知らせした際に添付したものを付けております。

それでは、資料3-1をもとに、運営方針の概要と合わせて、答申からの変更点について、ご報告いたします。

まず、「策定の趣旨」ですが、人口減少や少子高齢化等に伴う人手不足の進行、働き方改革の推進など、職業訓練を取り巻く状況や雇用情勢の変化に対応し、高等技術専門学院が地域のものづくり産業などを支える人材育成機関としての役割を果たすとともに、全員参加型社会の実現に貢献していくため、今後の訓練体制や訓練内容、訓練科目等、運営に関わる基本的な方針を策定するものです。

「今後の技専の運営方針」の対象期間につきましては、2019年度から2025年度までの7年間としており、まず、今後の技専の運営に当たっての基本的な考え方として、「地域産業を支える人材の育成」「全員参加型社会の実現への貢献」「官民の効果的な連携」の3点を示しております。

「訓練体制」については、現在の六つの連携地域を基本とする八つの高等技術専門学院と1分校の体制を維持するとしています。

「訓練内容」でございますが、施設内訓練においては、今後も訓練科目は、「ものづくり」関連分野に重点化し、地域の産業界の人材ニーズなどに対応し、多様な人材の入校を促進するよう、訓練科目・課程・カリキュラム・入校定員等の必要な見直しを行うこととしております。

現在、来年度から実施する訓練科目やカリキュラムの見直し、また既卒者が入校しやすい訓練課程の導入に向けて、庁内調整を進めているところです。

施設外訓練においては、人手不足や求職・求人ニーズに積極的に対応する委託訓練や、在職者の職業能力開発を推進する「能力開発セミナー」について、着実に実施することとしています。

「入校生の確保対策」については、地域や業界団体、ハローワーク等の関係機関との連携を強化し、技専の強みや魅力をアピールしたPR内容の改善を図るなど、広報・PR活動を充実・強化するとともに、地元自治体との連携・協力を強化することとしております。

この「入校生の確保対策」の中で、「募集要項の周知」については、昨年12月にいただいた答申では、「募集周知の早期化」として、新規高卒者や既卒者に対する募集要項等の周知開始日を、現在の就職解禁日である9月16日となっているものを、求人公開開始日である7月1日に早めることとしておりました。

この点につきまして、道としての運営方針（素案）の策定に当たって検討を進めた結果、道としては、少子化の進行により新規高卒者が減少し、かつ新規高卒者への求人が高い水準にある中で、新規高卒者の募集に当たっては、企業への就職や民間教育機関への進学など、民間との競争的な募集とならないよう配慮することや、この運営方針において、既卒者の入校者数の増加を目標指標として掲げていることなどを総合的に勘案して、新規高卒者に対する募集周知については、現行のとおりとし、既卒者については、募集要項の周知開始を早めることとした文言に変更いたしました。

この点が、いただいた答申から変更のあった1点目です。

その次の、全道どの技専で受験しても、希望する技専に入校できるような選考試験の共通化や、技専の通称または愛称の公募導入につきましては答申のとおりですが、技専の愛称及びキャッチフレーズの公募につきまして、お手元にチラシを配布いたしましたが、7月12日から募集を開始しており、8月20日までを募集期間とし、道庁ホームページや、各技専、市町村、商工関係団体などを通じまして応募の呼びかけを行っているところです。

資料3-1に戻っていただきまして、既卒者の入校促進、これを大きな課題として打ち出しています。新規高卒者が減少する中で、今後とも持続的に技専の入校生を確保し、地域に人材を供給していくためには、既卒者の入校を促進することが重要であり、現在、自動車整備科や室蘭・苫小牧技専に導入している「自己推薦制度」について、全技専・全科目へ拡大することや、年齢制限を廃止すること、4月末までの入校に対応した募集期間の延長を検討することとしています。現在、来年度の訓練生募集からの実施に向けて、制度の構築を進めるとともに、離転職者、非正規労働者、女性、U・Iターン希望者など、幅広い既卒者に対し、庁内外関係者と連携して、技専の情報を発信し、入校を呼びかける活動を強化することとしています。

次に、「全員参加型社会の実現に向けた取組」でございます。女性の職業能力開発に向けた委託訓練等を実施することや、障がい者に対する職業訓練として、一般校における知的障がい者を対象とした訓練等に取り組むこと、また授業料の水準や授業料の減免措置については、次回の授業料の改定に向けて、適正な水準や経済的事情のある方への措置などについて検討していくこととしています。

この項目に関して、昨年12月にいただいた答申では、これに加えて、「外国人留学生等の受入について、国の動向等を情報収集し、実施できることを検討していく」という点がございました。

この点につきましては、昨年12月に出入国管理法が改正され、新たな在留資格制度「特定技能」が創設されるなど、外国人材の受入が大きなテーマとなっておりますが、一方で国の新たな在留資格制度の運用や外国人の受入環境整備などの方針において、技専のような公共職業能力開発施設の役割や関わり方が示されていない中で、道といたしましては、今回の技専の運営方針の中に、先行的に盛り込むことは時期尚早であると判断し、当該部分を盛り込まないことといたしました。

この点が、いただいた答申から変更のあった2点目です。

次の「官民の連携」については、技専の訓練科目や訓練内容が、民間と競合することのないよう、重複・連携等に十分配慮し、官と民があいまって人材の育成を図ることとしています。

「執行体制」として、技専の入校定員に応じた指導員の適正な配置や、様々な研修の実施による指導員の資質向上などを図るほか、「施設・設備の整備等」について、技専の施設の改修・修繕、実習用機器の計画的な更新・整備など、必要な予算の確保に努めていくこととしています。

この運営方針を推進するための「推進管理」として、ロードマップ（工程表）に沿って、個別課題の検討を行い、実施に向けた取組を進めることとしていますが、対象期間中の2023年度までに、それまでの取組の実績等を点検・評価し、必要に応じて見直しを行っていくこととしています。

最後に「目標指標」ですが、運営方針の目標を明確にするとともに、取組の効果を検証し、改善に活かすために、四つの目標指標を設定しています。

まず、施設内訓練に関する目標指標として、技専で習得した技能や資格を活かせる「関連業界」への就職率とともに、少子高齢化が進行する中で、持続的に技専の入校生を確保するという観点か

ら、既卒者の入校促進を図ることが重要であり、既卒者の入校者数を倍増させることを掲げております。

また、施設外訓練に関する目標指標として、委託訓練の修了者の就職率と、能力開発セミナーの受講者の満足度を掲げております。

以上、「今後の高等技術専門学院の運営方針」の概要と合わせて、昨年いただいた答申からの変更点について、説明させていただきました。

どうぞよろしくお願いいたします。

【亀野会長】

はい、ありがとうございます。

それでは、ただいまのご説明にご意見、ご質問がございますでしょうか。

山田委員、お願いします。

【山田委員】

ただいま、技専の運営方針の説明がありましたが、この中で変更点についての説明があったかと思えます。昨年の審議会において全会一致で承認された答申が変更されたことに対して、改めて答申の位置づけというものを伺いたいです。

また、変更においては、個別に審議会委員に説明を受けてきたところですが、特に募集時期においては部会の中で一番時間を割いた部分の変更であり、道議会に諮るためやむを得ずということがあったかなと思えますが、本来であればもう一度審議会を開催し、議論されるべきではないのかというところで、道の考えを伺いたいです。

2点目については、テクノインストラクターいわゆる訓練指導員の採用についても伺いたいです。本年の採用予定数に対して、応募者数及び合格者が未達であると思えますが、恒常的な欠員状況にある中で、今後指導員確保が重要であると思えますが、どのような対策を講じるのか、お聞かせをお願いします。

また、新任指導員に対してもフォローアップにおいて、ベテラン指導員に過度な負担とならないようにお願いしたいと思えます。

3点目ですが、各学院において、精神保健福祉士が週一回程度、訪問、面談していると思えますが、限られた時間の中で面談を行っているため、人数によって進み方が大きく異なっていると思えます。精神保健福祉士の配置について、週の回数を増やすであるとか、規模に応じた配置となるようにお願いしたいというところです。

最後、4点目になりますが、昨年の審議会において発言させていただいたと思えますが、執行保留の状況について現状どうなっているのかお尋ねいたします。以上でございます。

【亀野会長】

はい、ありがとうございます。

合わせて4点ですね。事務局からよろしいですか。

【事務局（内藤職業訓練担当課長）】

1点目の答申からの変更の考えと改めて議論、説明をというところでもございました。

まず、道といたしましては、職業能力開発部会で熱心なご議論を経て取りまとめでいただき、労働審議会からいただいた答申について重く受け止めて、基本的な考え方や目標指標等、答申内容に沿った道としての素案を提出することといたしましたが、運営方針の作成主体である道としての総合的な施策判断により、答申から一部変更を加えることとなりました。このことにつきましては、労働審議会委員の皆様には文書等でお知らせはしてございましたが、改めて皆様にお集まりいただ

いて、ご説明する場が本日となりましたことをお許しいただきたいと思います。道といたしましては、審議会と部会でご議論をいただきまして策定した運営方針であることを十分認識いたしまして、この方針に沿って地域産業を支える人材の育成等、三つの考え方を基本に技専が地域経済を支える中核的な人材育成機関としての役割を今後一層果たしていけるように着実に取組を進めていく考えであります。

2点目の指導員の採用について、技専の執行体制に対し指導員を適切に配置することや様々な研修の実施により指導員の資質向上を図っていくことを、審議会からいただきましたとおり、今回の技専の運営方針に盛り込んだところでございます。指導員の配置については、今でも新規採用による補充を進めておりますが、欠員が生じている状況であり、引き続き新規採用による早期補充に努めてまいる考えでございます。合わせて指導員の資質向上につきましても研修内容を充実するなどしながら現場の負担が少しでも軽減するように取り組んでまいる考えでございます。

3点目の精神保健福祉士につきましては、平成29年度から国の委託事業を活用して、発達障害が疑われるなど、メンタル面で特別な配慮を要する訓練生に対する助言、また職員に対する助言を行う専門家として、各学院毎に精神保健福祉士を配置してございます。現在の配置は週一回、年間40日を基本に、各学院長が設定してございますが、近年メンタル面の配慮を要する訓練生が増加しているという現状を聞いております。こちらにつきましても、さらに地域や学院の実情に応じて回数を増やしていくなど検討をして参りたいと思います。

4点目の執行保留につきましては、昨年現場で訓練を行うための実習用資材費が予算の執行保留等で十分に行き渡っていないのではないか、というご指摘を受けたところです。こちらにつきましても、訓練生に質の高い訓練を提供できるように、必要な予算の確保を努めていくことは、答申をいただいた技専の運営方針にも盛り込んだところでございまして、本年度の実習用資材費につきましては、予算全体で執行保留等も調整をしながら各学院の現場の意向にできるだけ沿った形で配当を行ったところでございます。技専全体として入校生が減少傾向で、厳しい財政事情の中ではございますが、今後も国からの補助金、交付金も含めて必要な予算の確保に努めて参りたい考えです。以上でございます。

【山田委員】

最後の執行保留について、確認なのですが、現状も執行保留は行われているという認識でよろしいのかということと、行われている場合に、たしか前年度は10%程度だったと記憶しておりますが、今年度はどうなっているか詳しく教えていただきたいと思います。

【事務局（内藤職業訓練担当課長）】

今年度の予算状況についてでございますが、道庁全体として消耗品費についての10%の執行保留というのは財政当局の方から求められているところでございます。そうした中、私どもの課の中で学院の訓練に要する実習用資材費につきましては、執行保留を全体調整の中で減額をさせまして、学院の方へ必要な額を配当しているところでございます。

【亀野会長】

よろしいでしょうか。他いかがでしょうか。  
開本委員、何かございますか。

【開本委員】

意見でございますけれど、昨年度の運営方針の答申について、いろいろ議論があった中、さきほどご説明いただいたとおり、2箇所の変更があったのは残念なことだと思っております。2箇所の趣旨は多少違えど、具体的には「今後の技専の運営方針」については、やや踏み込んだ提案をさせ

ていただいた。その他にもいろいろ議論があったところではあるのですが、この点について踏み込ませていただいた、という趣旨がございます。それが後退したことが残念です。

2点目に、外国人留学生、研修生の受入れの点については、やや抽象的と言いますか、受け入れやすい表現を導入したという認識ではあったのですが、「検討します」という部分についても削除されてしまったと。確かに、この時点では国の立法動向と政治情勢もあるところではあったことは承知しておりますが、「検討します」という程度の文言で抑えて設けるということで答申をしたものが削除されたということが、とても残念でした。意見でございます。

【亀野会長】

ありがとうございます。

ほかご意見ございますでしょうか。よろしいでしょうか。

ご意見ありがとうございます。今回の答申の内容が、変更されたことにつきましては、やはりこの審議会を代表して、会長である私から一言コメントをしておいたほうが良いのではないかと思います。皆さんからいただいた「答申から変更された」ということに対するご意見は、私はもっともだろうなというふうに思います。運営方針自体は最終的には道が決定するものでありますので、手続上においては問題ないということではございますが、開本部会長の下に熱心にご議論いただき、そして当審議会として取りまとめた答申が一部とはいえ、非常に熱心に議論された部分が盛り込まれなかったということにつきましては遺憾であるというふうに思っております。今後、道においては、高等技術専門学院が期待される役割を果たしていけるよう、引き続きしっかり取り組んでいただきたいなというふうに思っておりますので、よろしく願いいたします。

それでは、次の議事に入りたいと思います。議事(3)「外国人材の受入れについて」でございます。事務局から説明をお願いいたします。

【事務局（水口雇用労政課長）】

あらためまして、雇用労政課長の水口でございます。

外国人材の受入れに関しまして、資料4-1が「外国人材の受入拡大・共生にむけた対応方向」の概要、資料4-2が本文となっております。本日は、資料4-1で概要をご説明いたしたいと思っております。

外国人材の受入れに関しまして、新たな在留資格「特定技能」が創設され、今後、外国人材の増加が見込まれるところでございます。人口減少や少子高齢化が進行し、人手不足が続いている本道におきまして、外国人材の受入れは重要になると考えますが、賃金水準の違いから、外国人材が大都市圏に集中する懸念があるほか、受入にあたりましては、地域における外国人の受入環境の整備や定着に向けた交流拡大が必要でございます。

こうしたことから、道といたしましては、「外国人に選ばれ、働き暮らしやすい北海道」を目指し、道が国や関係団体などと連携しながら、今後何に取り組んでいくかを、この「外国人材の受入拡大・共生に向けた対応方向」として本年3月に取りまとめまして、その後、新たな取組を追加し7月に一部改訂したところでございます。

外国人材の受入拡大・共生に向けた課題といたしましては、中段にございますが、日本に関心がある外国人材に北海道を知ってもらうことや、来道後の日本語能力の向上などの課題があり、道内企業等におきましては、外国人材のコミュニケーション能力の向上や日本語教育、労働条件や就業環境の適正化などの課題がございます。

また、地域におきましては、外国人の増加に対する不安感の解消や外国人とのコミュニケーションの充実などといった課題がございます。道や市町村においては、人材の育成や国・関係団体等との連携強化を図りながら、外国人材の受入拡大・共生に向けた環境づくりを進めていくことが必要と考えております。

こうした課題を踏まえた取組の基本方向と主な施策が、下段の方にまとめております。ここに掲げた1から5を基本方向とし、始めに、道内地域の方々への取組としまして、「1. 外国人と共に暮らすことの重要性を理解できる環境をつくる」では、多文化共生に関する啓発活動の推進や日本人と外国人との共同行事の開催などに取り組むこととしております。

次に、外国人の方々への取組として、「2. 外国人が安全に安心して暮らせる環境をつくる」では、多言語で行う相談体制の充実や災害時の情報提供・支援を行うほか、住宅確保のための環境整備や支援などを、また、「3. 外国人が日本の文化や地域の慣習・慣行を理解できる環境をつくる」では、外国人の日本語学習の支援や多言語化環境の推進とともに、外国人に対する行政・生活情報の提供などに取り組むこととしております。

さらに、企業等への取組として、「4. 業界や企業等における受入環境づくりを支援する」では、行政や業界団体等との連携体制を構築するとともに、新たな在留資格に関する説明会の開催や適正な雇用管理・就業環境の確保に関する周知・啓発に取り組むこととしております。

最後に、国内外への情報発信の取組として、「5. 北海道で働き暮らす魅力を外国人材にPRし、呼び込む」では、海外の関係機関等とのネットワークの構築、道内の就業環境や生活環境に関する情報発信等に取り組むこととしております。具体的な取組につきましては、資料4-2の本文を、のちほどご覧いただければと思います。

次に、今年度新たに実施する事業のうち、いくつかについてご説明したいと思っております。A4横の一枚紙でございますが、資料4-3をご覧いただければと思います。

まず、資料左側の事業者向けの事業でございますが、外国人の採用経験がない事業者や新たな採用ルートを開拓したい事業者を対象に道内6カ所で相談会を実施するものでございます。相談会では、在留資格の概要や外国人材採用に当たって受入企業に求められる支援内容、外国人材確保のノウハウなどに関する講義のほか、人材紹介事業者や特定技能に関する登録支援機関などとの個別相談も実施する考えでございます。9月にかけてまして委託事業者を確定し、10月以降、各地で開催をする予定でございます。

資料の右側でございますが、もう一つは地域向けの事業でございます。地域が主体となって外国人材の受入環境を整備するモデルケースを作ろうというものでございまして、モデル地域にコーディネーターを派遣しまして、地域の関係者による協議会の立ち上げから、外国人向けの就労や生活に関する支援、例えば、生活ガイダンスやマナー講座、日本語講座、また、従事する業務の合同研修など、地域の状況に応じた取組の試行的実施をサポートしていきたいと思っております。現在、市町村へモデル地域を募っているところでございまして、秋以降には具体的な取組に入っていけるという考えでございます。

次に、資料4-4でございます。総合政策部国際課が所管する事業でございますが、多文化共生総合相談ワンストップセンターの設置についてでございます。道内在住の外国人を対象に、就労を含め生活全般にわたる相談に対応し、情報提供や関係機関への仲介をワンストップ型の相談窓口として実施するものでございます。設置時期は8月下旬を予定しておりまして、北海道国際交流・協力総合センター、いわゆるHIECC（ハイエック）と呼んでおりますけれども、そこに委託をして札幌に設置する予定でございます。使用頻度が高い言語が可能な相談員を配置するほか、翻訳機や電話通訳システムなどを活用するなどして11言語以上に対応する予定でございます。また、電話相談のほか、定期的に移動相談会を開催するなどして、道内各地域に在住する外国人の方からの相談に対応していく考えでございます。

1枚めくっていただきまして、イメージ図がつけてございます。HIECCに設置しました外国人相談センターが在住外国人から相談を一時的に受けまして、その内容を専門度合いに応じて、右側にありますような、それぞれの専門の相談機関の方に仲介、つないでいくという形になる予定でございます。

外国人の受入に関する説明は以上でございます。

【亀野会長】

ありがとうございます。

ただいまのご説明にご意見、ご質問ございますでしょうか。金子委員。

【金子委員】

資料4-4の北海道外国人相談センターについて、質問があるのですが、これは、北海道に来た外国人の方々が、このワンストップセンターをどうやって知るのでしょうか。どうやって知る機会があるのか教えてください。

【事務局（水口雇用労政課長）】

まずは、在住する外国人を対象としておりますので、日本に住まわれた時に住民登録されるでしょうから、市町村と協力しまして、こういった場所があるということの周知を図るほか、いろいろな関係機関に情報発信し、お伝えする形になろうかと思えます。

【金子委員】

困った時に、相談する場所になると思えますので、なるべく多くの方に知ってもらえるような努力をお願いしたいと思います。お願いいたします。

【事務局（水口雇用労政課長）】

ありがとうございます。

【亀野会長】

聞き逃したかもしれませんが、これは8月設置と書いていますが、もう設置されているのか、まだでしょうか。

【事務局（水口雇用労政課長）】

8月の二十何日か、いずれ正式に発表があると思えます。

【亀野会長】

ありがとうございます。山田委員。

【山田委員】

資料4-1の中で、5になりますが、「北海道で働き暮らす魅力を外国人材にPRし、呼び込む」という中で、道南のある地域は、町内会レベルで、お祭りであるとかバザーみたいなものを開いた時に、積極的に外国の技能実習生が参加してくれるという事例があって、非常にいいことだと思えます。参加理由がお昼にお弁当が出るからというものであっても、準備から手伝い、手伝いから積極的に参加するというような事例もありますので、そういった好事例を是非拾っていただいて、広く発信することによって、こういったことに繋がってくるのではないかと思いますので、道として、各市町村や、町内会まではなかなか難しいかもしれませんが、連携をさせていただいて、好事例の発表をマスコミ等を通じてやっていただきたいと思います。どうしても、新聞報道などは、悪い部分しか出てこないものですから、そういった意味では、好事例を積極的に発表していただきたいと思います。以上です。

【亀野会長】

ありがとうございます。貴重な提案ありがとうございます。  
今のことに、事務局から、特にありますか。

【事務局（水口雇用労政課長）】

私どもも、そのように考えておりました、各地域で様々な取組がされていると聞いております。一つ一つ振興局ですとか市町村を通じまして拾い上げて、発信できればと思っておりますし、こういった形でやれば、コミュニティとしてサポートできるというものも各地域に伝えて、各地域でそういった取組が進むよう取り組んで参りたいと考えております。

【亀野会長】

ほかにご質問ございませんでしょうか。岡田委員。

【岡田委員】

資料4-1の5の①について、「海外の関係機関等とのネットワーク構築」と書かれていますが、海外にある関係機関だけを指しているのでしょうか。

個人的な知り合いで、イタリアンのカジュアルレストランを日本全国で展開している社長から、お店にかなりの割合で外国人を雇っていると聞いたことがあります。ベトナムの方が多いというお話でしたが、採用の方法を尋ねたら、日本で働きたい外国人に就職を斡旋する企業が日本国内にあって、そこから優秀な人材を受け入れているということでした。道内にそういう就職斡旋企業があるかどうかはわからないのですが、海外からダイレクトにということだけではなくて、国内の関係機関やそのような民間企業なども含めて、もう少し、より具体的に、進めやすいような関係機関があるのではないかと考えたのですが、いかがですか。

【事務局（水口雇用労政課長）】

今回は、昨年、ベトナムとネットワークを構築する動きがありましたので、代表例として入れさせていただきます。もう一つは、国内にある人材紹介事業者と接点を持って、いい外国人材を引っ張ってくるということも考えられると思いますが、私ども、正直申しまして、こういった外国人の労働者に関する取組というのは、どちらかという経験が浅いもので、いろいろなタイプの事業者さんがいる、いいものからちょっとしたところまでいて、私どもも、なかなか判断できていないという状況にあります。何か北海道と優良な人材紹介事業者との接点があれば、私たちの力になるのではないかとするのはあるのですが、ちょっと踏み出せていないところがございます。

さきほど紹介いたしました資料4-3の左側の、外国人材の採用相談会を開催するのですが、そこに人材紹介事業者を数社呼んでこられたらと思っております、そこに、ちゃんとした海外とのパイプを持っていることですか、実績があることですか、過去に違反がないことなどの条件をつけて、そこで、ルートをもし作れるのであれば、事業者側としてもいいでしょうし、私どもとしても、これから使える関係ができればと思っております。

【岡田委員】

そういう就職斡旋企業は、いろいろなノウハウやネットワークを持っていると思いますので、選定することを前提にヒアリングされて、道としても参考になるようなノウハウを蓄積していただけたらと思います。

【亀野会長】

ありがとうございます。ほか、どうでしょうか。國武委員お願いします。

【國武委員】

小樽商科大学の國武です。1点だけ。今後、施策を考える上で、外国人材の受入拡大した場合の情報を、道としてきちんと把握しておいてほしいということが要望です。

大卒の流れは、資料4-1に示してもらったとおり、こういう形で、北海道にも外国の方を受け入れて、共生社会をつくっていくというのは、総論としてはそうだと思うのですが、外国の方が積極的に入ってくると、さっきお話があったように、いい面もあれば、やっぱり可視化されない悪い面というの相当数出てくるはずで、今、はっきりしていないのは、誰がそういうものを管理する責任主体なのか。国なのか、人材紹介事業者なのか、それとも道なのかっていうところがはっきりしてなくて、責任がはっきりしていないということは、ブラック企業と同じ構造ですけども、悪い事例が可視化されないことで温存されるみたいなことは、当然考えられるので、そうすると、外国からどれくらい的人数が入ってきているのかもありますし、それ以外にどういう働き手が、どういう外国人が生活しているのかを、道としては積極的にまずは把握されるような努力をしたほうが、知らなかったということにならないような形で、情勢を見極めて、それに応じて施策をとっていくということが必要かと思しますので、その点を一言、付言いたします。

【亀野会長】

ありがとうございます。事務局、何かありますでしょうか。

【事務局（水口雇用労政課長）】

私どもが一番苦慮しているところが、細かな具体的なものでございまして、外国人をまず把握するには、住民基本台帳ベースで外国人の人数がわかるのですが、国籍がわかるだけです。もう一つは、労働局で把握している外国人労働者の統計と、在留外国人統計というもので、それが、クロス集計していないもので、統計的に、やや使いづらい。国にも、統計をもっとわかりやすくしていただきたいと、どの町にどういった在留資格で、どういった産業に働いているのかということが、今の統計では全くわからない状態なので、それをしてほしいとお願いをしております。

あとは、やはり、一番は地域と事業者さんが動きがわかるものですから、そこからしっかり情報をとる努力をしていきたいと思っております。

【亀野会長】

よろしいでしょうか。それでは、次の議事に入りたいと思います。

議事（4）の次期北海道雇用創出基本計画についてでございます。

前回の審議会におきましても、検討を進めるに当たっての着眼点や考え方につきまして、ご意見を伺ったところでございますが、今回はもう少し進めまして、具体的な方向性について皆様からご意見をいただこうと思っております。これにつきましては、皆さん、せっかくお集まりでございますので、皆さんからご意見を伺いたいと思っております。

まず、事務局から内容につきまして、説明をお願いします。

【事務局（水口雇用労政課長）】

まず、資料5-1をご覧ください。資料左側に北海道雇用創出基本条例を掲げておりますが、道ではこの基本条例の第9条、施策の基本方針に基づき、施策を推進することとしておりまして、第10条に基づき基本的な計画を策定し推進していくとしているところでございます。

資料右側に現行の第4期基本計画を掲げております。こちらは平成28年に策定し、計画期間が

本年度までとなっております。令和2年度以降の次期基本計画を本年度中に策定する必要があると  
ころでございます。

右側の現行計画では、「雇用の受け皿づくり」「就業の促進」「雇用のセーフティネットの整備」の  
3つを取組の柱としており、計画の指標には、雇用創出数（就業に結びついた人数）と就業率を掲  
げ、雇用創出数を4年間で9万人、就業率を前年度より上昇、というのを目標としております。

資料の2枚目に、これまでの北海道雇用創出基本計画の変遷をまとめたものでございます。前回  
の審議会でもご呈示させていただいたものですが、改めてご説明いたします。

第1期から第3期までは、厳しい雇用情勢に踏まえて計画が策定されておりました、第2期から  
は、雇用のセーフティネットの整備と雇用の受け皿づくりを進め、就業を促進していくといった考  
え方で施策を体系化しております。

第4期では、改善しつつある雇用情勢、人手不足の顕在化、働き方改革の推進といったことも要  
素として取り入れつつ、施策の体系はそれまでの3本柱を承継し、指標には、雇用創出数に加え、  
労働力不足への対応を念頭に、就業率を採用しております。

「雇用の受け皿づくり」では産業振興対策が中心となっており、「就業の促進」「雇用のセーフテ  
ィネットの整備」では雇用対策を中心としつつ、人材育成・確保に係る産業振興対策も加えて施策  
を構成している形となっております。

今回の審議会では、基本計画における雇用対策関連の取組状況について、計画の柱立てに沿って、  
資料5-2で大まかに整理しました。事前送付した資料から文言を修正したページがいくつかござ  
いますので、本日お配りした資料をご覧ください。資料の作り方ですが、それぞれの  
項目に関し、左側に国の取組として、労働政策総合推進法、昔の雇用対策法といったものに基  
き H30.12 に策定された労働政策基本方針から施策の概要と、その下にはその他の関連する動き  
をまとめました。右側に現行基本計画での取組方針と、現在の主な取組内容を記載し、下段には、  
大まかな形ですが課題等を記載しております。

時間も限られますので、道の取組方針と主な取組、課題などを中心にご説明をしていきたいと思  
います。

まず、「女性の活躍推進」でございますが、道では、女性のライフステージに応じた支援施策を展  
開するとともに、仕事と子育ての両立に向けた環境づくり、職業能力開発や再就職支援を進めるこ  
ととしまして、主な取組としては、マザーズキャリアカフェによるカウンセリング、育児・介護休  
業制度等の活用促進、多様な勤務形態の導入促進など職場環境の整備、また働き方改革に取り組む  
企業の認定などを行っております。

近年は、従来から行っている就職活動中の女性への支援に加え、まだ就職活動には至っていない  
子育て女性層などに対して、再就職への不安解消などの支援に取り組んでいるところでございま  
す。

課題の欄にございますが、女性の就業率は上昇しております、いわゆるM字カーブもMの底が  
引き上がってきているところでございます。一方で、全国に比べると未だ低い状況でございますが、  
年齢階層別に見ると、30歳代・40歳代は全国の値に近づいてきてますが、20代はまだ若干低  
く、50歳代以上も差は大きい状況となっております。

また、先日道経連さんが発表したレポートにもありましたが、道内の地域別で就業率を見ると、  
町村部では全国を上回る場所もあり、一方で都市部では全国を下回るという傾向が見られる。

次のページ、「若年者への就業と職場定着支援」についてです。道では、若年者の就業支援、学校  
におけるキャリア教育の充実、若年者の離職防止や職場定着、フリーターや若年無業者への就業支  
援に取り組むとしまして、主な取組としては、勤労観や職業観の育成、職場体験やインターンシ  
ップの実施、労働関係法令の普及啓発、若年者に対する北海道就業支援センター（ジョブカフェ）で  
のカウンセリング、企業に対しては、人事担当者や管理者向けの研修を実施しております。

若年無業者等には、地域若者サポートステーションによる支援などを行っているところでござい  
ます。

課題のところでございますが、就職内定率が上昇しております、新卒者の就職は順調でございます。一方で、全国に比べて3年以内の離職率が依然として高いことから、近年は、就職後の職場定着に向けた取組を強化しているところでございます。

続きまして、「中高年齢者・高齢者への就業支援」でございます。道では、再就職の緊急度の高い中高年齢者や、氷河期世代に対する適職診断やカウンセリング、職業能力開発を推進し、高齢者につきましては、65歳までの雇用確保と65歳を超えても働くことができる職場の拡大の促進などに取り組むとし、主な取組としては、北海道就業支援センターのジョブサロンにおきまして、適職診断やカウンセリング、就職活動のサポートを行うほか、高齢者の就業機会を提供するシルバー人材センターへの支援、高齢者雇用に関する周知・啓発活動などを実施しているところでございます。

中高年齢者に関しては、雇用情勢が厳しい時は、離職者・転職者の就職支援という側面が強かったのですが、近年は、失業状態が長期化している方や不安定な就業状況にある方への支援が中心になってきているところでございます。

高齢者につきましては、60歳以上の就業率が全国に比べて低く、人手不足への対応といった観点からも就業の促進が必要と考えられます。また、高齢化が進み、今後、高齢な労働者が増加することを踏まえ、企業等の就業環境を整備していく必要があると考えているところでございます。

続きまして、「障害者への就業支援」でございます。道では、本人の希望や特性、能力に応じた就業支援の実施や、障害者雇用に関する社会的な理解を図り、雇用機会の拡大を図ることといたしまして、主な取組としては、障害者就業・生活支援センターにおける支援や、農業と福祉の連携した取組、障害者職業能力開発校などにおける職業訓練、企業での職場適応訓練、また、障害のある方と企業のマッチング機会の提供や優良事業所表彰などに取り組んでいるところでございます。

右側、課題の所にありますが、企業規模が小さくなるほど実雇用率が低くなっていること、また精神障害、発達障害、難病に起因する障害など多様な特性に応じたきめ細かな支援や環境整備が課題となっているところでございます。

続きまして、「季節労働者の通年雇用化の促進」についてですが、道では、季節労働者の通年雇用化を図るため、市町村が事務局となって設置している通年雇用促進協議会の取組の活性化、冬期間の工事量の確保などによる雇用の場の確保、資格取得に要する経費の助成や公共職業訓練の実施などに取り組んでいるところでございます。

季節労働者数は、減少しているものの現在約5万人いらっしゃいます。55歳以上が半数を超え、高齢化が進んでおります。通年雇用を望む方がいる一方で、現在の就労形態を望む方も多いというのが実情でございます。

次のページめくっていただきまして、「非正規労働への対応」の関係です。均衡ある処遇の確保、非正規労働者から正規労働者への転換など企業における取組の促進や、在職者に対する職業訓練を通じたスキルアップのほか、最低賃金制度の一層の周知、企業や労働者に対する法令遵守について普及啓発を行うこととし、主な取組としては、労働相談ホットラインや中小企業労働相談所を通じた相談対応、正規雇用を希望する方に対する北海道就業支援センターによるカウンセリングなどの就業支援を行い、企業等に対しては、専門家による個別支援やセミナーの開催などを実施しております。事業を実施している中での課題といたしましては、非正規労働者の正規雇用化に向けましては、企業の人材確保対策と関連づけて、企業側へアプローチしていく必要があると感じているところでございます。

本道における非正規社員の割合ですけれども、全国と比べて高い状況となっております。右側のグラフにありますように、女性は年齢が上がるにつれて非正規の割合が高くなり、正規雇用であった方が、育児等で離職した後、再就職するときには非正規雇用という流れがこれからも見えます。ただ、近年の女性の就業者数の増加の内容を見ますと、非正規雇用よりも正規雇用の方が今、人手不足の関係で多くなっているところでございます。

男性は、定年後の再就職や再雇用などで、任期付きの非正規雇用になるケースが多くございませ

て、60歳以上から非正規の割合が高くなっているところでございます。

次のページですが、「ワーク・ライフ・バランスの推進」についてです。道では、働き方改革を推進するとともに、企業における就業環境の整備の促進、地域における子育て支援や介護サービスの充実を図るとし、主な取組としては、関係法令や制度の普及啓発、働き方改革に取り組む企業の認定のほか、地域の企業への伴走型支援や優良事例の普及、ファミリーサポートセンターによる子育ての相互援助活動の促進などに取り組んでいるところでございます。

国に先駆けて開設した道の働き方改革支援センターは、一定の効果がございましたが、国のセンターが設置されたため、事業は昨年度で終了し、道の取組は伴走型支援へシフトしたところでございます。企業側のインセンティブを高めるためにも、人材確保対策や生産性向上というところと働く環境整備というのを関連づけて取り組んでいく必要があると考えているところでございます。

次のページ、「人手不足対策」についてです。道では、職業理解の促進やマッチング機会の提供、就業環境の改善、職業訓練の充実を図るとともに、企業の経営体質の強化に向けた取組を支援し、処遇改善等を促進することとしております。主な取組としては、職場見学会や企業面接会の開催、農林水産業、建設産業、保育や看護人材の育成・確保、企業における生産性向上等の補助や従業員向けの研修などの支援を行っているところでございます。

諸々の取組を進めているところでございますが、求人が増加する一方で、求職者が減少しており、当面は、人手不足の状況が続くと見込まれ、職場環境の整備やミスマッチの解消などの取組とともに、企業側の生産性向上への対策も、より重要になると考えているところでございます。

次の「人材の誘致と定着の促進」についてです。道外から本道への移住・定住に関するワンストップ相談体制の推進や、就職説明会への参加と求人情報の提供、プロフェッショナル人材センターにおける人材を受け入れたい企業への支援を行うほか、Uターンフェアの開催なども実施しております。記載に漏れてしまいましたが、今年度からは東京圏からUターンを促進するためにマッチングサイトの開設と移住支援金の支給を行う事業を開始しております。近年は道外大学のキャリアセンターとの連携を努めておりますが、道内の各地域との人材獲得競争という状況になっているところでございます。

続きまして、「外国人材の受入拡大」でございしますが、さきほど「対応方向」をご説明しましたがその内容となります。現在の基本計画では、高度人材の就業支援は、留学生など高度人材の就職支援のみの記述でございまして、さきほどご説明した対応方向の内容を次期計画には盛り込んでいく必要があるところでございます。

続きまして次のページ、「産業人材の育成・多様な訓練機会の確保等」についてです。道では、成長分野における人材の育成、高等技術専門学院における職業訓練や能力開発セミナー、民間教育訓練機関への委託訓練などを行っているほか、中小企業事業主団体等が実施する認定職業訓練への助成、技能検定制度やビジネス・キャリア制度を含めました職業能力評価システムの普及促進などに取り組んでおります。

これまでご説明いたしました女性や若年者、高齢者などの就業の促進においても人材育成は重要な施策であり、時代や地域のニーズに対応した産業人材の育成を推進する必要があるところでございます。

また、最近ではリカレント教育など個人の学び直しへの支援や、生産性向上に資する人材育成の強化といったニーズがあるところでございます。

次のページ、「雇用のセーフティネットの整備」についてです。道では、倒産の未然防止や休廃業の減少を図るとともに、離職者が発生した場合には、早期再就職に向けた支援を行うこととしておりまして、主な対策としては、北海道労働局などと連携して、職業・生活相談や求人要請・開拓、職業訓練等の実施などを行う緊急雇用対策プログラムを大量離職者が発生した場合には実施することとしております。必要な生活資金を融資する勤労者福祉資金という融資制度による支援なども行っているところでございます。

景気回復基調によりまして、企業倒産件数は減少しておりますが、引き続き大規模事業所の撤退・

閉鎖や原材料不足等による事業縮小などが生じておりまして、こうした雇用のセーフティネットの整備は引き続き重要と考えております。

最後に、「地域の創意に満ちた雇用創出」についてです。道では、市町村や地域経済を支える事業者と連携を図りながら、地域における良質で安定的な雇用創出の取組を支援することとしておりまして、地域雇用開発促進法に基づく助成制度や地域雇用活性化推進事業などの国の支援措置と、道の地域づくり総合交付金などにより、地域の主体的な取組を支援しているところでございます。

雇用の質や量につきましては、地域によってそれぞれでございまして、地域の特色を活かした良質で安定的な雇用の創出が必要であり、産業振興や地方創生の取組とも関わり合いながら実施していくことが必要と考えております。

以上が、道の取組の今の雇用対策の現状を大まかではございますがまとめたものでございます。

続きまして資料5-3をご覧くださいと思います。こちらの資料は次期計画の策定に向けた検討の方向性について整理をしたものでございます。

まず、左側の「1 条例の趣旨等」でございまして、資料5-1に条例がございまして、雇用創出基本条例という名前ではございますが、条例の趣旨と理念は、不断に追求すべきものが掲げられておりまして、施策の基本方針につきましても、変化する雇用情勢に対応したものとなっておりますので条例に基づいて引き続き施策を推進していくことでよろしいのではないかと考えているところでございます。

「2 道の雇用対策」ですが、道内の多様な人材が活躍できる環境整備と、地域からの人材流出の防止、道外からの人材の呼び込みが重要だと考えており、もう少し方向性を分解して検討してみたものが資料の右側でございます。

人手不足が続くことが見込まれ、また、生産年齢人口の減少は避けられない状況でございます。多様な人材が活躍できるようにしていく必要があります。そのためには、働き手の特性や状況に応じた環境整備と就業促進を図っていく必要があると考えます。前回の審議会でも、柔軟な働き方や公正な処遇が就業促進のポイントであるとか、働きやすい環境づくりを企業がいかに進めていくか、また、ワークルールを労使ともに学ぶことが必要といったご意見をいただいたところでございます。

一方で、労働供給余力には限界があり、企業等は限られた人数で生産性を向上させなければなりません。業務や生産工程の省力化、効率化を図る必要があると考えております。前回の審議会でも、女性、高齢者、外国人の就業を進め、最後は自動化して人手を少なくする、といったご意見をいただいたところでございます。

また、労働力不足、働き方改革といった状況下で、「雇用創出」という表現の仕方にも前のご指摘をいただいたところでございます。

下段の方に矢印を伸ばしておりますが、事業所の縮小・廃止は絶えず生じており、地域によっては雇用の場が限定的といった声も、若者やU・Iターン希望者などから聞かれるところでございます。単に量的な雇用の創出ではなく、良質で安定的な雇用を作り出していくことは引き続き重要と考えているところでございます。

また、さきほど申し上げましたが、現在、事業主都合の離職者は減少傾向にあります。速やかな再就職への支援も必要でございますし、10年前のリーマンショックのように、急激な経済・雇用情勢の変化にも備えが必要と考えております。今後この計画の検討を進めるに当たりまして、より具体的に体系化、方向性を示していくか、形にしていきたいと考えております。

また左側に戻りまして「4 計画の期間」でございまして、中長期的な視点に立った取組を推進していく一方で、情勢変化にも対応する必要があると考えておりまして、現行計画と同様に4年間の計画で進めてはどうかと考えているところでございます。

「5 計画の目標」についてですが、条例で目標を定めるとされており、現行計画では、雇用創出数と就業率を指標にしておりますが、新たに策定する計画の内容ですとか方向性を踏まえまして適切な指標の選定と目標設定を検討する必要があるところでございます。

最後に、策定のスケジュールでございますが、11月には計画骨子案を作成し、来年1月には素案、パブリックコメントの実施や議会議論などを経て、3月には計画決定をしたいと考え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。

#### 【亀野会長】

はい、どうもありがとうございます。

説明にありましたように、事務局の方から、現計画における道の取組や国の動き、課題点等について整理しております、資料5-2ですね。そうした課題や現状認識などを踏まえて今後の検討の方向性について、考え方が資料5-3において示されたところであります。

さきほど冒頭で申し上げましたように、各委員におかれては、特に、今後の雇用対策の方向性について、ご意見をいただければと思っております。ご意見を踏まえて、この次期の雇用創出基本計画の策定に向けて進めていきたいと思っておりますので、皆さんから忌憚のないご意見をいただきたいと思っております。

前回と同じように順番にいてもいいのですが、まずどうしても言っておきたいというものがありませんでしたら、どうでしょうか、よろしいですか。

では、順番に國武委員からお願いいたします。

#### 【國武委員】

小樽商科大学の國武です。大きく二つお話ししたいと思えます。一つは、今後どういう未来予想図があるかという点です。私の考えている5年、10年の長期的な未来予想図と、それを踏まえた要望という形でお話ししたいと思えます。

今後の北海道における5年、10年とか長期的なスパンを考えると三つのことが起こると思っています。

一つ目は、少子高齢化が今よりもはっきりと現れるということです。今日の資料の「最近の雇用情勢」についての1枚目にある、道内人口の推移でもはっきり未来予想が描かれていますが、人口は北海道に限らず日本全国ですけれど、道内も人口自体が減少すると。かつ、はっきりわかっているのは、高齢者人口が増えて、今、生産年齢人口と呼ばれる世代が半分程度に縮小する。これは現在の人口統計からすると、確実に訪れるというのは、見据えておく必要があるというのが一つです。そうすると、現役世代と呼ばれる人だけに働き方が集中する、特に男性中心のモデルから、高齢者や女性、障がい者や外国人など、つまり多様な働き手を想定した雇用政策が不可欠になるのではないかとというのが一つ目です。

二つ目が、今日の資料にあまり表れていないのですが、第4次産業革命とよばれる技術革新の動向は明確に認識しておいたほうがいいのかなということです。今までの雇用モデルは人手によって生産するというものでしたけれど、国の方では議論してますけれど、AIとかIoTとか、機械化などの省力化で人がやらなくてもいい作業が5年、10年でもっとははっきり現れてくるということです。これは、省力化という形で今日の資料にも表れていましたけれど、そうするとなくなる仕事もあるのですが、むしろ考えるべきは、特に若い人の就業を考えるときは、今後は人ができる仕事、つまり残される仕事というか、今、まだ現れていないような仕事に就けるような教育とか、働き方みたいなのを想定しておく、そういう働き口があれば北海道に残る人が増えるのではないかとというのが二つ目です。付け加えると、フルタイムのホワイトカラーという働き方は、この5年、10年でもっと縮小することになると思えます。

三つ目は、雇用モデルとか産業構造自体が、5年、10年で考えるともう少し変わるのではないかとということです。そうすると、今までの日本的雇用の特徴だった男性中心で、フルタイムでという、いわゆる典型的な働き方よりは、多様な働き手が自分のニーズに合わせた形で働けるという雇

用モデルがある地域には人が残って、硬直的な働き方しかできない地域には人が残らないという世の中に大きくは推移していくかなと思っています。

そうすると雇用創出で考えたらいいと思うのは、働き手の身分によらない働きがいや生きがいが見つけれられる地域や働き方を創出していく、というのがいいのではないかなと思っています。

こうした状況をふまえると、今日の資料でいろいろ着眼点が出てますが、もし検討の素材に乗るのであれば検討していただければという点が三つあります。

一つは、公正な処遇の確保、公正な職場の実現を考えたほうがいいのではないかなと思います。つまり、「とにかく働ければいい」ということでは、やはり人は職場や地域に残らないので、そうすると一つは人間らしく働ける、働きがいがあるという、世界的にはディーセントワークといわれていますけれど、やっぱり働くからには使い捨てではなくて、人間らしく働ける職場があるというのが重要です。もっと具体的に言うと正規・非正規みたいなのは、働き方改革推進法ができたので、むしろ正規・非正規の区分、そういう統計自体が中長期的にはあまり意味がなくなってきて、むしろ非正規というカテゴリーをなくす形で労働条件の公正な処遇みたいなのを道として推進していく必要があるかなということです。あとは、再三、話が出てますけどワークルールとか、多様な働き方を前提とした教育を道として推進していったほうがいいというのが、1点目です。

二つ目は、ワーク・ライフ・バランスと関連して、女性の活躍という着眼点から、もう一步、男女共通のワーク・ライフ・バランスの枠組みにできればいいかな、ということです。どういう意味かということ、これまでの道の後押しというのは、女性だけの支援をするという構造だったのですが、それは男女の役割分担で女性が子育てするから、とか、介護も女性が多いからというのを前提に女性を持ち上げるというアプローチで、それは一時では効果はあると思いますが、もう一步考えると、子育ても、介護なり生活に関わる部分は女性だけではなくて、共働きを想定すればより一層、女性活躍という発想から、男女共通でライフステージに応じて、働きつつ生活も成り立たすみたいなイメージで、生き方改革というんですかね、そういうのを誰かが推進していく必要があって、私はそういうのは道が情報発信できるのではないかなと思っています。そうするとワーク・ライフ・バランスも女性中心というのが、必ずしもそれがいいと思っていなくて、男女共通で育児をしたり、介護とかいろんな場面がありますから、そういうのを推進していったらいいかな、ということです。

三つ目は、道の役割をもう少し明確化したほうがいいというのが全体を通して思っているところです。道の役割というのは、雇用創出という役割があるのは当然なのですが、一つは、こういう社会の変化を想定すると企業の活動のあり方を変化させる支援が道の役割としてあっていいはずで、積極的にワーク・ライフ・バランスを推進する企業に例えばお金を助成して、かつ成功体験を共有するとか、生き方の成功モデルを立ち上げるというのも道の役割の一つだと思うのです。積極的に働き方や生き方を変えるような支援ですね。雇用政策なのですが、変化を企業に促して、そういう企業を成功モデルとして道に広めていくというような役割を道が担えるならば、時代の情勢を見据えた雇用創出を行政が担えるのではないかなと思うところです。

【亀野会長】

はい、ありがとうございます。続けて岡田委員お願いいたします。

【岡田委員】

大きく分けると二つあります。1点目は、北海道ならではの課題と、それに対応する改革を意識していただきたいということです。具体的には、札幌など人口の多い都市とそれ以外の都市とでは前提が違うと思いますので、北海道全体としてデータを取るだけでは不十分だし、効果的な対策が取れないのではないのかと、今回のこと以外でも感じることもありました。もう少し細分化して検討し、地域ごとにある問題をどのように解決していくのかという視点も持っていただければと思います。

また、寒冷地ならではの課題という視点も重要だと考えます。例えば季節労働の問題については、恐らく北海道は他の地域よりも深刻だと思いますが、似たような環境の他の地域での取組を参考にするなど、北海道の特殊性も意識していただければと思います。

北海道の役割、道庁の役割が何なのかということは常々考えていましたが、北海道が国と札幌市とちょうど中間に位置するとしたら、国との連携はある程度できていると思います。例えば、今日の資料でも、労働局とデータを共有している部分がありますが、札幌市とのデータの共有や、取り組みでの連携が促進されれば、効率的な政策の実行としては有効だと思います。

2点目は働き方についてです。例えば女性の問題や非正規の問題に該当しますが、積極的にそういう働き方を選択している、あるいは働かないという選択をしている場合と、探しているけれど仕事が無いという場合があるにもかかわらず、こういう政策では、皆が全員正規で働いて、やりがいのある仕事をしたいという前提があるように感じます。実際に自分の周りでも、子育てをしている間は子育てに集中したいので、非正規じゃないと嫌だと、あるいは短い時間じゃないと困るというような方も結構いらっしゃいます。その点でも、特に女性の働き方というのは、かなり多様だということ常々考えていますので、そういう部分も計画に盛り込んでいただければと思います。

今お話しした内容は、たぶん数字だけでは計れないことが沢山あると思います。もちろん数に限りがあるかもしれませんが、少ない数であっても、そういう女性の方、あるいは非正規の方とか、ここに取り上げられている対象になる方に、どのようなことに困っているのか、あるいはどのような働き方を望んでいるのかということヒアリングして、具体的な意見を拾い上げていって検討する必要がありますと思っています。以上です。

【亀野会長】

ありがとうございます。次、開本委員、お願いします。

【開本委員】

はい、開本です。

雇用創出基本計画、様々な項目があるのですが、労働法的な観点といいますか、労働相談とかを見て参りますと、テーマとして、高齢者と非正規労働が、今大変ホットです。つまり、無期転換であるとか、有期雇用の労働条件の不合理的禁止とかそういうテーマで裁判例も相談も非常に多いところにして、逆を言うとそのあたりの労働環境が、整理されていないというか、これから整理されつつあるのかなというふうに見ているものですから、こちらの高齢者、非正規労働者についての雇用創出がどうあるべきかといったことを慎重に検討していただきたいと思っています。また、相談というよりも企業の方で関心があるのは、外国人材をどうするかといったところでもあって、さきほどいろいろご説明があったとおりではあるのですが、企業としてはやや慎重でも関心はある。あと業種によって、外国人労働者の入り込み方といいますか、親和性があるなし、いろいろあるものですから、少し距離を測りかねているところもあるので、今後どうなるのかといったところに、私は注目しているところです。様々な労働者の分類があるところですが、3種類の類型について私は注目しているので、そういったところを深掘りしていただきたいと思っています。以上です。

【亀野会長】

ありがとうございます。では、石崎委員お願いします。

【石崎委員】

非正規労働という部分で自分の立場からお話しさせていただく中で、今まで先生方がおっしゃっていた話と被る部分が多いのですが、非正規労働者の働き方で、正社員を望んでしょうがなく非正規で働いているのか、自分から望んで非正規で働いているのか、賃金の問題ではなく時間で働いて

いるのか、そういう部分が大きいのかなと。ただ、中を読んでくと非正規を望んで働いている方には能力開発だとかキャリアアップということもあるけども、そこだけを目的として働いているわけでもなく、例えば子育ての合間に自分の時間を作りたくて働いているだとか、そういうバージョンもありますので、私の所属している UA ゼンセンは非正規労働者組合員が7、8割なものですから、そこで局の方では情報をとって、アンケート等の取組がありまして、今、数字は言えないのですが、実態がわかる部分では、調査はしつつあると。流通小売が多いものですから、やはり非正規労働者が多いので、そういう部分の働き方、自分たちが希望してそれなのか、今、時間給の問題で最賃もやっていますけども、ただただ時間給が上がっていくと今度勤務時間を短くしないといけないですとか、働き方を変えなきゃいけないですとか、そういう部分はありますので、その取組に関しては、もう少し慎重にやっていかないとならないのかなと思っています。

もう1点、女性という部分ですけども、ここも一緒なのですが、國武先生のお話を聞いていると、「女性は働いてください、働いてください」と、でも「子育てもしてください」、「家事もしてください」、「介護もしてください」。大変忙しいところにはまってしまうことになるのですが、仕事に支障をきたさないための生活をしている形に、今、いろんな部分でなってしまうのかな、と。その逆に、自分の生活を充実させて、自分の生活に支障をきたさない働き方ができることが一番、男性にとっても、女性にとっても、正規も、非正規も、それが一番働きやすいだろうと思うのですが、難しいとは思いますが、そんなふうに取り組んでいければなと思っています。以上です。

【亀野会長】

ありがとうございます。大柄委員、お願いします。

【大柄委員】

日本製鉄労働組合の大柄です。

検討の方向性については、前回、私もいろんな視点でお話しさせていただいて、それらを盛り込んでいただいているので、それらを中心に是非深掘りをしていただきたいなということと、1点だけ。男性に限ると、いよいよ再来年の4月以降に60歳になる人から、厚生年金も含めてすべて年金が65歳からの支給ということになって参りますので、まだまだ65歳定年制の導入といったところは、まだそう多くはないのですが、今後はやはり65歳定年制を積極的に導入することが必要なのかなと思っています。やはり、中高年60歳以上の方に、どう活躍してもらうか、技術技能の伝承をしていただくか、これらが非常に重要になってくると思いますので、そういった視点も大事かなと思っています。以上です。

【亀野会長】

はい、ありがとうございます。金子委員、お願いします。

【金子委員】

ワーク・ライフ・バランスの推進とか女性の活躍推進のところで、育児介護休業法制度等両方取り上げていただいているのですが、まずは育児介護休業法とかそういったことが、さきほども出ましたが、女性を助けるという観点ではなくて、家族全体で、男性も女性もこういったことは活用しなければいけないという観点を持っていただきたいなということです。

企業がこういった育児介護を個に閉ざした問題と捉えるのではなくて、個人の問題を解決することによって、働き方の環境が良くなると、良くなった環境の所に人は集まるということを認識していただくような牽引を、道として、してほしいなという思いがございます。

まずは、こういった問題を、再度言いますが、女性の問題として捉えるのではなくて、生きていく人皆で解決しなければいけない問題として捉えていただきたいという思いがございます。以上

です。

【亀野会長】

光崎委員お願いします。

【光崎委員】

連合北海道の光崎です。まず始めに、女性もスタートですけど、皆が皆、「活躍しなきゃダメですか」ということを言いたいです。趣旨は委員の皆様からもありました。女性でいうと、今も言いましたけど、活躍という言葉に隠れて、「本当に皆が皆そういうふうにしてるんでしょうか」という部分であったり、もちろん光が当たることはいいことでしょうけど、今、金子委員の方からもありましたけれど、男性も女性もという部分だと思います。そういった部分でいけば、さきほど國武委員がおっしゃったように、人間らしく働きがいのあるディーセントワークという部分が非常に大きなポイントになってくるだろうと思っています。

また、高齢者の部分も、繰り返しになります、「活躍しなくちゃダメですか」ということを言います。年金の受給年齢がどんどん上がって行って、国の年金制度をしっかりと抜本的に議論していただきたい中で、一つの労働力として働き続けなければならない、という状態にあるということが問題なのであって、高齢者の就業の数字が上がっていますが、その一方で労災問題ですとか高齢者の労災が上がっているという記事もありまして、職場の中で安心して働き続けていける。男性も女性も高齢者の方も障がい者の方も、あらゆる方が働く環境をつくっていくということが大事ではないかと思っています。

あと、石狩地域の雇用ネットワーク会議の中でも議論させていただいておりますが、若年者という部分でいけば、若い人たちが、これから多様な働き方ということがどんどんこれまでの時代と違って変わっていく中で、しっかりと就いた仕事で生涯キャリアデザインを描きながら、働いて、結婚したい方は結婚して、子どもをつくりたい方は子どもをつくって、子どもを産み育てながら、家も買ったりしながら、生涯にわたって人生設計をしていける状態にあるのでしょうかということも含めて、しっかりと誰かがどこかで導いてあげないといけないだろうというふうに考えています。そうした部分で、労働相談の現場で言うと、人手不足が叫ばれている中、ある特定の職種に労働の働き方の違法率も高まっていて、じゃあ何でそういった所で数字も高まっているのかということも働く側、働かせる側、しっかりと分析をしながらやっていかないと人手不足も解消していかないし、若い人もしっかりと仕事に定着をしていけないだろうということを思いました。

時間も無いので、ざっくばらんになりましたけれど、感想として述べさせてもらいました。

【亀野会長】

ありがとうございます。山田委員お願いします。

【山田委員】

私の方は、簡潔に行きたいと思います。資料5-2の9ページを中心にして思っております。人材の流出に関してでございます。

まず、若い働き手と言いますか、学卒者等々、あと高専なんかはもう、基本的に道内企業ではもう労働条件に圧倒的な差があって、道内企業は敵わないという話を聞いておりまして、それを企業だけに求めてもなかなか厳しいだろうと思います。そういった意味では道としてどこまで関われるかといった難しい問題がありますけども、そういったことも是非考えていただきたいということと、あと、これは大学生に多いかと思えますけども住民票を移してないなんてよく話題になりますけども、そういった意味では道内の若い人たちが、道内の人口に数えられていないけれど正直いるっていう方が非常に多いかと思えます。そういった方々を、いかに道内に就職してもらうかと。そのま

までいけば、住民票を移していないわけですから、最終的に道外に就職してしまいますので、そういった方々を繋ぎ止めておくことも是非道として考えていただきたいと思います。

私からは以上です。

【亀野会長】

ありがとうございます。朝倉委員、お願いします。

【朝倉委員】

はい、朝倉です。私からは自社の話を2点だけお話させていただきたいのですが、まず1点目がテレワークについてです。自社でも遅ればせながら、ようやく今年テレワークについて、本格的に始めまして、まずは全社員にアンケートを取りました。300名の従業員のうち、30人ぐらい「やってみよう」という回答がありまして、思っていたよりやってみよう人が多かったと思いました。その内容が、子育てというより介護でいずれ使ってみようという社員も多くて、社員が男性が多い会社というのがありますので、そういったこともあるのかなと思うのですが、男性社員からの子育てや介護等でテレワークをやってみようという意見が多くて、本当にこれからはやっぱり男女一緒に同じく平等に子育てをしていく、また介護をしていくという、今後はもっとますますそういうところが進んでくるのかなというふうに思っております。

もう1点、そのテレワークについても、今年トライアルで一人、男性社員が、子育てで奥様が看護師さんということで、夜勤の日に残業ができないということもあって、自宅で今テレワークをしております。夕食をこういうのを作りましたといった感想もあったり、本当にワーク・ライフ・バランスというか、いきいきと仕事もして家庭の育児もされているなという印象を受けております。ただ、やはり会社としては、いろんなセキュリティ面とか、また今後どういったツールを使って勤務管理などをやっていくか今年検討している段階ですが、やはりいろいろ考えることも多いですし、またお金もいろいろ掛かるというところもありますので、今まで北海道さんもテレワークの支援制度をされていたと思うのですが、最近ちょっと見かけておりませんので、こういった計画に再度取り上げていただけたらなというふうに思います。

もう1点、外国人材についてですが、弊社でも今年バングラデシュ人とマレーシア人を採用いたしまして、今ようやく4月からですので、4か月くらい経っているのですが、今のところ何とか落ち着いてきて仕事はしているところですが、他社の方から同じ外国人の方と交流をしたいと依頼があって、そういったところを聞きますと、やはり一人で全く知らない国に来て働くということの、すごくその人の精神的なプレッシャーというか大変さもあると思いますので、そういったところをもっと広く北海道さんから発信していただいて、「こういった交流会がありますよ」ということを各企業さんに流していただくとか、そういった制度があると、今後はやはり、入社してはみたものの、定着していただくというところが一番の目的になってくると思いますので、ご検討いただきたいなと思っております。以上です。

【亀野会長】

はい、ありがとうございます。阿部委員、お願いします。

【阿部委員】

はじめまして。HTB 総務人事の阿部と申します。私の実務の上での悩みはまさに、資料の上で示されていると思ったのですが、2点ございます。

弊社も若手の離職は課題として捉えておりますが、道外から就職した方が地元に戻るケースも見受けられます。一方で、北海道出身者については、比較的離職率が低い印象がありまして、1度東

京の方の大学に行ったにしても北海道に戻って就職したいと思われるよう、北海道の良さをアピールして、学生を呼び戻すことができれば良いと思います。さきほどの山田委員からもあったように思いますが、ここが働き手の北海道としての確保という要素になってくるのではないかと思います。以上お聞きしていただきました。

それから定年につきましては、弊社も60歳定年、65歳で退職ということになっているものの、65歳で退職される方の中には大変お元気な方もおり、まだまだ働きたいという意欲を持ちながら、残念ながら退職をされていくという方がいらっしゃると思いますので、学生にしても65歳以上の方にしても、働き手の拡大においては、北海道の企業に就職をして定着をして働き通して、65歳以上も元気で働いていただくというような、働き手の拡大を是非、北海道の良さをアピールとともに北海道に推進していただければと思います。以上でございます。

【亀野会長】

ありがとうございます。桑原委員お願いします。

【桑原委員】

道経連の桑原です。時間も限られていると思いますので、簡単に申し上げたいと思います。

課題については、事務局の方で過去の審議会を踏まえて、まとめていただいていると思います。その中で、1点だけ今後、もう一度確認していただきたいと思うのが、この雇用創出基本計画、第1期に取りまとめた時と、恐らく、環境の変化が180度変わっているのかな、と思います。その中で、今度の新しい計画については、まず一番何を目的とする計画なのか、という点を共有化していただきたいなと思います。

あともう1点が道の働き方改革推進方策というのが定められていたと思いますが、たしか今年度までの計画だったと記憶しています。その中で今回のいろいろ取組事項と被っている項目が多々ありますが、今後の当該方策の位置づけと今後の新しい計画との関連性、それから役割分担、このあたりも明確に整理していただけたらなと思います。以上です。

【亀野会長】

ありがとうございます。では、高橋委員お願いします。

【高橋委員】

日本通運の高橋でございます。私の方からは、企業側として今の実際の動き、それから、こんなふうにしていただければなということをお話しさせていただければと思います。

手前どもの会社につきましては、運輸業ですので、人手不足にものすごい状況で今対応しているところです。まず社員の雇用については、私がここに来て2年目になりますが、それまでは、毎年15人程度の総合職社員ですが、道外出身者が配属されても退職されて、なかなか雇用の確保ができないということで、道内出身者の方は道内で働いていただく、道内の大学出身者の採用に力を入れ、ここ2年間は道内出身者だけで計画通りの人数を採用することができました。道内で働きたいとは言っても、全国転勤のある総合職というカテゴリーの社員ですから、道外へ転勤し、経験を積んで、また戻ってきて北海道で働いていただけるというような仕組みにチャレンジしているところです。私どもは一般的に事務系社員と言われる層と実作業でやっただく技能系社員にわかれますが、今、この実作業をやっただく技能系社員が非常に不足しております。さきほどAI、IoTの話も出ておりましたが、わずかではあります、この7月から市内一部倉庫で自動フォークを4台稼働させています。ただ、それを収支で見た場合どうなのかというと、大した効果は出ていません。しかしながら、働き方改革の推進や社員のモチベーション向上のために、これを浸透化さ

せていく必要はありますし、もっと工夫ができると思っております。

そんな中で、さきほどご意見が出ました。書いていただいているカテゴリー毎にやっていただければいいのかなと思いますが、あらゆる層において大事だと思うのは、我々から見たとき、北海道の経済が、札幌圏とそれ以外の地域に二極化しており、そこにある産業が全く違うということが、ポイントになると思います。これを推し進めるうえでは、そんな切り口で、各市町村における産業は何があるのかを明確に掴み、数値的に抑えながら進めていったほうが、雇用のミスマッチを埋め、より実効性があるのかなという気がしています。具体的には私どもの6割近くが農業収入に関連した業務になっておりますけれども、もっと人を雇用できれば、もっと仕事ができるという環境であることは間違いのない状況です。それが、地域毎にまた濃淡があるということを実問題として抱えていますので、特にローカル地域における産業、たぶん農業が中心かなあという気はしますが、そこで働ける方を創出できるというチャンスはまだまだあるのかなという気がしています。これを見させてもらいながら感じましたので、よろしく願いいたします。以上です。

#### 【亀野会長】

はい、ありがとうございました。皆様から貴重な意見をいただきました。

最後に、私も会長としてではなく一委員として、簡単に意見を言わせていただければと思います。

皆様のご意見はもっともだと思いますし、今回、用意していただいた内容ももっともなことだと思いますが、失礼な言い方ですけど、一つ面白みがないなと思ったのは、10年先の北海道の姿とか、産業の姿を見て、今後の4年間の計画を、もう少し立てれないのかな、と。「10年後こうなる」、あるいは「こうしたい」という部分がちょっと不明確なので、計画自体が、書かれていること自体が、「ありきたりかな」というちょっと残念な印象を少し受けました。

例えば、「全国に比べて北海道は、こういうところが遅れている。だからもう少し上げましょう」と。それはいいのですが、もっと北海道の明るい未来的なものを、これは北海道特有の他の地域に比べるといい、というような、そういうものを対策として入れられないのかな、というふうに思いました。雑駁な意見ですが。

それから今日、あまり意見が出ませんでしたけど、計画の目標として何がいいのかということで、雇用に関する指標は当然必要になってくると思いますが、今回の次期の計画という観点から考えると、何か生産性に関するような指標を入れたほうが次回の計画にはそぐうのではないかと考えておりますので、是非検討していただければと思います。

私の進行の不手際で、予定の時間よりも遅くなってしまいましたけども、全体を通して何か質問等があればお伺いしたいと思いますがいかがでしょうか。よろしいでしょうか。

ではご質問等がなければ、これをもちまして議事を終了させていただきます。

倉本部長から何かありましたら、お願いいたします。

#### 【倉本経済部長】

本日は、長時間にわたりまして、ありがとうございます。大変貴重な機会となったと思います。

特に最後の議題につきましては、これからの雇用対策の基本となるものでございます。各委員からのご指摘もいろいろございましたが、やはり、これまでとかなり環境などが変わってきております。我々もこれから先、どのような可能性があるのか、ということも含めて協議していきたいと思っております。個別には時間の関係もありますので、この場で触れることは控えさせていただきますが、それぞれの委員の皆様からいただきましたものを一つ一つ中で消化しまして次期計画の策定にあてていきたいと思っております。

これから大きく環境が変わってくると思いますし、一方で、新しい技術も出てこようかと思っております。そういうものを上手く使いながら、先々、将来北海道が、各地域が、安心して多くの人

たちが暮らしていくためには、雇用の安定というのはすごく大事だと思います。そういう観点から本日いただいた意見を我々として消化しまして、策定に向けて取り組んでいければと思います。今後とも忌憚のないご意見をいただければと思っておりますので、よろしくお願いしたいと思います。本日はどうもありがとうございました。

【事務局（雇用労政課 岩淵主幹）】

本日は、長時間にわたりまして貴重なご意見等いただきまして、ありがとうございます。

今年度は、このあと2回の審議会を予定しております。次回の審議会につきましては、追ってご連絡をさせていただきたいと思っております。

それでは、これもちまして、北海道労働審議会を終了いたします。