

令和 7 年 決算特別委員会 経済部審査 開催状況
(経済部労働政策局雇用労政課)

開催年月日 令和 7 年 1 1 月 1 2 日 (水)

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、雇用労政課長兼働き方改革推進室長
 就業担当課長

質 問 要 旨	答 弁 要 旨
<p>一 第 2 期北海道雇用・人材対策基本計画及び推進計画について</p> <p>(一) 令和 6 年における雇用情勢などについて</p> <p>1 就業率などについて</p> <p>(広田委員)</p> <p>令和 6 年において、労働力率は上昇しましたが、就業率は 58.2%と、依然として、全国平均より低い状況が続いています。</p> <p>この状況をどのように受け止めるのか、北海道の特徴的な課題なども含めて伺うとともに、令和 9 年度の労働力率 60%以上の目標達成に向けての具体的な対策について伺います。</p>	<p>(雇用労政課長兼働き方改革推進室長)</p> <p>本道の就業率等についてでございますが、道では、雇用・人材対策基本計画におきまして、労働力率と就業率の目標値を定め、各般の施策を推進しており、令和 6 年度は、労働力率が、前年比+0.6 ポイントの 59.8 パーセント、就業率が、前年比+0.6 ポイントの 58.2 パーセントと、いずれも年度目標を達成するとともに、全国平均との差も縮小いたしました。</p> <p>こうした中、女性の就業率や 60 歳以上の就業率を見ますと、近年上昇傾向が続いているものの、全国に比べ、まだ低く、労働力人口が減少し、人手不足となっている影響をできるだけ緩和するためには、働く意欲のある女性や高齢者の方々の就業を促進していくことが重要と認識しております。</p> <p>このため、道では、家族の世話や健康面など、さまざまな制約から、就業も就職活動も行っていない女性や高齢者の方々などに対して、コーディネーターの派遣により、就業意欲を喚起するとともに、短時間勤務や軽作業といった働きやすい業務を紹介し、マッチングを行うなど、労働参加を後押しすることにより、労働力率や就業率の向上を図ってまいります。</p>
<p>2 有効求人倍率などについて</p> <p>(広田委員)</p> <p>令和 6 年度の月間有効求人数は、7 万 9 千人、前年に比べ、6,000 人減少しました。有効求人倍率は、0.94 倍と、前年度に比べ、0.06 ポイントですが低下しています。職種別の有効求人倍率を 5 年前と比較すると、職種合計では、コロナ禍前の令和元年度 1.19%よりも低くなっており、半数以上の職種で低下しています。</p> <p>北海道の中小企業の正社員の雇用動向は、令和 6 年度は 58.5%の企業が採用の意思がありますが、これは、コロナ禍の 2021 年を 4 年ぶりに下回った数になっています。</p> <p>人手不足も深刻ですが、この雇用する力が課題のようにも思えます。この数字を道としてどのように分析し、中小企業の雇用の力をどのように確保していくのか、取り組み実績と成果、今後の方向性について伺います。</p>	<p>(労働政策局長)</p> <p>企業の雇用動向等についてでございますが、本年 9 月の道内の有効求人数は、約 7 万 7 千人、有効求人倍率は 0.92 倍であり、前年同月と比較して、それぞれ、約 3.3 パーセント、0.05 ポイントのマイナスとなっております。人件費高騰や処遇改善などへの対応による経営環境の厳しさから、求人が抑制される傾向が出ているものと考えられるところでございます。</p> <p>このため、道では中小・小規模事業者の方々に対して、伴走型の経営相談、新商品開発や人材育成・確保等への支援などにより、生産性や収益性の向上を後押しいたしますとともに、働き方改革推進企業認定制度の普及や、短時間業務の切り出しによる求人創出を促すなどいたしまして、多様な方々が就業しやすい環境づくりなどに取り組んできたところでありまして、こうした中で、道内の就業率は近年上昇が見られるところでございます。</p> <p>道といたしましては、引き続き、中小・小規模事業者の方々の経営体質の強化や就業環境の整備に向けて、各般の施策を推進し、良質で安定的な雇用の実現につなげてまいります。</p>

質 問 要 旨	答 弁 要 旨
<p>3 ミスマッチ対策 (広田委員) 求人と求職にミスマッチが見られます。これどのように対応してきたのか、取り組み実績と成果について伺います。</p> <p>また、地域格差も見られておりまして、その分析と対策についても伺います。</p>	<p>(労働政策局長) 雇用のミスマッチについてでございますが、道内の有効求人倍率は、全体では0.9倍台で推移している中、事務や軽作業が、0.3倍程度である一方、建設、警備の職種で4倍を超えるなど、求人と求職にミスマッチが見られるところでございます。</p> <p>このため、道では、求職者や新規学卒者の方々を対象にジョブカフェによるキャリアカウンセリングのほか、就業体験会の開催や高校での出前授業の実施などを通じ、道内産業の理解促進を図るほか、企業説明会を通じた求職者と事業者のマッチングなどに取り組んでいるところでございます。</p> <p>また、ハローワーク別の有効求人倍率をみますと、1.4倍を超える地域もあり、こうした地域では、高齢化や人口減少が進み、求人ニーズに比べて求職者が少ない状況が続いており、働き手の確保がより厳しくなっているところでございます。</p> <p>このため、道では、全道域へのU I J ターンの促進に加え、振興局におきましても各地域の状況を踏まえた説明会や見学会を行ってございまして、こうした取組を通じ、ミスマッチの緩和と地域における人材確保に一定の効果があつたと考えてございます。</p>
<p>(二) 良質で安定的な雇用の実現に向けた取り組みについて 1 女性への就業支援について (広田委員) 令和5年度の点検評価においては、女性の就業率は、全国平均と比べて低くなっておりまして、この要因をどのように分析し、どのように対策してきたのか、また、令和6年度で改善が見られたのか伺います。</p> <p>そして、女性の正規雇用比率を、令和9年度までに46%以上にする目標がありますが、令和6年時点での実績はどのようになっているのか伺います。</p>	<p>(雇用労政課長兼働き方改革推進室長) 女性への就業支援についてでございますが、道内の女性就業率につきましては近年上昇しており、令和6年は50.1パーセントで前年より0.9ポイント上昇しております。</p> <p>一方、全国平均とは依然として差があり、子育てや家事などの分担が可能な三世帯同居が少ないことや、道内勤務でも転居を伴う転勤があるなど、本道の特性も要因のひとつと考えられるところでございます。</p> <p>このため道では、テレワークや短時間勤務の導入、育児休業制度の充実など、柔軟な働き方ができる社内体制づくりを促進するセミナーの開催のほか、ジョブカフェ等によるきめ細やかなカウンセリングの実施や、企業説明会などのマッチングの機会を提供するなど、女性の就業促進に努めているところでございます。</p> <p>また、女性の正規雇用比率は令和6年において、45.8パーセントとなっており、前年から2ポイント上昇しております。</p>

質 問 要 旨	答 弁 要 旨
<p>２ 仕事と家庭の両立について （広田委員） まず、男性の育児休暇取得率、令和６年度の実績をうかがいます。</p> <p>さらに、令和４年１１月に、北海道知事と道内の８つの経済団体トップが、「育ボス宣言」を行いました。令和６年度において、この育ボス宣言をされた知事としての具体的な働きかけがあったのかうかがいます。</p> <p>また、育児休業をはじめ、仕事と家庭の両立というのは、労働問題ではなく、持続可能な地域経営のために不可欠な問題であると思いますので、改めて、私としては８つの経済団体トップとともに、知事自らが目標を発表し、定期的にそれを報告する場を設けるなど検討すべきと考えますが、見解をうかがいます。</p> <p>【指摘】 （広田委員） 指摘としますけれども、この「イクボス宣言」の取組の結果が全く見えません。雇用労政課の日常の取組のままですよね。この経済団体トップと知事がイクボス宣言したっていうのは、他の県でもそんなに例がないので、知事に聞きたいところですけど、知事に聞く前にそもそも経済部全体でちゃんと考えてもらえますか。指摘しておきます。</p>	<p>（雇用労政課長兼働き方改革推進室長） 育児休業の取得促進等についてですが、道の就業環境実態調査では、令和６年度の男性の育児休業取得率は３３パーセント、そのうち、育休取得期間が５日以上であった割合は９２．９パーセントとなっております。</p> <p>道では、イクボス共同宣言を踏まえ、男性の育児参加をはじめ、ワークライフバランスに配慮した働きやすい環境づくりに向けて、育児休業の取得などを評価する企業認定制度の実施や、働き方改革を推進するセミナーの開催、専門家の派遣のほか、国の助成制度の活用を促進してきたところでございます。</p> <p>また、道から経済団体に対し、昨年６月、そして本年も同様に、家族で過ごすための夏季休暇の取得促進やワークライフバランスの確保について要請しており、経済団体では、本要請を踏まえた会員企業への働きかけを行うほか、育児・介護休業法などの労働関係法改正に係る講習会の開催に取り組んでいるところでございます。</p> <p>道といたしましては、引き続き、経済団体と連携し、仕事と子育て等の家庭生活の両立が可能となる就業環境の整備を促進してまいります。</p>

質 問 要 旨	答 弁 要 旨
<p>3 障がい者への就労支援について （広田委員）</p> <p>令和５年時点の点検評価においては、民間企業における障がい者雇用率は、全国平均を上回っているものの、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課題がありました。それに対して、令和６年には、どのように改善策をとってこられたのかうかがいます。</p> <p>また、道として、障がい者就労支援企業認証制度がありますけれども、経済部所管の道有施設の清掃業務の入札において、障がい者就労支援企業の受注件数についても併せてうかがいます。</p> <p>【指摘】</p> <p>私としては、法定雇用率非達成企業には、原則として公共発注はすべきではないと考えています。数年前から出納局や保健福祉部とも議論しておりまして、今回発注３部にもいろんな状況を確認したところでありますけれども、特定の施策の推進と契約の適正執行ということで、慎重に議論しなければいけないということは承知をしておりますけれども、少なくとも中小企業に対し要請している担当部としては、特段の取り組みについて検討するよう指摘とさせていただきます。</p>	<p>（就業担当課長）</p> <p>障がい者への就労支援についてでございますが、令和５年度に国が民間事業者に対して行った調査によりますと、障がい者を雇用するにあたりましては、障がい者に適した業務の確保や障がい者雇用についてのイメージやノウハウがないことなどが課題としてあげられております。</p> <p>このため、道では、中小企業等に障がい者雇用への理解を深めていただくため、北海道労働局と連携して、経済団体に対し障がい者の求人確保について要請するとともに、障がい者雇用の経験のない企業を対象としました特別支援学校見学会を開催するほか、障害者就業・生活支援センターを通じた雇用管理などに関する助言を行っているところでございます。</p> <p>なお、令和６年度における経済部所管の清掃業務入札１０件のうち障がい者就労支援企業の受注は１件となっております。</p>

質 問 要 旨	答 弁 要 旨
<p>4 北海道働き方改革推進企業認定制度について （広田委員）</p> <p>まず、令和6年度における認定企業数とこれまでの認定企業数の推移をうかがいます。</p> <p>この認定制度は、第2期北海道雇用・人材対策基本計画のある意味、すべてを網羅しているような認定制度でありまして素晴らしいと思うのですが、これが、地域社会に与える影響が、私にとっては、イメージしにくいところです。あまりにも網羅されすぎていて、何が優先順位かも見えづらいところです。この認定制度の成果と課題についての認識をうかがいます。</p> <p>また、この認定制度でもですね、インセンティブとして、北海道経済部（本庁）の公募型プロポーザル及び総合評価一般競争入札における企画提案審査の加点があるとのことですが、実際の落札された企業のうち、この認定制度に参加していた企業があるのかどうかうかがいます。</p> <p>【指摘】 （広田委員）</p> <p>障がい者雇用のときと同様にですね。部としてのより強い姿勢をですね、示していただきたいなと思っておりますので指摘させていただきます。</p> <p>4－（再）北海道働き方改革推進企業認定制度について （広田委員）</p> <p>大きな企業だけがこうした認定制度に参加できるのではないかという危惧もありました。令和6年度の認定企業数707社、直近3年間では90社ということで参加する企業は着実に増えているのご答弁でありましたけども、いわゆる中小規模の事業者も参加できているのかどうか、それについてうかがいます。</p> <p>（広田委員）</p> <p>雇用労政課だけの取組に終わることなく、経済団体8団体とどのように進めていくか、ご検討いただきたいと思います。</p>	<p>（雇用労政課長兼働き方改革推進室長）</p> <p>北海道働き方改革推進企業認定制度についてでございますが、本制度は、働き方改革に積極的に取り組む企業を認定するもので、平成31年度に開始し、道の融資制度の低利な融資メニューの提供や入札における審査上の加点等の優遇措置を設けるとともに、認定企業の取組を紹介するなど、その普及を図ってきたところでございます。</p> <p>令和6年度の認定企業数は707社、直近3年間では90社増加するなど、働き方改革に取り組む企業が着実に増えているところでございます。</p> <p>道といたしましては、認定企業の更なる増加や、業種の拡がりに向け、本制度への理解が必要と考えており、ホームページを通じた周知に加え、本年度から新たに開催している働き方改革に向けての体制づくりを支援するセミナーなどの機会を通じ、企業認定制度の紹介に努めております。</p> <p>なお、令和6年度の経済部における公募型プロポーザルでは、契約者のうち1事業者、総合評価一般競争入札では、落札者のうち14事業者が認定企業となっているところでございます。</p> <p>（雇用労政課長兼働き方改革推進室長）</p> <p>認定企業の規模についてでございますが、令和6年度の認定企業707社の規模を従業員の人数で見ますと、従業員が50名以下の企業が517社でございまして、全体の約73パーセントを占めております。51名から100名以下が122社、101名から300名以下が43社、そして、301名以上が25社となっております。</p> <p>また、直近3年間で増加いたしました企業90社につきましては、従業員数が50名以下が61社であり、全体の約68パーセントを占めております。51名から100名以下が15社、101名から300名以下が8社、そして、301名以上が6社となっております。</p>