

北海道労働審議会

【議事録】

令和3年3月29日（月）

道庁本庁舎 9階 経済部会議室

北海道労働審議会

議事録

日 時 : 令和3年3月29日(月) 15時00分から16時00分まで

場 所 : 道庁本庁舎 9階 経済部会議室(オンライン開催)

【議事】

- (1) 第11次北海道職業能力開発計画の策定について
- (2) 最近の雇用状況
- (3) 新年度の雇用関連施策

【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)
片桐 由喜 (小樽商科大学 学長特別補佐/商学部 教授)
駒川 智子 (北海道大学大学院教育学研究院 准教授)
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 (日本製鉄室蘭労働組合 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 由起子 (SOC(株) 代表取締役社長)
氏家 和彦 (北海道電力(株) 取締役副社長)
桑原 崇 (北海道経済連合会 労働政策局長)

(五十音順)

1 開会

事務局（岩淵課長補佐）

それではただいまから、北海道労働審議会をオンラインによりまして、開催いたします。本日の審議会には、委員 12 名のご出席をいただいておりますこと、北海道労働審議会条例施行規則第 8 条により、構成委員 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。また、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、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となっておりますので、ご承知おきをお願いいたします。

では始めに、山岡経済部長からご挨拶申し上げます。

2 挨拶

山岡経済部長

経済部長の山岡でございます。本日はよろしくお願いいたします。

令和 2 年度第 2 回の労働審議会の開催にあたりまして、一言ごあいさつ申し上げます。委員の皆様には、年度末のご多忙の中で、ご出席をいただきましたこと、厚く御礼申し上げます。本来であれば、皆様にお集まりいただくところですが、感染症のリスク低減のために、本日は労働審議会として初めてになると思っておりますが、オンラインで開催をさせていただきます。ご理解をよろしくお願いいたします。また運営についても、初めてですので、行き届かないところがありましたら、ご容赦ください。

まず、雇用情勢ですが、感染症の長期化によりまして、道内経済が大きな影響を受ける中、求人が 13 ヶ月連続して、前年同月を下回っております。求職者や、事業主都合による離職者は増加傾向にありまして、予断を許さない状況が続いております。一方で、人口減少に伴い、慢性的に人手不足が続く建設や介護、福祉分野などへの円滑な労働移動、また、コロナを契機に、加速するデジタル化など、労働を取り巻く環境が大きく変化をしております。各産業を担う人材の確保、そして育成は急務となっております。本日の審議会では、本道における職業能力開発に関する今後 5 年間の方向性を示す第 11 次の北海道職業能力開発計画の策定について、議題にさせていただき予定となっております。

また、報告事項では、感染症の影響も含め、直近の道内の雇用情勢と道の来年度の新規施策等について、ご説明をさせていただきます。限られた時間ではありますが委員の皆様の忌憚のない意見をいただければ幸いです。何卒よろしくお願いいたします。

3 議事

事務局（岩淵課長補佐）

それでは、これより議事に入りたいと思います。ここからの議事の進行につきましては、片桐会長をお願いしたいと思います。片桐会長、よろしくお願いいたします。

片桐会長

皆さんこんにちは。このような ZOOM での開催となりましたが、貴重な機会ですので、忌憚のないご意見をお聞かせください。

それでは早速議事に入ります。はじめに議事（１）第 11 次北海道職業能力開発計画の策定につきまして、事務局から説明をお願いします。

事務局（磯部産業人材課長）

経済部産業人材課の磯部と申します。よろしくお願ひいたします。私の方から、第 11 次北海道職業能力開発計画の策定につきまして、資料 1-1 に基づきましてご説明を申し上げます。都道府県が策定いたします職業能力開発計画でございますけれども、職業能力開発促進法におきまして、都道府県は国が定める職業能力開発基本計画に基づき、当該都道府県の区域内において行われる職業能力開発に関する基本となるべき計画を策定するよう努めるものとされております。道におきましては、環境の変化に対応した労働者の職業能力開発を促進するため、昭和 46 年度から、これまで、10 次に亘り北海道職業能力開発計画を策定いたしまして、様々な施策を展開しているところでございます。現行の計画であります第 10 次北海道職業能力開発計画は、平成 28 年度から令和 2 年度までの 5 ヶ年を計画期間とし、平成 29 年 1 月 27 日に策定したものでございます。資料 1-2-1 及び資料 1-2-2 といたしまして、現行の第 10 次北海道職業能力開発計画の概要と、本編をお配りしておりますので簡単にご説明をさせていただきます。資料 1-2-1 の中段、2 計画の概要をご覧ください。この計画は、5 部構成となっております。「第 1 部 総説」「1 の計画のねらい」でございますけれども、働くもの一人ひとりの職業生活の安定と社会的な評価の向上を目指し、(1) 産業界や地域のニーズを踏まえた人材育成の推進 (2) 全員参加型社会の実現に向け、雇用のセーフティーネットとしての機能を含むきめの細かい職業能力開発の推進 (3) 個人に合わせたキャリア形成の推進 (4) 技能の継承・振興、この 4 項目につきまして、今後取り組む基本的施策の方向性を示すとうたっております。「2 計画の期間」につきましては、平成 28 年度から令和 2 年度までの 5 年間としていたところでございます。次の「第 2 部 職業能力開発を取り巻く環境」についてでございますけれども、「1 職業能力開発を取り巻く現状」にありますとおり、生産年齢人口や労働力人口の減少、一部業種での人手不足、企業における教育訓練費の低下などの状況を踏まえまして、「2 職業能力開発における主な課題」にありますとおり、(1) 力強い地域経済の実現に向けた人材の育成 (2) 全員参加型社会の実現に向けた職業能力開発の推進 (3) 個人や企業によるキャリア形成の促進、以上の 3 項目を主な課題として設定しております。「第 3 部 職業能力開発の方向性」についてでございますが、「1 5 年後の目指す姿」といたしまして、(1) 力強い地域経済を実現できるために、強みのある分野、人材不足分野において、すぐれた産業人材が育成・確保されている。(2) 働くことを希望する人が、道内で活躍するために、経済・雇用情勢の変動に伴って、適切な職業能力開発の機会が確保されている。この 2 項目を 10 次計画において、新たに設定いたしまして、職業能力開発の方向性を明確にしたものでございます。次のページになりますが、「2 施策の実施目標」といたしまして、目指す姿の達成に向け、(1) 産業界や地域のニーズを踏まえた人材育成の推進 (2) 全員参加型社会の実現に向け、雇用のセーフティーネットとしての機能を含むきめの細かい職業能力開発の推進 (3) 個人に合わせたキャリア形成の推進 (4) 技能の継承・振興の 4 項目を設定し、あわせて、指標につきまして、①高等技術専門学院の修了生の就職率 100% ②公共職業訓練の修了者における就職率 77% ③能力開発セミナー受講者の満足度 97% ④道が実施する技能検定の合格者数 2,700 人の 4 つを設定いたしました。指標の達成状況につきましては、現在、令和 2 年度分について集計中でございますけれども、令和元年度の実績では、①高等技術専門学院の修了生の就職率が 99.6% ②公共職業訓練の修了者における就職率が 71.7%。能力開発セミナー受講者の満足度が 89.6%。④道が実施する技能検定の合格者数が 3,772 人となっている状況でございます。次に「第 4 部 職業能力開発の基本的施策」についてでございますが、第 3 部の 4 項目の「施策の実施目標」に基づきまして、それぞれ四

角の囲みにありますとおり、各目標を達成するための具体的な施策の展開によりまして、目指す姿の実現に向けて着実に取り組んでいくこととしております。次に、「第5部 計画の推進」についてでございますけれども、「1 計画の推進体制」や「2 関係機関等との連携」にございますとおり、官民の適切な役割分担や相互の連携のもと、効果的、効率的に取り組みを推進いたしますとともに、「3 計画推進の考え方」、「4 計画の推進管理」にありますとおり、各基本的施策につきまして、実施状況を把握して参りました。以上が、現行の第10次計画のご説明になりますが、先ほどご説明いたしましたとおり、この計画が令和2年度をもって計画期間の終了となります。次期、第11次計画の策定に当たりましては、現在、国において策定中でございます。第11次職業能力開発基本計画との整合性を考慮いたしますとともに、新型コロナウイルス感染症の影響や、職業能力開発をめぐる環境の変化、また、人口減少の深刻化に伴う経済雇用情勢の変化などを勘案いたしまして、策定していく必要があるものと考えております。

ここで国の第11次職業能力開発基本計画の案につきまして、資料1-3-1、それから資料1-3-2により簡単にご説明をさせていただきます。まず資料1-3-1をご覧くださいと思います。一番上の枠におきまして、新型コロナウイルス感染症の影響の中でのデジタル化の進展や、労働市場の不確実性が高まっていること、また、人生100年時代の到来から、労働者の職業人生自体も長期化してきており、そういった環境変化の中で、企業における人材育成の支援や、労働者が主体的にキャリア形成に取り組むことを支援する人材育成戦略として、職業能力開発施策の基本的方向を定めるとうたわれております。現行の国の第10次計画では、資料1-3-2にもございますとおり、「生産性向上に向けた人材育成戦略」が強調されておりましたが、11次計画案ではこれに加えまして、コロナウイルスをきっかけとするデジタル化の加速、それから、人生100年時代への対応という視点が戦略として掲げられております。戻りまして資料1-3-1をご覧ください。左側に今後の方向性としていたしまして、4つの柱が掲げられております。1つ目の柱は、「産業構造社会環境の変化を踏まえた職業能力開発の推進」でございます。Society5.0の実現に向けた経済社会の構造改革の進展を踏まえ、IT人材などの、時代のニーズに即した人材育成を強化いたしますとともに、職業能力開発分野での新たな技術の活用や、企業の人材育成の強化を図るものでございます。2つ目の柱は、「労働者の自律的・主体的なキャリア形成の推進」でございます。労働市場の不確実性の高まりや職業人生の長期化を踏まえ、幅広い観点から、学びの環境整備を推進するものでございます。3つ目が「労働市場インフラの強化」でございます。中長期的な日本型雇用慣行の変化の可能性や労働者の主体的なキャリア選択の拡大を視野に、雇用のセーフティーネットとしての公共職業訓練や職業能力の評価ツール等の整備を進めるものでございます。4つ目は、「全員参加型社会の実現に向けた職業能力開発の推進」でございます。希望や能力等に応じた働き方が選択でき、誰もが活躍できる全員参加型社会の実現のため、すべての方々がスキルアップできるよう、個々の特性やニーズに応じた支援を講じるというものでございます。以上概要ではございますが、国の計画の方向性となっております。この国の計画とも整合性を図りながら、今後、道の第11次計画の作成を進めてきたいと考えておりまして、計画期間は令和3年度から7年度までの5年間、策定期間は本年10月を予定しております。計画策定にかかる今後の大まかなスケジュールにつきましては、資料1-1 IVにございますとおり、労働審議会からご意見をいただきますとともに、7月には道民意見の募集などを実施いたしまして、議会への報告なども経ながら、10月を目途に策定して参りたいと考えておりますので、お取り計らいのほどよろしくお願い申し上げます。以上でございます。

片桐会長

はい、ありがとうございました。ただいまのご説明につきまして、ご意見、ご質問ありま

すでしょうか。ご意見、ご質問のある方は手を挙げられますか、あるいはリアクションのマークを使って合図をしてください。どなたかいらっしゃいませんか。はい、氏家委員お願いします

氏家委員

氏家でございます。1点教えていただきたいのですが、第10次の指標に関する元年度の数値のご説明をいただきました。この数字は5年間のうちの4年目になると思いますが、それぞれの指標が過去どのように推移をしたかということと、足元最終年度の数値が出ていないので、推定実績は出せないのかもしれませんが、特に元年度実績を伺ったときに、公共訓練等の能力開発セミナーに関しては、目標値のみならず、27年度の実績を下回る数値となっております。この辺の状況について教えていただきたいと思います。

事務局（磯部産業人材課長）

はい。まず、公共職業訓練、委託訓練の修了生の就職率についてでございますけれども、平成27年度当時の数値が73.8ということで、目標が77%と設定しておりました。その後、28年度には、71.4%。29年度には73.1%。平成30年度には71.9%。そして元年度に71.7%と、若干でこぼこありますが、計画策定当時から、若干下回る水準になっております。この落ち込んだ理由としては、令和元年度におきましては、一般事務への就職を目指す、パソコン技能コースという訓練の受講者の方が多く、一方、雇用情勢は落ち、改善基調にはあったものの、一般事務に関する有効求人倍率というのは、総じて低かったということから、希望どおりの就職がかなわなかったことが挙げられると考えております。それから、能力開発セミナーについて受講者の満足度でございますけれども、平成27年度当時の数値が94.9%、28年度91.8%、29年度94.0%、30年度94.3%と推移してきていたのですが、元年度においては、89.6%と、ガクンと落ちてしまった状況でございます。目標として97%を掲げる中で、大きなダウンになってしまった要因としては、これはアンケートでございますので、明確に見えてくるわけですが、講師の質に対する不満が一つあったということと、それから訓練を実施する時間帯を、平日の受講者の勤務時間外で実施したことについて、勤務時間内でやってほしいという希望もあり、その部分が、ご不満に繋がったという分析をしております。それから、能力開発セミナーについては、私どもの8つの高等技術専門学院と、障害者訓練校で、実施しているのですが、6学院と障害校では大変満足したというご意見をいただいている状況なのですが、先ほど申し上げました勤務時間外で、訓練、セミナーを実施したこと、この項目については、満足したという意見も割合が低かったという状況でございます。

片桐会長

はい。では、岡田委員お願いします。

岡田委員

今のご説明の内容について、もう少しお聞きしたいのですが、在職者向け研修会で、勤務時間外に受講することに対しての満足が低かったということだと思っておりますが、お仕事の時間の中で受講するというのは、在職者の方のお勤め先からは、特に問題なく認められているということなのでしょうか。

事務局（向平産業人材課職業訓練担当課長）

向平と申します。在職者のセミナーですが、ものづくりに関連する業種については、昔から、勤務時間内でやるという風潮があるのですが、実は今回、時間外で行ったセミナーにつ

いては、介護系のセミナーで、介護系については、日中勤務時間内どうしても、時間が取れないということで、時間外で設定しました。やはり日中忙しい仕事の中で、時間外でセミナーをやって、相当の疲労感がたまったというご意見があったという状況にあります。

岡田委員

ということは、セミナーを受講される方から、当初、時間外にやってほしいといった要望があったのでしょうか。

事務局（向平産業人材課職業訓練担当課長）

これについては、経営者サイドと、事務調査をした結果、こういう形になって、従業者の方のニーズに合わせてやっていなかったため、こういう結果になっていますので、来年度以降また介護のコースが、経営者側から要請があった場合については、セミナー時間帯は、従業者の方のニーズに合わせた形で整理していきたいです。

岡田委員

ありがとうございます。もう1点いいですか。別の質問なのですが、資料1-2-1の、先ほどからお話に出ている、指標というところです。2ページ目の現状というものがありますが、平成28年度からの計画だったので、平成27年度の数値が書かれてあって、右側に平成32年度の目標値が出されているのですが、これは、この計画を立てた段階で、設定した目標値なのか、もしくは計画の途中で修正が入ったものなのか、どちらでしょうか。

事務局（磯部産業人材課長）

はい。これは、計画策定時に設定しております。その後の見直しというのは行っておりません。

岡田委員

計画策定時に設定されたということで、もう一つ聞かせていただきたいのですが、この数値はどんなふうに算定されるのでしょうか。例えば一番上が100%になっていて、次が77%、97%となっていますが、これは計画策定時の平成27年度の現状から、それぞれ少しずつ引き上げるというような、算定の仕方なのでしょうか。

事務局（磯部産業人材課長）

はい。現状、当時の平成27年度の数値から、当時のトレンドなども参考にしながら、到達可能性のある中での、できるだけ高い数値ということで設定しているところでございます。

岡田委員

はい、わかりました。ありがとうございます。

片桐会長

他にご意見ご質問ありますでしょうか。はい、大柄さんお願いします。

大柄委員

日本製鉄の大柄です。よろしく申し上げます。第11次の開発計画の策定についての案ということで、資料の1-3-3の部分で発言しても大丈夫でしょうか。

片桐会長

はい、どうぞ。

大柄委員

目を通させていただいたのですが、視点として、ほぼ網羅されているのですが、ただ一つお願いがありましたのは、昨年の10月に菅総理大臣が、変わりました。2050年を目途に、CO₂をゼロ、カーボンニュートラルを実現するというのを打ち出して、それに伴って、各企業も今、どのようにして、ゼロにしていくかということ、急速に議論検討を進めておりまして、その辺の関係について、特にこの部分は産業構造の大転換にするような内容でもありますので、その辺のところをこの計画案の中にも課題として、あるいは方向性として盛り込んでいただければと思います。以上です。

事務局（磯部産業人材課長）

はい、ありがとうございます。資料1-3-3につきましては、国が現在策定している計画の最終の案になりますので、今アドバイスいただきました点については、次の計画には盛り込むことは、できないのですけれども、私どもがこれから作成していきます道の計画の中で、その部分につきましては、どれくらい盛り込むことができるかは、まだこれから検討させていただきたいと思っておりますけれども、そういった視点を持って、策定に臨ませていただきます。

大柄委員

はい、ありがとうございます。よろしく願いいたします。

片桐会長

他にご意見、ご質問ありますか。はい。桑原さんお願いします。

桑原委員

意見ということで2点ほど申し上げさせていただきます。国の職業能力開発基本計画でも強調されておりますけれども、道の11次計画ではコロナ禍によって、加速しております社会のデジタル化、それから産業構造の変化に的確に対応した計画を作っていたらいいと思っています。特にデジタル化ということにつきましては、産業界でも、労働生産性向上の鍵となりますので、人材需要が増しておりますし、これからは各種のデジタル技術に強い人材を輩出する職業訓練の推進も必要と考えております。それからもう1点、ご存知のように2021年4月から改正高年齢者雇用安定法が施行されて、70歳までの就業確保措置が企業の努力義務ということになります。企業にとりましては、高齢社員を戦力として活用していくことの重要性がますます高まっていくと考えております。実際人口減少下におきましても、60歳以上の労働力人口は年々増加しております。次の第11次計画では、こうした高齢の労働者を雇用する企業を支援するために、中高年者の転職、再就職、また定年後の多くの方が雇用継続という形態をとっておりますけれども、必要となる能力、それからスキルを付与するような職業能力開発を推進していただきたいと思っております。以上です。

事務局（磯部産業人材課長）

はい、ありがとうございます。そこの二つの視点をしっかり持って策定に臨みたいと思います。ありがとうございます。

片桐会長

他にご意見ご質問ありますでしょうか。特にないようですね。

それでは、第11次北海道能力開発計画の策定につきまして、職業能力開発部会に付託し、本日、委員の皆様方からいただいたご意見も踏まえて審議していただくということによろしいでしょうか。はい、ありがとうございます。それでは、部会において審議していただき、次回以降の審議会で報告を受けたいと考えております。よろしくお願ひいたします。

では、次の議事に入ります。議事(2)最近の雇用情勢について事務局から説明をお願いします。

事務局（西岡雇用労政課長）

雇用労政課の西岡でございます。私の方からは、資料2に基づきまして、本道の最近の雇用情勢についてご報告させていただきたいと思ひます。

資料を1枚めくっていただきまして、「新型コロナウイルス感染症に起因する雇用への影響について」です。こちらはハローワークさんと北海道労働局に相談が寄せられたものを定性的に集計しているものでございます。まず、左側のところ、感染症に起因して解雇・雇止め等が予定されている道内の労働者、3月19日時点の数字でございます。累計で3,423名になっております。雇用調整の可能性がある事業所は、右側のグラフですが、累計で1万1,614事業所になっております。これは全国との比較で申し上げますと、解雇等見込み、労働者数は、東京、大阪、愛知、神奈川に次いで全国で5番目に多く、雇用調整の可能性がある事業者数は、東京に次いで2番目に多いという状況でございます。

1枚めくっていただきまして、2ページでございます。有効求人倍率を確認していきたいと思ひます。令和3年1月の有効求人倍率、原数値ですが、これは全体で0.95倍、全国は1.04倍で、10ヶ月連続で1倍を下回っている。特に、月間有効求人数は15ヶ月連続で前年同月を下回っています。次に下の方の右側の表4の一番右端をご覧ください。月間有効求人数ですが、令和元年11月から、15ヶ月連続で下回っているのが見てとれます。それから、労働局さんの直近の基調判断、これは全体をどう評価しているかと申しますと、「道内雇用情勢は求人が引き続き、減少しており、求職者の増加もあいまって弱さが見られる。感染症の雇用に与える影響により一層注視する必要がある」ということで、今は雇用調整助成金等々の様々な施策で何とか持ちこたえている中で、やはりミクロな数字はいろいろと悪い方向の要因、要素も出てきているということで、我々としても引き続き注視していくということでございます。

3ページでございます。今度は、地域別で有効求人倍率を確認していきたいと思ひます。まず、道内の地域別の有効求人倍率。札幌、函館、旭川、岩内、千歳で1倍を下回っているということでございます。一方で、紋別、稚内、根室などでは1倍を大きく上回っているということで、地域差があるということです。ざっくり言いますと、この中で、大都市の札幌函館、旭川の雇用情勢が、悪化が目立っているということと、あと岩内と千歳というところは、地域性ということと言いますと、この岩内、管内は、ニセコ地区を抱えているものでございます。それから千歳は、空港を抱えているということがございまして、そういった後からもお話しさせていただきますけれども、そういう業種による影響もここでは出ていないかと思ひてございます。

続きまして、4ページをご覧ください。今度は職業別に見ていきたいと思ひます。月間有効求人数は前年同期に比べて、7.4%前年同時期に比べて全体的に、大きく減少しているものの、細かく見ると販売営業或いは農林漁業、建設・採掘などでは前年よりも増加している職種もあります。点線で書かせていただいている部分が、それに当たるものでございます。コ

コロナ禍によって離職を余儀なくされた方々が求職活動を行っていることもありまして、月間有効求職者数というのは前年同時期に比べて14.3%増加するなど全体的に、基調としては、大きく増加をしているということを申し上げたいと思います。

それから5ページです。道内の完全失業者の推移でございます。道内の就業者数ですけれども、近年増加傾向で推移をしていたものの、令和2年には262万人となって前年よりも4万人減少をしております。就業率は56.2%と、前年よりも0.5%下がっているという状況です。それから道内の失業者数は、過去最低値を更新するなど減少傾向がずっと続いていたのですが、令和2年には8万人となりまして、前年よりも1万人増加するとともに、完全失業率も3.0%になりまして前年よりも、0.4%上昇しているということで、年単位で見てもコロナの影響が出てきていることが見て取れるかと思えます。

それから6ページをご覧ください。今度は男女別の状況でございます。まず、男性の方ですけれども、令和2年の男性の就業率、こちらは、前年と比較すると全体で0.1ポイント低下、就業者数にして1万人の減少でございます。特に、25歳から34歳の年齢層で大きく、2.2ポイント低下している。点線で書かせていただいているところでございます。それから女性の就業率でございますけれども、前前年同月比で0.7ポイント低下、就業者数にして3万人減少しております。特に15から24歳、それから、25から34歳の層で、低下が大きいということが見て取れるかと思えます。

続きまして、7ページをご覧ください。今度は男女別の雇用形態別の推移を確認していきたいと思えます。まず男性の就業者数ですけれども、令和2年は144万人と前年と比較すると全体でいうと1万人減少していますが、その内訳をみると、正規雇用者が2万人の減少をしているということで、正規雇用者の幅が大きく出ているということが一つ。それから、女性の方ですね、令和2年の女性の就業者数は118万人。前年と比較すると、3万人の減少でございます。その内訳を見ますと、非正規雇用労働者、こちらが4万人減少しているということになっております。

続いて8ページをご覧ください。感染症による売り上げ減等の影響、今度は経済面で見たいと思えますけれども、まず、1月の等の臨時で行った調査によりますと、感染症の拡大により利益、売上などが、「大きく減少」「多少減少」含めて、「減少した」と答えた企業の割合というのは全体で54.3%となりまして、10-12月期時点の調査から4ポイント低下してございます。ちょっと細かく見ますと、やはりサービス業のみが、感染症の拡大により、売上利益等が減少したと答えた企業の割合が上昇しているということで、他業種に比べて、感染症の影響が強く出ているということが言えるのではないかと思います。

それから、9ページをご覧ください。少し詳しくサービス業のところを見ていきたいと思えますけれども、サービス業のみ1月のこの臨時調査では、売り上げ利益が減少したと答えた企業の割合が増加しておりますけれども、細かく見ると、宿泊、旅行業あるいは飲食業が、特に大きく影響が出ているということです。これは、下から上に向かって新しくなっているもので、推移を見ながら、ご覧いただければと思います。宿泊・飲食、宿泊・旅行業、あるいは飲食業においては、10-12月の時点では、各種様々な施策の効果もあって、大きく減少したと答えた企業の割合というのは大きく低下をしたのですが、感染症の再拡大に伴う営業自粛あるいは移動制限等もあり、1月の時点で再び状況が悪化しているということでございます。今ここから先、また感染状況に予断を許さない状況でございますので、我々としても、しっかり心してフォローして報告させていただきたいと思っております。

続きまして、10ページをご覧ください。続きまして、これは従業員の過不足感の状況でございます。これ正規従業員の過不足感でございますけれども、前回の調査地点より過剰を感じている企業の割合というのは、低下をしております。適正と感じている企業の割合が上昇しているということでございます。それから非正規の過不足感についても、同じような傾

向で、過剰と感じている企業の割合というのは、低下していて、不足と感じている割合が上昇しているということでございますけれども、これも、今後の感染状況は変わって参りますので、引き続き、しっかりとフォローをさせていただきたいと思っております。

それから 11 ページでございます。今度は、道内の企業の倒産、統廃合の状況でございます。道内の倒産件数というのは、ご承知のとおり、近年、減少傾向で推移して参りましたけれども、令和 2 年に 175 件。この数字自体は、昭和 46 年以降で最少となりました。3 年連続で過去最低を更新しているということでございます。それから、道内の休・廃合の、あるいは解散申請については、令和 2 年には 2,225 件となりまして、前年とほぼ同水準。依然として、2,000 件以上が休・廃業あるいは解散をしているということでございますので、高止まりの傾向になっているということは、注意を要すると思っております。

次に 12 ページ、大卒予定者の就職内定状況でございます。令和 3 年 3 月に、卒業予定の大学生の 2 月 1 日時点における就職内定率は北海道、東北地方で 90.9% となりまして前年度と比較して 1.7 ポイント低下しておりますけれども、過去 2 番目に高い数値です。最高は、令和 2 年 3 月卒の 92.6% になってございます。なお、10 月 1 日の時点では、前年と比較して 10 ポイント以上低下していましたが、2 月 1 日の時点においては、縮まって、前年度からの減少幅ってというのは縮小しているということでございます。ここには書いていないのですが、ちなみに高卒の道内の状況でございますが、1 月末時点で、90.5% と前年比 2.8 ポイントの減少となっております。

続きまして、13 ページでございます。就業環境関係で、テレワークの状況ですが、感染症が拡大している中で、非常に関心も高い項目でございますけれども、道内におけるテレワークの導入状況、昨年 6 月時点、感染症が拡大する中ですが、一旦それが収まって 1 回目の緊急事態宣言が解かれた後の調査になります。6 月時点では、道内 20.7% となっておりますが、10 月、12 月時点で実施した別の調査では、16.2% と、やや戻っているかな、というような気もいたします。それから、民間の調査によりますと、個人ベースでのテレワーク実施、こちらは、1 月時点での調査では 22.0% となっております、10 月時点の調査から 3.1 ポイント上昇しているということでございます。

14 ページです。こちら最後になりますけれども、私ども定期的にいろんな団体さん、会社さんに、ヒアリングを行っております、その主なものを少し抽出させていただきます。まず、雇用状況につきましては 1 ポツ目でございますけれども、建設業さんですね、設備投資の減少から、民間工事、建設工事の受注環境が厳しくなるのではないかとという予測を立てていらっしゃるどころであるとか、あと 3 ポツ目、飲食業の方々、ここは大企業なのですが、やはりかつてないほどの厳しい、苦しい状況であるという声が寄せられております。中ほどの採用状況についての 1 ポツ目でございますけれども、コロナの影響を受けて採用計画を変更する予定はないというようなことが、建設、情報通信、スーパーなどではございまして、業種によっては、人手不足感が反映をされているのではないかなというふうにも思っております。一方で、2 ポツ目でございますけれども、やはり、飲食業さんなどは、コロナ影響も勘案して減らすというふうにお話しているところもございました。それから就業環境の関係ですけれども、製造業者さん、2 ポツ目です。従業員さんの職業訓練を実施しているであるとか、3 ポツ目のトライアルけれども一部テレワークを実施しているという小売りの取組の声もございました。以上でございます。あとはですね、細かい四半期の統計データでございますので、後程お目通しいただければと思いますが、私もこういう統計値を毎月確認しながら、引き続き、緊張感を持って、雇用の施策を取り組んで参りたいと思っておりますので、よろしく願いいたします。

片桐会長

はい、ありがとうございます。ただいまの報告につきまして、ご意見ご質問等ありますでしょうか。特にないでしょうか。続きましても、事務局から説明がありますので、併せて、今のご報告に関して、後程、質問やご意見を寄せられても構いませんので、議事を進めていきたいと思っております。では議事（3）新年度の雇用関連施策について、説明をお願いします。

事務局（西岡雇用労政課長）

それでは引き続き、私の方から資料3に基づきまして、令和3年度の雇用関連施策について、ご説明したいと思います。本年度第1回の審議会で、いろいろな論点を私どもの方から提示をさせていただきまして、委員の皆様から、雇用の維持の観点、あるいは働き方改革の観点で様々ご意見をいただきまして、それも踏まえて、今回新年度の取組を簡単ですがご紹介させていただきます。大きく3つ4つございますけれどもまず1点目、離職者・学卒未就職者等に対する就職に向けた支援でございます。まず私ども、ジョブカフェを持っております。ここの相談体制を引き続き強化させていただくということと、あとは、企業の合同説明会をコロナ禍ということもありましてウェブでしっかりまた展開をしていきたいというふうに思っております。

次に、さきほど、ちょっと申し上げたように学卒未就職者、これ、やや好転している、好転というか、今年は何とかなりそうかなという面もありますけれども、ここも、長期的に見ればまだ予断を許さないという状況でございますので、今年度やりました非正規に対する給付金付きの職場研修というのを、学卒未就職者或いは就職氷河期世代に、拡大をいたしまして、さらに、実施をさせていただこうと思っております。

あと3ポツ目、こちらは、一方でやはり人手不足というところも先ほど申し上げたように、現にあるというところに対応するために、短時間業務などを、求人ニーズに応じた求人創出マッチング。具体的には、女性あるいは高齢者あるいは障害者の方々でも働ける業務を、業務の中で、事業者の中で、うまく切り出して、求人を作っていく、短時間勤務を作っていくというような取組も合わせてやっていきたいと思っております。

それから転職支援、職業訓練ですけれども、離職者の転職支援ということで申し上げますと、今年もやりましたジョブチャレ、北海道異業種への労働異動支援ということで、介護、建設などの依然として人手不足のところへの労働移動の促進というのを引き続きしていくということと、あとは、民間の訓練、それから、MONOテックにおける様々な職業訓練、これも労働異動には欠かせない要素でございますので、こちらもしっかりと取り組んでいきたいというふうに思っております。それから、事業継続、あるいは雇用維持、人材確保の面でございますけれども、まず事業継続、雇用維持について、まず融資制度、資金繰りの支援ということで、例えば、政投銀さんと連携した取組の実施。あるいは、2ポツ目の課題に応じた専門家派遣、これは、社労士さんであるとか、中小企業診断士さん等をワンストップで派遣していくという取組です。それから、当然、短時間外出自粛の影響を受けた事業者への支援も引き続き行っていくということと、雇調金のサポート相談窓口、昨年の5月に立ち上げたのですが、引き続き、国の補助金、助成金がございますけれども、道としてもしっかりとサポートしていくということでございます。あと人材確保の呼び込みということで、先ほど人手不足業種の労働移動の促進、ジョブチャレ北海道の取組、あとUIターン、本州からも取り込んでいくということであるとか、最後の4ポツ目は、外国人技能実習生、これは水際対策で14日間留め置かれるというところへの宿泊への助成というのもやらせていただこうかなというふうに思っております。それから一番下のところでございますけれども、ウィズコロナ時代の働き方改革ということで、まずテレワークの普及定着ということで申し上げます

と、今年度も補助金を展開いたしました但来年度も引き続き、やろうと思つています。来年度は国の補助金等と呼応する形で上乘せの補助をやつていきたいなというふうにするのと、あと定着支援ですね、機器を整備しても、そこからやめてしまうということにならないように、私ども今年の事業でマニュアルを作りましたので、定着に向けたマニュアルの普及あるいはイベントを通じた機運醸成ということで、引き続きテレワークの機運の醸成、維持を図つていきたいと思つております。それから働き方改革ということで申しますと、来年度4月からですね、働き方改革関連法が中小企業も含めて、原則適用になるということで、地域における相談体制も強化していこうと思つているほか、引き続き企業認定制度、表彰などの普及啓発、或いはセミナーの実施ということもやらせていただきたいと思います。最後になりますけれども良質な雇用の創出ということで地域活性化雇用創造プロジェクトという国費を使ったプロジェクトを推進しております、先端的なものづくり、IT、食関連産業などなど、そういった道内の強みを生かした産業振興と雇用の創出の連動ということも、引き続き、取り組みさせていただきたいと思つております。あと、2枚目以降は、今申し上げました個別の事業の詳細でございますので、後程、お目通しいただければと思つています。ありがとうございました。

片桐会長

はい、ありがとうございました。それでは先ほどの最近の雇用情勢、ただいまの新年度の雇用関連施策に合わせて、ご意見ご質問等あればお願いします。では、開本委員をお願いします。

開本委員

資料3の左下のところで、労働局と連携したテレワーク求人等の開拓という記載がありますが、ご承知のとおり、中小企業ではあまりテレワークが広がっていないといったところもあり、テレワークができるということ、求人への売りにしたいという企業様もいらっしゃるのとは、ここに書いてあるテレワーク求人等の開拓の具体的な内容が現時点でそれなりにあるのであれば、教えていただきたいと思います。

事務局（西岡雇用労政課長）

こちらですね、労働局さんと連携した事業でございます、今年度新たに取り組む内容でございます。私どもテレワークを使った求人というものにかなりニーズがあるのではないかと、労働局さんと今年はターゲットとして、一緒にやろうということで、今回そういう方向になっております。中身については今、詳細を検討中でございますので、詳しいものが出来たら、また情報提供させていただきたいと思つています。

開本委員

はい、ありがとうございます。

片桐会長

はい。他にご意見ご質問ある方いらっしゃいますでしょうか。特にないでしょうか。ではもし後程わからないところ等がありましたら事務局の方にお問い合わせください。それではこれをもちまして議事を終了いたします。山岡部長から何か言いましたをお願いします。

山岡経済部長

本日は、様々貴重なご意見をいただきまして、感謝申し上げます。先ほど、キックオフと

して、今、この審議会でも、最初にご議論いただきました第11次の職業能力開発計画の策定ですが、本日、部会の方に付託いただきまして、計画策定に向けた部会の議論というものを始めさせていただければと思います。これから、まさに、時代の転換点でございます、このコロナが、やはり働き方そのものの変化を加速させているという認識を私どもも持ってございまして、そういう中で、今後のあり方をさらに検討させていただいた上で、審議会委員の先生方にも、またご議論いただければと思っております。ありがとうございます。

また、本日の今の足元の雇用情勢、そして、来年度の雇用政策についても、ご説明させていただきました。今まで、ご議論いただいたものも含めて、現状での施策なのですが、ご存じのとおり、実はコロナ感染症自体の先行きがなかなか見通せない、変異種なども出てきて、非常に感染力の強いというようなことで、せっかく一定程度収まったものが、札幌などでは、10万人あたりの感染者も再び増え始めているような状況で予断を許さないところもございまして。そういった意味では、さらに今後、委員の方々にもご意見いただきながら、いろいろな対策をすることもないとは限らないという状態にもありますので、今後とも引き続き、ご指導、ご協力、ご鞭撻をいただければと思っております。

今日のところはまず、そういった意味で、11次職業能力開発計画のキックオフということで、大変感謝申し上げます。ありがとうございました。以上でございます。

片桐会長

それではこれで本日の議事を終了いたします。円滑な議事進行におっしゃっていただきましてありがとうございました。

事務局（岩淵課長補佐）

本日長時間にわたりまして、貴重なご意見等いただきまして、感謝申し上げます。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。ありがとうございました。