

令和4年 経済委員会 開催状況
(経済部労働政策局雇用労政課(保健福祉部福祉局障がい者保健福祉課))

開催年月日 令和4年2月1日
 質問者 民主・道民連合 広田 まゆみ 委員
 答弁者 労働政策局長兼産業人材担当局長、雇用労政課長、
 就業担当課長、働き方改革推進室長

質 問 要 旨	答 弁 要 旨
<p>一 コロナ禍前後の北海道の雇用環境の変化と対策について</p> <p>長引くコロナによって「日本の雇用環境」も厳しい状況が続いています。</p> <p>さまざまなシンクタンクで色んな分析や課題が発表されています。私としては、単純にマイナス面だけではなく、こういう機会に浮き彫りにされる課題から本質的な解決に向かうヒントがあるものと考えています。北海道における雇用環境について、どのように道として把握されているのかうかがっていきたいと思います。</p> <p>(一) 失業者の増加などについて</p> <p>1 コロナ禍における失業者の状況について (広田委員)</p> <p>まず、失業者の関係ですけれども、コロナにおける失業者の増加と業種別の状況についてですが、総務省の労働力調査から2019年と2020年を比較すると、全国で、失業者数が29万人増加したと言われております。</p> <p>業種別に比較すると、就業者数の減少は宿泊業、飲食サービス業が29万人で最多。製造業は18万人の減、卸売業、小売業が2万人減となっております。</p> <p>まず、北海道におけるコロナ前の失業者の状況はどのような特徴があり、それを踏まえたうえで、コロナ禍における北海道の失業者の状況をどのように道として把握されているのか、そこからどのような対策をとってきたのか、今後、どんな対策が必要と考えるかうかがいます。</p> <p>(広田委員)</p> <p>道として業種別に把握がないということなので、結果的に一般的なこれまでの対策を進めていくという御答弁だと思いますが、はたしてそれでいいのでしょうか。</p> <p>2 正規、非正規の状況について (広田委員)</p> <p>次に正規、非正規の状況についてうかがっていきたいと思います。全国では、非正規労働者は2019年から2020年まで75万人減少しており、いわゆる景気の調整弁として非正規職員、いわゆるパートタイム・有期雇用の労働者が影響を受けている実態が見えます。</p> <p>さらに、構造的にその多くが女性となっていて、コロナ禍の影響を最も大きく受けたのが非正規労働の女性であったと言えます。</p> <p>野村総研、日本総研などシンクタンクのレポートで、</p>	<p>(雇用労政課長)</p> <p>完全失業者数についてでございますが、本道における就業・離職等の動向は全国と同様の傾向にあり、令和元年の完全失業者数は7万人で、平成28年から3年連続で減少してきていますが、令和2年は、長期に及ぶ感染症の影響から、8万人と増加に転じたところであり、厳しい状況にあるものと認識しております。</p> <p>このため道としては、雇用調整助成金の活用促進など、雇用の維持に取り組むとともに、離職を余儀なくされた方々に対するカウンセリングやマッチングなどの就業の促進や職業能力開発に取り組んできておりまして、今後とも、働く方々の雇用の維持・確保に向け、各般の施策を積極的に進めていくとともに、国や関係機関とも緊密に連携しながら、変化する雇用情勢に応じ、適時適切に取り組んでまいります。</p> <p>(雇用労政課長)</p> <p>正規及び非正規雇用労働者の状況についてでございますが、本道における正規雇用労働者数は、令和2年には、前年に対し、2万人減少して133万人、非正規雇用労働者数は、3万人減少して、87万人となっており、雇用者に占める非正規雇用労働者の割合は39.5パーセントと、前年に比べ0.3ポイント低下したものの、全国平均の37.1パーセントよりも高い状況が続いています。</p> <p>また、年齢別では、15歳から24歳は、正規雇用労働</p>

質 問 要 旨	答 弁 要 旨
<p>とりわけ日本では各国と比較すると男性と比べて女性の雇用悪化幅が大きいことが課題となっています。</p> <p>その要因には、概ね4つが挙げられておりまして、1つ目は他国と比べてコロナ禍で雇用が減少しやすい対人サービスの割合が高く、食と観光ということになります。かつ、そうした産業で女性の就業者が多いという産業構造要因、そして、2つ目は雇用がパートタイムで働く、調整されやすいパートタイムで働く女性が多いという就業形態の要因、3つ目は手続きの煩雑さなどから雇用維持政策が十分に活用されていないという就業形態その要因、4つ目は外出制限などで家庭内労働負担の増加で女性の非労働力化が進んだという社会的要因という4つの要因が挙げられています。</p> <p>北海道における正規、非正規の失業者数などは、コロナ禍前後と比較して、どのようになっているのか、年代別にかがうとともに、全国と比較して、北海道に特徴的な課題があるのか、また、それに対して、どのように取り組むのかかかっています。</p> <p>(広田委員)</p> <p>経済団体を通じて啓発に努めていくという、これも従前どおりのことをやっていくという御答弁なんですけど、危機感が非常に不足していると思います。</p> <p>業種別に続いて、性別の方も道としては把握されていないということなんですけども、少なくとも道がおさえている、今、御答弁いただいたところからいけば、15歳から24歳の、これから未来を担っていくところが、正規が1万人減少している、そして、25歳から44歳のまさに子育て世代のところ失業者が増えているということで、これ少子化対策のことも含めれば、非常に大きなこれからの北海道の未来に由々しき問題になると思うんですね。もう少し、働く人の状況を業種別ですとか、その顔の見える形でちゃんと把握して対策することが重要ではないかということ指摘させていただきたいと思います。</p> <p>3 雇用調整助成金と休業支援金の実施状況と課題について</p> <p>(1) 雇用調整助成金について</p> <p>(広田委員)</p> <p>次に日本の雇用維持政策、雇用調整助成金などがどのように機能してきたかということももうかがってきたいというふうに思います。</p> <p>もともと、コロナ禍以前から、日本政府の雇用維持政策が、短期時間や有期雇用については機能していないということは指摘をされてきたと思います。</p> <p>「雇用調整助成金」は、事業者からみて使い勝手が悪く、オンライン申請が機能しない、提出書類が多い、申請から支給までに時間がかかる、等の問題点が地域のみなさんからも多くご相談を受けたり、指摘をされてきたところです。</p> <p>たび重なる改善もされてきたというふうに思いますが、雇用調整助成金を活用した、道内企業の雇用維持にどのようにちゃんと機能しているのかどうか把握しているのかかかるとともに、今後の課題認識をうか</p>	<p>者数が1万人減少して11万人、非正規雇用労働者数は増減なく9万人、25歳から34歳は、それぞれ1万人減少して27万人と10万人、35歳から44歳も、それぞれ1万人減少して32万人と14万人、45歳から54歳は、どちらも増減なく36万人と18万人、55歳から64歳も、どちらも増減なく22万人と19万人、65歳以上は、正規雇用労働者数は1万人増加して6万人、非正規雇用労働者数は1万人減少して16万人となっています。</p> <p>また、非正規雇用労働者数については、全国と同様の傾向となっているところでありまして、道としては、これまでも、事業主に対し、正社員化など処遇改善に向けたセミナーを開催しているほか、経済団体を通じ安易な雇用契約の解除を控えるよう要請しております。引き続き、雇用情勢を踏まえながら、働く方々の雇用の安定に向けた取組を進めてまいります。</p> <p>(雇用労政課長)</p> <p>雇用調整助成金等についてでございますが、北海道労働局によりますと、雇用調整助成金等の支給申請件数は、感染症拡大に伴う特例措置の創設以降の累計で、一昨年12月時点で66,474件、支給決定件数は63,874件、昨年12月時点では、それぞれ16万7,906件、16万6,798件と、道内企業による活用が進んでおりまして、道としては、特例措置について、これまでも延長を要請してまいりましたが、現時点では本年3月末までとされていることから、国に対し、引き続きその延長を働きかけてまいる考えでございます。</p> <p>また、食や観光分野については、現在、就業を目指す方々に向けて、セミナーや研修会、合同企業説明会を地域で開催しているところでありまして、今後とも、雇用情勢を踏まえながら、必要な施策を講じてまいります。</p>

質 問 要 旨	答 弁 要 旨
<p>がいます。</p> <p>とくに、業種別で把握していないということで、この質問の前提が元々崩れるわけですが、コロナ禍で大きな影響を受けた宿泊・飲食サービス業では労働者の多くが学生を含めたパートタイム従事者に依存している現状があると推定をされます。コロナ禍前は、人材育成や人手不足、いわゆる質の向上も含めて課題となっていたと認識していますが、このアフターコロナ以降、今はもう、また、まん防が入ってという状況ではありますが、アフターコロナにおいては、人手不足の問題が顕在化するのではと考えます。とくに、食と観光分野でのこれからの雇用政策について、行きつ戻りつある感染症への対応や気候変動等に伴う災害などの多発も踏まえて、しかし雇用の質と量というのは確保していかなければならないというふうに思いますが、どのように考えるのかうかがいます。</p> <p>(広田委員)</p> <p>中央と地方の雇用関係に関する情報共有のあり方というのが大きな潜在的な課題というふうに思いますが、少なくとも私が、というか、当然仕事をしていたら把握をしたいと思わないのが不思議なんですけど、その件数云々というよりも、国の施策の雇用調整助成金がどのように地域の現場で機能しているのか、業態だとか色んな労働者の属性ごとに分析した上で、必要な対策を講じるべきと考えますが、現状ではやはりそうっていないということが、非常に残念だというふうに思います。</p> <p>(2) 休業支援金について</p> <p>(広田委員)</p> <p>さらに、コロナ禍では、雇用調整助成金からこぼれてしまう人がいるわけで、そういう場合も含めて、勤め先から「休業手当」を受け取れない場合、労働者本人が申請できる「休業支援金」が新設されました。</p> <p>2021年2月の野村総研のアンケート調査によると、シフト勤務で「休業支援金」の受け取り対象となるパート・アルバイトの女性のうち、48.9%がその存在を認知していませんでした。また、コロナでシフト減のパート・アルバイトの女性の7割強、男性の約8割が休業手当を受け取っていないと回答しました。休業支援金について道内の活用状況をどのように把握しているのか、必要としている方に届いたと道として認識しているのか、うかがいます。</p> <p>また、私の周囲の女性や特に若い世代、いわゆる非正規のところには置かざるを得ない人たちを中心に、パソコンではなく、スマホしか使わない方も多く、行政の公式サイトに載せても情報が届きづらいことは今回のコロナ禍でもさまざまなどころから明らかになりました。</p> <p>今後、パートタイムや有期労働の方々に、どのように必要な情報や相談窓口などの情報を道として伝えていく考えか併せてうかがいます。</p>	<p>(働き方改革推進室長)</p> <p>休業支援金・給付金についてであります。北海道労働局によると、支給決定件数は、昨年1月25日時点で25,236件でありましたが、本年1月24日時点では120,392件となっており、活用は進んできているところでございます。</p> <p>道では、本制度が開始されて以降、事業主体である国と連携し、経済団体や業界団体をはじめ、市町村や労働組合、金融機関、道立病院、道内大学などへの周知に努めるとともに、休業支援金・給付金を含めた国や道の支援策をまとめたリーフレットを道のホームページに掲載をしているほか、賃金など労働条件に関する労働者の方々からの相談等に対応する「労働相談ホットライン」においても、相談者に対して、情報提供を行っているところでございまして、引き続き、必要な方々に支援策の情報が届くよう、周知に努めてまいります。</p>

質 問 要 旨	答 弁 要 旨
<p>【指摘】 (広田委員) 質問の趣旨が伝わっていなかったのかもしれないのですが、支援が必要な人たち、例えば金融機関や道立病院とか、経済団体、業界団体とかその繋がりのある人のところじゃなくて、そういうところに繋がりが無い、足を運ばない人にどう伝えるかですので、例えば駅や交通機関との協力であるとか、リーフレットを道のホームページに掲載とおっしゃいましたが、そもそも公式サイトに載せるのを見に行くところが、若い人達やスマホと対象にする人にはハードルが高くなるので、SNSなどの対策を強化すること、経済団体や労働団体も含めて、既存の道庁のお得意様ではなくて、例えばシングルマザーズフォーラムだとか、パートユニオンだとか、当事者団体としっかり連携を図って進めていかないと必要な情報が届かないし、支援にならないわけです。そういうところは中央政府ではなくて道ができるところだと思いますので、そこをしっかりとコロナが長期化している中で、あらためてしっかり検討・対策を立てていただきたいというふうに指摘をさせていただきますと思います。</p> <p>(二) 女性の正規雇用拡大の要因と今後の取り組みについて</p> <p>1 女性の正規雇用拡大の要因などについて (広田委員) 次に、女性の正規雇用拡大の要因と今後の取り組みについてということで伺っていききたいと思います。 色々なシンクタンクとかの調査を確認しましたところ、こういう危機的な状況ではありますけれども、正規職員が、2019年度から2020年度で33万人増加しているというデータがありました。全国的にですけれども。業種でみると、医療福祉現場の著しい増加があります。医療福祉現場の正規職員化について、北海道は全国と比較してどのような状況であったのか伺うとともに、その要因をどのように考えているのか伺います。 私としては、もともと恒常的に人手不足だったことや、資格をもっている、就業していない層が、コロナ禍における医療福祉現場のひっ迫によって、そこに対する注目だとか、評価が高まったことも相まって、正規職員化が進んだものと考えます。 たいへんな状況ではありましたが、保健医療福祉現場に、公的支出や社会関心が高まったことによる就業機会の拡大につながったと言えるのではないかと考えます。 女性の就業分野が、飲食観光業など対人サービスの非正規雇用や、いわゆる保健医療福祉分野に集中限定していることは、いわゆるジェンダーバランスという意味では、非常に課題があって、リスクが多いところではありますけれども、最初のステップとして保健・医療福祉現場への女性の正規雇用を支援することは、少子化対策にも大きな効果があると諸外国の事例などでは明らかであります。我が国では対策は遅れてきました。 もちろん地方で実現できることは限界があります</p>	<p>(就業担当課長) 女性の雇用拡大についてであります。北海道における業種別の正規職員数は公表されていないところでありますが、令和2年平均の医療・福祉業における女性の雇用者数は、全国で640万人となり、前年より15万人増加し、本道でも同様に1万人増の30万人となっております。 女性の雇用者数の増加に関しては、宿泊や飲食サービス、生活関連サービスなど減少した産業もあり、コロナ禍の影響を受けた産業から、採用意欲の高い産業への労働移動が生じたことが一因ではないかと考えております。 また、国の研究機関では、医療・福祉分野における正規雇用化の動きについて、コロナ禍が各産業に様々な影響を及ぼす中で、本分野では、こうした感染症の影響と慢性的な人手不足の中で正社員雇用を拡大させている可能性があるのではと分析しております。 道におきましては、これまでも非正規雇用労働者の正社員化支援を実施してきたところであり、感染症が拡大する中で、ジョブカフェにおけるカウンセリングや給付金付きの就業体験事業、異業種チャレンジ奨励事業等により、人材不足が深刻な業種への労働移動や再就職を支援してきたところでございます。 今後も、時々の雇用情勢などを把握、分析しながら、正規雇用化の支援などに適切に取り組んでまいります。</p>

質 問 要 旨	答 弁 要 旨
<p>が、北海道における女性の雇用機会の拡大のため、また、今後も想定しなくてはならない感染症対策などのためにも、雇用対策と連動した職業訓練のあり方の検討や、人材登録や、職業紹介などのあり方の検討が重要だと考えます。</p> <p>今回の事例から、女性の正規雇用化拡大に至った要因を、経営、雇用両サイドから把握し、ピンチをチャンスに、今後に向けて活用していくことも必要だと考えますが、道として、全国における女性の正規職員増加をどのように分析し、どのように取り組む考えか伺います。</p> <p>【指摘】 (広田委員)</p> <p>是非、保健・福祉分野の北海道でも1万人増というところなんですけれども、そこの元々課題だったところが今回コロナ禍で拡大したということが言えると思うので、繰り返しになりますけれども、経営側、雇う側として、実際に就労した人たちの要因を実際に把握をして、それが次の展開に繋がっていけるのかどうか、それを是非検討していただくように指摘をさせていただきたいと思います。</p> <p>2 少子化対策について (広田委員)</p> <p>女性のみならず、男性含めて、正規雇用を増やすことが重要な課題でありまして、少子化対策に関連して伺っていきたいと思います。</p> <p>先程、道からお示しされた数少ないデータの中で、子育て世代に失業者が増加して直撃しているということが明らかとなったと思います。少子化対策は企業の負担になるという考え方もありますが、少子化対策は国を挙げての課題でもあります。</p> <p>全国そして道内の自治体においても、少子化の原因は、未婚化、晩婚化にあるとされて、結婚のために、その意欲や出逢いの機会を増やすために、婚活事業や、結婚相談、ライフプラン教育などに取り組んでいられるということは承知をしています。</p> <p>一方で、少子化白書の中をつぶさに見ていきますと、婚姻減少の原因は、意欲や出逢いの問題ではなく、雇用環境にあると指摘できるデータはたくさんあります。保健福祉部ではなく、経済部こそ、もっとも少子化対策にむきあうべきセクションと考えます。</p> <p>基本的には、中央政府段階で社会保障のあり方、子育て世帯の負担や公的支出の配分を大胆に変えない限り解決しない課題ではありますが、地方レベルでもできることはあります。圧倒的に中小企業、小規模企業が多い中で、厳しさは承知をしていますが、可能な限りの正規雇用化や、ブラック企業などを許さないなど、地域の雇用環境や働き方の積極的な改善を行う姿勢を道として、より明確にすべきです。</p> <p>少子化対策について、雇用環境の面からの対策の必要性についての認識と、これまでの道としてのとりくみについてうかがいます。</p>	<p>(労働政策局長兼産業人材担当局長)</p> <p>就業環境の改善に向けた取組についてでございますが、人口減少・少子高齢化が進む中、男女を問わず、育児や介護を行いながら安心して働ける雇用環境の実現のため、働き方改革に取り組むことが重要と考えております。</p> <p>このため道では、各振興局に専門家による働き方改革に係る相談窓口を開設し、事業主からの相談に対応いたしますとともに、ハラスメント対策や有給休暇取得率などを評価項目とする企業認定制度の普及や非正規労働者の正社員化支援による処遇改善、男性の育児休業取得の機運醸成を図るフォーラムの開催に加え、労働相談ホットラインにより、賃金や労働時間などに関する労働者からの様々な相談にきめ細かく対応しているところでございます。今後とも、国や関係機関とも連携し、就業環境の改善に取り組んでまいります。</p>

質 問 要 旨	答 弁 要 旨
<p>(広田委員) 今後としては、中小企業や小規模企業を対象として、例えば母親学級などの子育て支援のセミナーやフォーラムなどではなくて、小規模企業支援団体の主催による父親学級の開催なども少子化対策に有効であると考えますので、改めて議論させていただきたいと思います。検討をお願いしたいと思います。</p> <p>(三) 障がい者雇用における変化について 1 法定雇用率達成の企業の割合について (広田委員) 次に障がい者雇用における変化についても、伺っていききたいと思います。 厚労省の「令和3年障害者雇用状況の集計結果」によると、障害者の雇用人数はコロナ禍においても、右肩上がりに推移しています。コロナ禍においても障害者雇用人数が増え続ける背景に、法定雇用率の存在があると考えられます。コロナ禍であっても、現在の雇用率は令和3年3月に2.2%から2.3%に法改正により引き上げられています。コロナ禍であっても予定通り引き上げられてきましたが、その対象となる事業所の範囲も、従業員43.5人以上ということで、その範囲も広がりました。 道内の企業における法定雇用率を達成していない企業の推移はどのようになっているのか、また、コロナ禍の影響があるのかないのか含めて伺います。</p> <p>2 中小企業、小規模企業における障がい者雇用について (広田委員) 次に中小企業、小規模企業における障がい者雇用についても伺っていききたいと思います。 道としては、独自に、障がい者雇用の認証制度を制定し、一定の融資の優遇措置などが講じられていると承知をしていますが、より強いメリットや優遇策が必要だと考えます。 認証企業における中小企業、小規模企業の割合はどのようになっている、特に、中小企業や小規模企業の事業主へのこの制度の認知度はどの程度あるのか、また、中小企業、小規模企業における障がい者雇用の必要性について、道としてはどのように認識しているのか所見を伺います。</p>	<p>(就業担当課長) 道内企業における障害者雇用状況についてでありませんが、北海道労働局の集計結果によりますと、令和3年6月1日現在の法定雇用率の達成企業割合は、3,889企業中、1,950企業で50.1パーセントとなり、前年を0.8ポイント下回っているものの、雇用される労働者に占める障がい者の割合である実雇用率は2.37パーセントとなり、前年を0.02ポイント上回っております。 達成企業割合は、法定雇用率が引き上げられた年は、前年を下回る傾向があり、令和3年においても、引き上げ年である平成25年、平成30年と同様に法定雇用率の引き上げにより、未達成企業割合が増加したところではありますが、平成24年以降、実雇用率は前年を上回って推移しているところでございます。</p> <p>(就業担当課長) 中小企業等における障がい者雇用についてでありませんが、道では、障がい者条例に基づき、障がいのある方々の雇用など、就労支援に積極的に取り組む企業などを評価し、認証するとともに、入札や融資などの優遇措置を設け、障がいのある方々の就労促進を図ることを目的とした企業認証制度を推進しており、これまで、経済団体との連携による積極的なPRを行うほか、「働き方改革推進企業認定制度」の加点対象となるよう取り組み、昨年12月現在、認証している175の企業のうち、そのほとんどが、中小企業、小規模企業であるところ です。 また、障害者雇用促進法では、全ての事業主に、障がいのある方の有する能力を正當に評価し、適当な雇用の場を与えるとともに適正な雇用管理を行うことによりその雇用の安定を図るよう努めなければならないと定めており、企業規模にかかわらず、障がい者の雇用促進についての積極的な取組が求められているものと認識しております。 道といたしましては、今後とも、法の趣旨を踏まえ、関係部局はもとより、国や関係機関などとも密接に連携しながら、障がいのある方の雇用の安定が図られるよう取り組んでまいります。</p>

質 問 要 旨	答 弁 要 旨
<p>【指摘】 (広田委員)</p> <p>指摘とさせていただきますが、障害者のために障害者を雇用するのではなくて、実際に障害者を雇用している中小企業の経営者の方からお話を伺いますと、障害を持つ人を雇用することによって、例えば、倉庫の中の動線の問題だとか、色んな作業工程のマニュアル化だとか、そういうところが、業務改善につながっていった事例だとか、元々その人が出来ること、強みにフォーカスしてコミュニケーションをとるので、それがいわゆる全体の会社の人事のマネジメントにも効果を上げたという事例は、沢山でています。是非、そういう視点から、経済部としても取り組んでいただきたいというふうに思います。</p> <p>また併せて、この認証を受けている企業さんから具体的なメリットがあまり感じられないというふうに、認証制度のメリットがあまり感じられないというふうにしておりますので、これは、道全体で把握するべきだと思いますけれど、道が発注する事業については、法定雇用率を達成していない企業には仕事を発注しないという明確な姿勢をしっかりと示すべきだということを指摘をさせていただきたいと思いますし、現状についても確認をさせていただきたいということを指摘させていただきます。</p>	