

令和4年 経済委員会 開催状況

(経済部産業振興局産業振興課、労働政策局雇用労政課、産業人材課、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5月10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、産業振興課長、  
雇用労政課長、就業担当課長

質 問 要 旨	答 弁 要 旨
<p><b>一 北海道雇用・人材対策基本計画について</b>  <b>(一) 基本計画の指標などの考え方について</b>  <b>1 基本計画の目標について</b>                      (広田委員)                      北海道雇用・人材対策基本計画における令和4年度の推進計画において、令和4年度の達成目標として、労働力率が、59%以上、労働力人口が271万人以上と掲げています。本基本計画の指標は、令和5年で60%以上、令和5年で274万人以上ということで、刻んで年度ごとという考え方なのかも知れませんが、この数値目標は、北海道人口ビジョンの将来見通しなどを踏まえて、計算というか設定されたものと承知はしていますが、この短期的な、そもそもこの大きな基本計画を年度ごとに推進する計画を年度ごとにつくるのであれば、より具体の分野ごとの目標設定などが必要なのではないでしょうか。</p> <p>計画の概況においては、農林水産業や、建設、生産工程、介護、自動車運転手など、人材の確保が課題となっている職種が多数みられるという表記はありますが、道として、持続可能な地域経済のために、将来的にも雇用対策、人材育成に力を入れるべき重点分野をどこにおくべきと考えているのか伺います。</p> <p>(広田委員)                      昨年来から経済部の皆さんともご議論させていただいて、産業振興施策だとか、中小企業支援、小規模企業支援という部分の、道庁が別に何もやっていないとは私申し上げてはいないのですが、各般の施策を推進し目標値の達成に向けて取り組んでまい、という、一般論にしか聞こえないんですね。どこに対して道庁がしっかり向き合おうとしているのかが見えません。そういう観点から、例えば雇用・人材のこの、労働力人口を増やす、労働力率を上げる、というその部分のところに、どう貢献するかという観点から、もの作り産業の振興についても改めて伺っていきたいと思いますけども。</p>	<p>(雇用労政課長)                      計画の目標についてであります。基本計画では、人口減少が進む中におきまして、働く意欲を持つ方々の維持・拡大や労働市場への参加者を確実に就業につなげるなどについて目標値を設定をいたしまして、関連施策を推進しているところであります。</p> <p>人手不足の中、企業が人材を確保するためには、企業自身が持続的に成長・発展をし、魅力や活力にあふれるとともに、働きやすい職場環境を整備できる経営力を備えることが重要でありますことから、中小・小規模企業の経営力向上や付加価値向上への支援のほか、航空宇宙産業や環境・エネルギー産業といった新たな産業の育成、食や観光など北海道ブランドの発信力強化に取り組むこととしております。</p> <p>また、農業・林業、運輸業など、地域を支える企業の人材確保に向けては、就業環境の改善に向けた専門家派遣を始め、女性や高齢者や業界未経験者など多様な働き手を対象にした企業見学会・交流会や就業体験の実施などによる就業促進にも取り組むこととしておりまして、これら各般の施策を推進をし、目標値の達成に向け取り組んでまいります。</p>

質 問 要 旨	答 弁 要 旨
<p>一 北海道雇用・人材対策基本計画について  (一) 基本計画の指標などの考え方について  2 ものづくり産業の振興について  (広田委員)</p> <p>今年度の知事の執行方針では、ポストコロナをのりこえる3つの視点として、変化への対応の強化、共感と実感による波及効果、この計画が共感と実感で波及効果が生むかどうかというのはちょっとぜひ検証いただきたいと思いますが、特にかかけあわせによる相乗効果が謳われています、知事の執行方針としてですね。</p> <p>しかし、この推進計画を見てもですね、ゼロカーボンやデジタル化の推進などに関し、情勢としては、触れられていますが、具体性が私には感じられません。危機感も含めてというのは、例えば、製紙産業や自動車産業など、北海道の主要な企業への影響も確実に想定されるなかで、それぞれのもともとやってきた産業の強みを活かしつつ、新たな事業へのシフトだとか人材育成も含めた新たな取組への支援が、産業別、地域別にそれぞれ雇用政策と連動して戦略的に進められるべきと考えますが、見解を伺います。</p> <p>(広田委員)</p> <p>影響を受ける地域というのはもうすでに想定できる訳でして、皆さん方の仕事として大変な状況になってからなんらかの対策を道庁がするっていうよりも、そうならないための、先取りした動きっていうのがもっと重要ではないかなというふうに思います。</p> <p>例えば、あのF I Tがまあ終了するっていうところのなかで、太陽光もそうですし木質バイオマスもF I T終了するっていうところのなかで、道内企業がその動きを捉えて参入できるようなことになってるのか、洋上風力発電うんぬんという部分のところで、必要な技術者の育成が以前の委員会とかでもお話をしましたがけれども、新潟などでは、道立高校も含めてそういう必要な電気技術者の育成をしているだとか、労働力率を増やす労働力人口を増やすっていうところも、その中身の姿がぜんぜん見えていない。そして、例えば省エネ・新エネの推進計画の中にそこが書き込まれていればいいんですけど、そこにも具体的には書き込まれてないとすると、やっぱりこの雇用人材対策、その年度ごとに推進計画を定められるのであれば、もう少しその具体の姿が見えるような、あの補助指標等でも言うのでしょうか。なんかそういうことを、ちゃんと知事が言っている共感と実感による波及効果が表れるような、あの計画、あるいはその施策の推進に努めていただきたいというところ、ここでもちょっと指摘をさせていただきたいというふうに思います。</p>	<p>(産業振興課長)</p> <p>ものづくり産業の振興についてでございますが、脱炭素化やデジタル化などの進展に加え、新型コロナウイルス感染症の拡大を契機とした需要の増減、サプライチェーンの最適化の動きなどにより、道内のものづくり企業の経営環境は大きく変化しているところでございます。</p> <p>道では、道内企業がこうした社会経済情勢の変化への対応や、新たに生じるビジネスチャンスを的確に捉え、事業の拡大や、事業の展開につなげることが重要と考えており、市町村や地域の関係団体、産業支援機関などと連携しながら、産業振興条例に基づく助成制度などを活用し、企業の脱炭素化、デジタル化の挑戦を重点的に支援するなど、道内企業による新たな製品やサービスの開発、販路拡大、人材の育成といった社会変革の動きを捉えた取組を積極的に支援し、本道産業の振興を図ってまいります。</p>

質 問 要 旨	答 弁 要 旨
<p><b>3 産業構造の変化などへの対応について</b> (広田委員)</p> <p>この計画は令和5年までの基本計画で、4年度の推進計画ということなのですが、変化の激しい時代で言えばですね、2050年までのゼロカーボン実現というこの流れは、例えば総理大臣が代わっても、知事が代わっても、これは変わらないわけですよね。</p> <p>産業構造の変化というのは、確実にあるわけです。道民のみなさんに共感と実感を持っていただける、雇用対策、人材対策の検討が必要であると考えますが、今、知事の施策の中でゼロカーボンとかけあわせというのは、デジタル化というところしか言われていないのですが、このデジタル化だけではなくて、ゼロカーボンとかけあわせた上でどのような人材が必要なのか、雇用対策、人材対策について、どう取り組んでいけるのか、例えば、実際にガソリンスタンドも含めてシフトが必要などところがありますけど、そこを具体的にどう対応していくのかとか、そうしたことも含めた雇用対策、人材対策について、どのように取り組まれる考えなのか、見解を伺います。</p> <p>(広田委員)</p> <p>一応、私の今回の質問の趣旨は、例えば労働力率が59%以上、労働力人口が271万人以上という目標の設定が、もうちょっと顔が見えるというか、道民の皆さんにこれから向かうべき方向が共有できる、そういう目標設定にさせていただきたいというところで、例えば産業別ですとか、地域別で、より具体的な施策を道として進めるべきではないかというところで、お話をさせていただいたところなんですけども。</p> <p><b>(二) 15歳から44歳を重点とした雇用、人材対策の必要性について</b> (広田委員)</p> <p>続いて、15歳から44歳を重点とした雇用、人材対策の必要性について伺っていきたく思います。</p> <p>2月の常任委員会でも、若干の議論をさせていただきました。長期化するコロナの影響に関して、道としては、予断は許されないものの、本道の雇用情勢に関し、中央政府の雇用助成金や、各種支援金など、企業の事業継続や雇用維持に対する支援策の効果があり、失業の大幅な増加は見られないという見解であるということは2月の委員会でもご答弁をいただいております。</p> <p>ただ、気になるところですが、この常任委員会でものご答弁でもいただきましたけれども、正規雇用の労働者数は、15歳から24歳が1万人減少、25歳から34歳も1万人減少、35歳から44歳も1万人減少となっているのに対し、それ以上の年代は増減がなく、特に65歳以上については正規雇用者数が1万人増加をしているという状況です。これ、皆さんのご答弁でありました。</p> <p>非正規雇用でも、15歳から24歳というところは、増減はないんですけども、25歳から34歳、35歳から44歳は、1万人の減少でありました。そうすると、この子育て世代のところ、正規、非正規ともに雇用が減少</p>	<p>(雇用労政課長)</p> <p>産業構造の変化などへの対応についてでございますが、本計画では、新たな技術革新や社会経済構造の変革など、今後想定される産業構造の変革も見据え、新たな産業分野を育成し、良質で安定的な雇用の創出につなげることとしておりまして、その一つとして、新エネルギーの開発・活用促進など、環境・エネルギー産業の振興を新たな成長分野と位置づけ、振興を図ることとしていただいております。</p> <p>道といたしましては、今年度、脱炭素推進セミナーを実施するとともに、次世代自動車等の環境配慮型産業への販路拡大、理解促進や人材育成等への取組を推進することとしておりまして、今後とも、社会・雇用情勢に適應した各般の施策を推進し、良質で安定的な雇用の創出につながるよう取り組んでまいります。</p> <p>(雇用労政課長)</p> <p>雇用の促進などについてでございますが、本道における非正規雇用労働者は、就労者全体の約4割を占めておりまして、全国平均より高い水準にある中、雇用形態や就業形態に関わらない公正な待遇を確保することが重要であると考えております。</p> <p>このため道では、ジョブカフェやマザーズ・キャリアカフェにおきまして、若者、女性などの求職者に対しまして、さまざまなニーズに応じ、カウンセリングやセミナーなどきめ細かな就職支援サービスを提供いたしますとともに、今年度は、非正規雇用労働者の処遇改善のため、道内事業者を対象に、「非正規雇用労働者の正規化」や「同一労働同一賃金の進捗状況」などに関する意向調査の実施に加えまして、企業に専門家を派遣をし、待遇改善に向けた計画の策定などの支援を行いますほか、必要に応じ、国の支援策の活用を促すなど、きめ細かに支援することとしておりまして、今後とも、働く方々がそれぞれのライフステージに応じて、生きがいを持って働くことができるよう、各般の取組を進めてまいります。</p>

質 問 要 旨	答 弁 要 旨
<p>は、1万人の減少でありました。そうすると、この子育て世代のところは、正規、非正規ともに雇用が減少しているところになりますから、皆さんの掲げているその指標では、このことをどういうふうに認識するのかなというところが、気になるわけです。</p> <p>私としては、この15歳から44歳代の正規職員の減少というのは、少子化対策という観点からも非常に重要なことでありまして、何のための雇用人材対策なのか誰のための雇用人材対策なのかということをちゃんと踏まえた上で、進めていくべきだというふうに考えるのですが、年代別の雇用環境の実態把握や、カウンセリング、マッチングを含む雇用対策、人材育成対策が必要であると考えますが、見解を伺います。</p> <p><b>【指摘】</b> (広田委員)</p> <p>行政の仕事として、あまねく全般的にやらなきゃいけないという状況はわかりつつも、私としては、なかなか雇用に関する道内の実態把握が分からないなかで、これは、皆さんの答弁から、やっぱり子育て世代のところは、雇用環境がなかなか厳しいということが、私としては出ているというふうに思うので、そこに対して道として、国の支援策の活用を促すだけにとどまらず、企業に社労士など専門家を派遣するというのもされると思うんですけど、あとでも触れますけれども、実際のシングルマザーフォーラムの方たちどうか、当事者の皆さんとも連携をとった新しい、若い人達に対して、道がしっかり雇用を応援するんだという、メッセージが届くような取組をしていただければ、指摘をさせていただきたいと思えます。</p> <p><b>(三) 点検評価等の反映について</b> <b>1 労働参加の促進について</b> <b>(1) 女性の就業率などについて</b> (広田委員)</p> <p>次に、点検評価などの計画についての反映について伺っていききたいと思います。今までは、私自身の視点でいうか、私自身の調査の観点からご質問させていただいたわけですが、これからは皆さん自身が推進計画にあたってですね、本道の雇用情勢に関する点検評価などの結果を踏まえ、今後こういう効果的な展開を図ります、皆さん方が提案された中身に関して伺っていききたいというふうに思います。まず女性の就業率でありますけれども、本道の課題として、女性の就業率が、全国に比べて低くなっており、特に20～24歳、25歳から29歳、60～64歳の年齢階層で大きな差が見られるとされています。</p> <p>対応としては、ニーズに応じたきめ細かな就業支援とともに、短時間勤務などの企業の新たな求人創出の支援をすすると対応方法として書かれているところであります。</p> <p>働く女性たち、とくに、20歳から29歳の女性たちのニーズをどのように把握してきたのか伺います。</p> <p>あわせて、これまで、道が行ってきたきめ細やかな女性のための就業支援や正社員化支援は、ジョブカフ</p>	<p>(就業担当課長)</p> <p>女性の就業支援についてであります。道では、国のマザーズハローワークとも連携の上、ジョブカフェやマザーズ・キャリアカフェにおいて、再就職を希望する子育て女性をはじめとした働きたい女性の相談に対応しているところでございます。</p> <p>ジョブカフェ等を利用した女性へのカウンセリングにおきましては、「子育てが一段落したため正社員を希望」、「介護系の仕事に就きたいが、資格や経験がなくてもできるか知りたい」、などの声も寄せられ、それぞれのニーズに応じて、面接対策支援や合同企業説明会、職場体験の情報を紹介し就職支援に努めております。</p> <p>また、昨年度実施しました給付金付き就業体験事業や異業種チャレンジ奨励事業などにおきまして、コロナ禍で離職を余儀なくされた非正規雇用労働者等の就職支援、人材不足業種への理解や異なる職業への転職の後押しに一定の成果をあげており、今後も、国や関係機関と連携しながら、女性の就業の支援に向けた取組を進めてまいります。</p>

質 問 要 旨	答 弁 要 旨
<p>エ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であると考えますが、この事業による成果をどのように評価し、今後の課題をどのように認識した上で計画を推進していく考えなのか伺います。</p> <p>(広田委員)</p> <p>そこにお越しになった皆さんのニーズには、きめ細やかに対応してらっしゃるということはわかりました。このジョブカフェだとかそういうことも非常に重要な取組だというふうに思いますが、問題はそこに来ない人のニーズを掴まないと対策になりませんよね。そここのところが課題だというふうに思います。例えば、コミュニティカフェ協同組合とか女性たちで作ったコミュニティカフェの起業を支援するようなコミュニティカフェ協同組合というのがありますけれども、そういうところにちゃんと導入になるような何かをちゃんと伝えていくとか、ここに来ない人たちのニーズをどう捕まえるのかということ、それは国の機関ではできないと思うので、広域自治体の道としてできることにはもしかすると限りがあるのかもしれませんが、ここに来ない人のニーズをどう捕まえるのかということを是非検討いただきたいというふうに思います。</p> <p><b>(2) 女性の正規雇用拡大の取組について</b></p> <p>(広田委員)</p> <p>次に、女性の正規雇用拡大の取組について伺います。コロナ禍以降の女性の雇用拡大について、2月の委員会でも若干の質問をさせていただきました。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いうことでしたが、令和2年における女性の医療・福祉業における労働者数は、全国では15万人増加し、北海道でも1万人増加し、30万人となったとのご答弁でありました。</p> <p>正規職員が増えた要因については、道としては、国の研究機関の調査を引用されて、感染症の影響と慢性的な人手不足のなかで、正社員雇用を拡大させたとの考えを示されておりますが、これが一過性のものになってはいけないというふうに思います。もちろんこの計画は、労働力率とか労働力人口を増やしていくためですから、これは予期せぬ成功というか、雇用が拡大したというところなので、これを一過性にしてはならないというふうに思うんですね。併せて、生態系や、温暖化の影響などで、今後も、さまざまな感染症は繰り返されるものと想定をした上での雇用対策、人材確保対策が重要であると考えます。</p> <p>とりわけ、食と観光を重要な産業と位置付ける北海道として、単なる人流抑制対策ではなく、検査と隔離という体制をしっかり整えるということも非常にポストコロナにおける取組として重要だと思いますが、公衆衛生や検査部門での雇用確保や人材育成に関して、関係部任せではなく、関係部とどのように連携をとって、取り組む考えか伺います。</p>	<p>(就業担当課長)</p> <p>女性の就業促進についてであります。道では、これまで就業を望む女性に対し、ジョブカフェにおけるセミナーをはじめ、マザーズ・キャリアカフェにおいて、就業と子育てに関する専門的な相談に対応するなど女性の就業を支援するとともに、新型コロナウイルス感染症の影響により離職を余儀なくされた非正規雇用労働者等の就職支援や、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。</p> <p>今後も、国や市町村、関係団体はもとより、庁内関係部とも相互に情報共有を行うなどの連携を図り、就業促進に適切に取り組んでまいります。</p>

質 問 要 旨	答 弁 要 旨
<p><b>2 障がい者雇用について</b> (広田委員)</p> <p>令和4年度の推進計画について、その民間企業における障がい者実雇用率は全国平均を上まわっているものの、規模が小さい企業では、実雇用率が低くなっているというその課題に対して、福祉と地場産業との連携により、障がいのある方の就労の場を創出するとの対応方向が出されています。</p> <p>2月の常任委員会において、北海道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、障がいのある方の就労促進を目的とした企業認証制度を推進しているとのことでしたが、第一回定例会でもこの障がい者雇用について議論をさせていただいたんですが、総務部や保健福祉部の議論の中では、その全体での常任委員会の議論も踏まえて、入札を扱う総務部や保健福祉部との議論をさせていただいたんですが、必ずしも実際の成果にはつながっていないと認識をしています。</p> <p>私としては、それぞれの企業も厳しい状況ではあると思うが、公正な競争を行う観点から、法定雇用率を満たしていない企業には公共発注は行うべきではないと考えていますが、現状では、個別の企業の状況は非公表になっているというところであります。</p> <p>それだけに、当面の対策として、道独自の認証制度は重要だと考えていますが、残念ながら、認知なども不十分であり、インセンティブとしても十分に働いていないということが、この定例会での議論でも明らかになってまいりました。</p> <p>道として皆さん計画の中に書き込んだわけですが、福祉と地場産業の連携は具体的にどのような事業や商品・サービスを想定しているのか伺うとともに、環境生活部のグリーン購入が、約10年間、地道な成果をあげているように、福祉と地場産業が連携した物品の優先購入などについても、条例を所管している保健福祉部まかせではなく、経済部としても検討すべきと考えますが所見を伺います。</p> <p><b>【指摘】</b></p> <p>これ農政部のやっている取り組みと保健福祉部の取り組みを答えただけなんです。これ別に経済部のせいだけではないと思うんですけど、道庁の中では障がい者雇用は経済部という認識になってますよ。</p> <p>保健福祉部で扱っているのはそこは保健福祉部が乗り越えなければならない課題だけれども、何か障がい者の権利に関して何かケアすることはやるんだけど、大きな企業や社会効果に関して何が必要かということまでは踏み込んでいないわけですよ。</p> <p>ただ、障がい者の雇用は経済部となっている以上、もう少し道庁全体の中で再検討していただかないと思うので、この間保健福祉部と議論してきたんですが、ここでちょっと改めて経済部の皆さんにも障がい者雇用に関して経済部として何をするのか、で皆さ</p>	<p>(就業担当課長)</p> <p>障がい者雇用についてであります。道では、障がい者就労施設等の農業への参入を支援する農福連携マルシェの開催や、水産加工業における障がい者の新たな就労の場を創出する水福連携マッチング支援など、福祉と地場産業の連携を進めております。</p> <p>また、障害者優先調達推進法に基づき、障がい者就労施設等からの物品等の調達に努めておりまして、引き続き、関係部局と連携、協力しながら障がい者雇用の促進に取り組んでまいります。</p>

質 問 要 旨	答 弁 要 旨
<p>ん自身がこの計画に農政部からの文書をただ貼っただけかもしれませんけれども、地場産業とその農福連携によってこの障がい者雇用を創出していこうということを、この労働率を増やす労働力人口を増やすということを計画の中に書き込んだんですから、具体的に何をするかというところを、ちょっと再検討いただけるよう指摘させていただきたいと思います。</p> <p><b>3 新規学卒者等の道内就職の促進の対策などについて</b>  <b>(1) 複業などの新たな働き方への意識醸成について</b>  (広田委員)</p> <p>次に新規学卒者等の道内就職の促進の対策などについて伺います。</p> <p>複業などの新たな働き方への意識醸成についてですが、令和3年3月末の新規学卒者の就職内定率に大きな落ち込みはみられないとのことですが、今後の経済、雇用状況によっては、学卒未就職者が増加する可能性があるとの見解を示されておりまして、就職できなかった学年未就職者に専門カウンセリングや、就職に必要な就業体験などを実施するとのこと記載をされております。</p> <p>私自身、最近、さまざまな学生団体などで活動している大学生に話を聴く機会がありまして、あえて、そういう選択を出来る余裕があるという方に限られますけど、休学して活動している学生も多いわけです。日本は高校を卒業してすぐ大学に入ることが当たり前になっていますが、諸外国は一旦働いて学びたいことが決まってからの大学進学もあると聞いています。さらにやっぱり大学からも、新卒が就職に有利になるので、今、先の見えない時代に一つの企業で一生を終えることができないという、リスクを回避しながらいろんなチャレンジをしたい学生が、例えば休学という選択肢を取って生き延びていくために努力をしているんだというふうに考えます。</p> <p>そう考えると、北海道に優秀なチャレンジする人材を獲得したければ、複業OKとか、国会で岸田総理大臣も答弁されましたけども、半農半Xだとか、そういう働き方をOKとする企業や自治体、団体が増えないと、北海道にチャレンジしたい有用な人材は来ないのではないのでしょうか。経営側、雇用主側の意識改革なども重要だと考えますが、複業などのそうした新しい働き方への対応などについては、就業環境の整備の方にも全く触れられていません。</p> <p>北海道の持続可能な発展のために、私は、そうした観点での新しい働き方についても重要だと考えますが、こうした複業などの新しい働き方の必要性に関して、道の認識を伺うとともに、道内企業におけるそうした複業などの新しい働き方の導入推進の状況について把握されていれば、その状況について伺います。</p> <p><b>【指摘】</b>  (広田委員)  この関係機関とも連携するというのが、意見交</p>	<p>(雇用労政課長)</p> <p>多様な働き方についてでございますが、人口減少・少子高齢が進む中、労働力人口の維持・拡大のためには、働き手の事情や能力に応じた働き方がしやすい仕事の創出・普及や職場環境の整備に取り組み、多様な方々の労働参加を得ていくことが重要であるというふうに考えております。</p> <p>このため道では、フレックスタイム制やテレワークなど多様な働き方を導入している企業の優良事例の紹介や、年間総労働時間や短時間正社員制度などを評価項目とする企業認定制度の普及などに取り組んでいるほか、今年度は、短時間業務などの切り出しによる求人創出を通じ、女性や高齢者など多様な方々が就業しやすい環境づくりにも取り組むこととしております。</p> <p>道といたしましては、働き方に対する志向が多様化していることも踏まえ、働く方々が希望するスタイルに合った働き方を選択できるよう、その時々課題把握に努めながら、関係機関とも連携し、企業における働き方改革の促進に向け、取組を進めてまいります。</p>

質 問 要 旨	答 弁 要 旨
<p>換させていただきますなかでは、労働局や労働関係団体というところで、従来の関係団体というところになっています。</p> <p>次の質問にいきますけれども、やっぱり必要なのは当事者及びサバイバーといえますか、そこからなかなか就労に至れない状況から立ち上がってきた、そういう経験者の方の施策立案への参画というのが、非常にこれから重要だと思います。先ほど、ちょっとお話しした休学をしながら学生団体として活動しているそういう人達の参画というのが必要だというふうに考えています。</p> <p><b>（２）当事者及び経験者の施策立案への参画について</b></p> <p>（広田委員）</p> <p>この推進計画の取り組み方針では、「事業者と働く人々の意欲と挑戦」「地域の創意に満ちた取り組み」「分野横断的な連携・協働」というのが掲げられておりまして、この３つを取り組みながら雇用・人材対策に最大の効果をあげると皆さんが書いております。</p> <p>私としては、真の働き方改革、雇用・人材対策というのは、マニュアルどおりのこと、マニュアルが無ければ何もできないということではなくて、自分で頭で考えて行動していく、仕事をしていく人と、そして今までの経済成長のあり方ではなくて、持続可能な、サステナブルな地域経営に貢献していくような、そういう新しいビジネスを挑戦していくこと、さらに、知事の執行方針にもあるように、新しい技術開発、技術革新だけではなくて、すでに今あるものを組み合わせることで、新しい価値を生み出していくこと、そうした人材育成が私としては必要だと考えています。</p> <p>地元市町村など地域の関係機関で構成される「地域雇用ネットワーク会議」などについては、地域経済を支えるNPOなども該当とすると記載もありますけど、道の段階においても、北海道労働政策協定の枠組みを拡げた形で、道内の学生団体や、シングルマザーやいわゆるひきこもりと言われる若者支援をしてきた全国的なNPOなどと連携を結ぶなどとして雇用対策、人材対策をしていかないと、働く皆さんに選んでいただける北海道にはならないというふうに考えます。道段階における雇用対策、人材対策の施策展開における当事者団体などのNPOとの連携についてどのように考え、どのように取り組むのか伺います。</p> <p><b>【指摘】</b></p> <p>（広田委員）</p> <p>ぜひ道段階でも、新しい、例えば学生団体やNPO等の人たちとの、これからの雇用のあり方がどうあるべきかという議論をする場をしっかりと作っていただきたいなというふうに思います。答弁の中に出てきた就職氷河期世代の状況に詳しいNPO法人</p>	<p>（労働政策局長）</p> <p>関係団体との連携についてでございますが、北海道雇用・人材対策基本計画では、施策の推進にあたりまして、地元市町村など地域の関係機関で構成されます「地域雇用ネットワーク会議」なども活用しまして、地域の雇用・産業の状況を把握し、情報共有いたしますとともに、地域経済を支える民間企業やNPO、大学など多様な主体の知恵や工夫を取り入れながら進めることとしております。</p> <p>具体例として、「就職氷河期世代」の支援プラットフォームでは、市町村、経済団体、労働団体に加えまして、卒業時の不安定な就労や無業が端緒となり、今なお、不安定就労等を余儀なくされている方も少なくないなど、就職氷河期世代の状況に詳しいNPO法人にも参画いただき、一人ひとりの状況に合わせた、就労に限らない多様な社会参加に向けた支援の充実を図っているところです。</p> <p>今後とも、国や市町村、関係団体と連携し、意見や取組を取り入れるなど、効果的な施策展開が図られるよう努めてまいります。</p>



質 問 要 旨	答 弁 要 旨
<p>というのが、全国ひきこもり家族会連合会というところで、これはある意味当事者主体の団体ではないということと、この就職氷河期世代の支援プラットフォームは、いわば中央政府の政策からスタートしているというところで、道段階として、北海道の中の、いわゆる今までの関係団体と違うところの情報だとか、実態が分かっている人、それから、自ら自分が立ち上がってきた経験がある人、そういう人たちと一緒に施策を作っていくということをしないと、本当の意味での雇用対策・人材育成対策にならないのではないかと考えますので、その点はあらためて指摘をさせていただいて私の質問を終わります。</p>	