

第6回

北海道働き方改革・雇用環境改善推進協議会

令和元年10月10日（木）



厚生労働省北海道労働局

目次

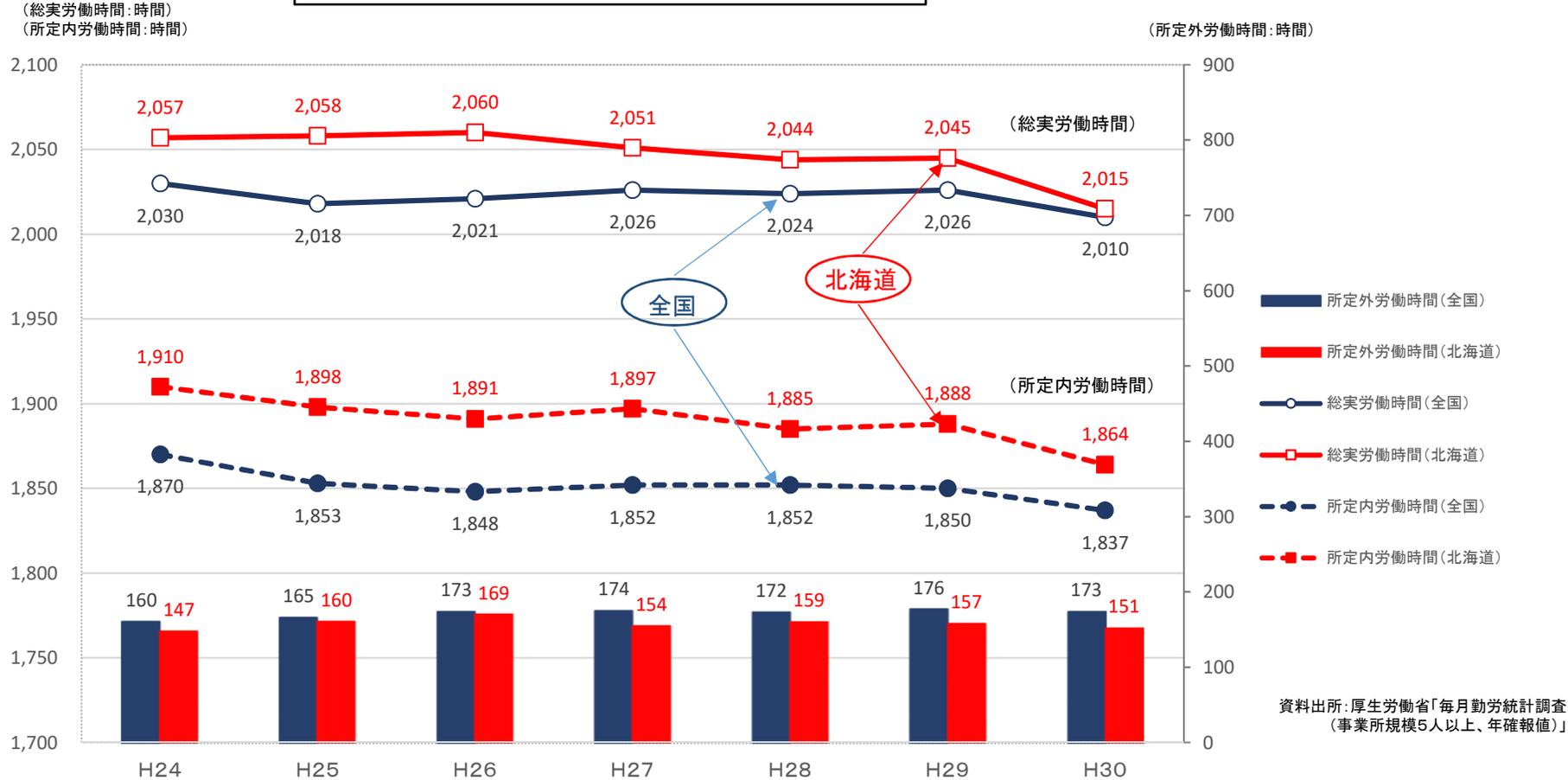
| | | |
|-----|---|----|
| 1 | 北海道における働き方改革の実情 | |
| (1) | 労働時間・休暇取得の動向 | 1 |
| (2) | 非正規労働者の状況 | 3 |
| (3) | 女性の就業状況 | 5 |
| (4) | 高齢者の就業状況 | 7 |
| 2 | 北海道働き方改革・雇用環境改善推進協議会活動事項に係る取組 | |
| (1) | 平成元年度北海道働き方改革・雇用環境改善推進協議会活動 事項に係る取組 | 8 |
| (2) | 活動事項1「長時間労働削減・年次有給休暇取得促進等」 | 9 |
| (3) | 活動事項2「非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善推進」 | 12 |
| (4) | 活動事項3「女性の活躍推進」 | 15 |
| (5) | 活動事項4「魅力ある雇用機会の創出」 | 19 |
| (6) | 活動事項5「中小企業・小規模事業者への支援」 | 21 |
| 3 | 大企業・親事業者の働き方改革に伴う下請等中小事業者への 「しわ寄せ」防止のための総合対策について | 25 |
| 4 | 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を 改正する法律」の概要について | 26 |

1 北海道における働き方改革の実情

(1) 労働時間・休暇取得の動向

- 現状**
 - 北海道における一般労働者の総実労働時間は減少傾向で推移しているものの、依然として全国平均よりも長く、特に所定内労働時間が長くなっている。
- 分析**
 - 北海道は、全国と比べて中小企業の割合が高く、また週休2日制が浸透していないことなどが影響していると考えられる。

年間労働時間の推移(一般労働者)



1 北海道における働き方改革の実情

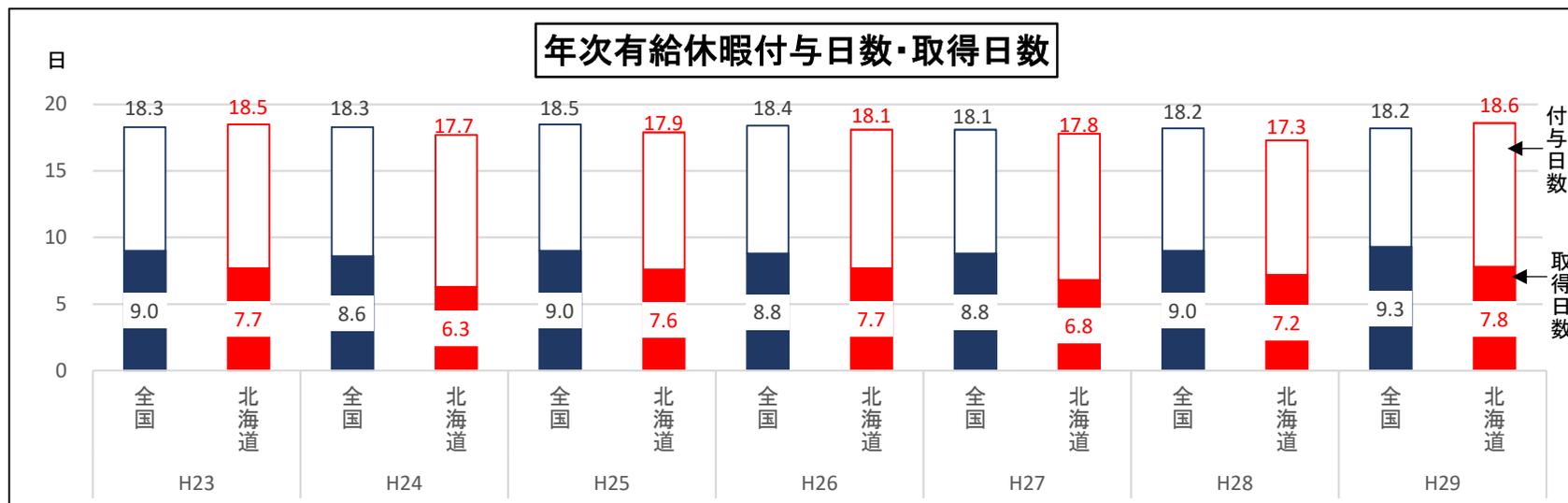
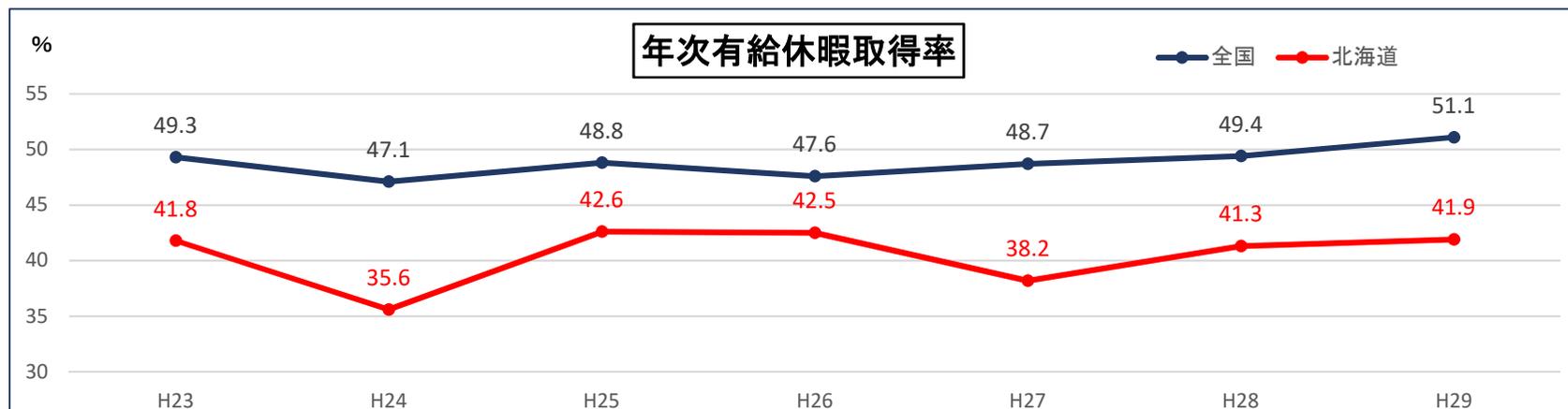
(1) 労働時間・休暇取得の動向

現状

- 北海道の年次有給休暇付与日数は、全国平均と概ね同水準で推移しているが、年次有給休暇取得率・取得日数は、全国平均を下回っている。

分析

- 北海道は、全国と比べて中小企業の割合が高いことが影響していると考えられる。
- 計画的付与制度の導入や要員の確保など、年次有給休暇を取得しやすい環境づくりが重要である。



資料出所：厚生労働省「就労条件総合調査」特別集計

1 北海道における働き方改革の実情

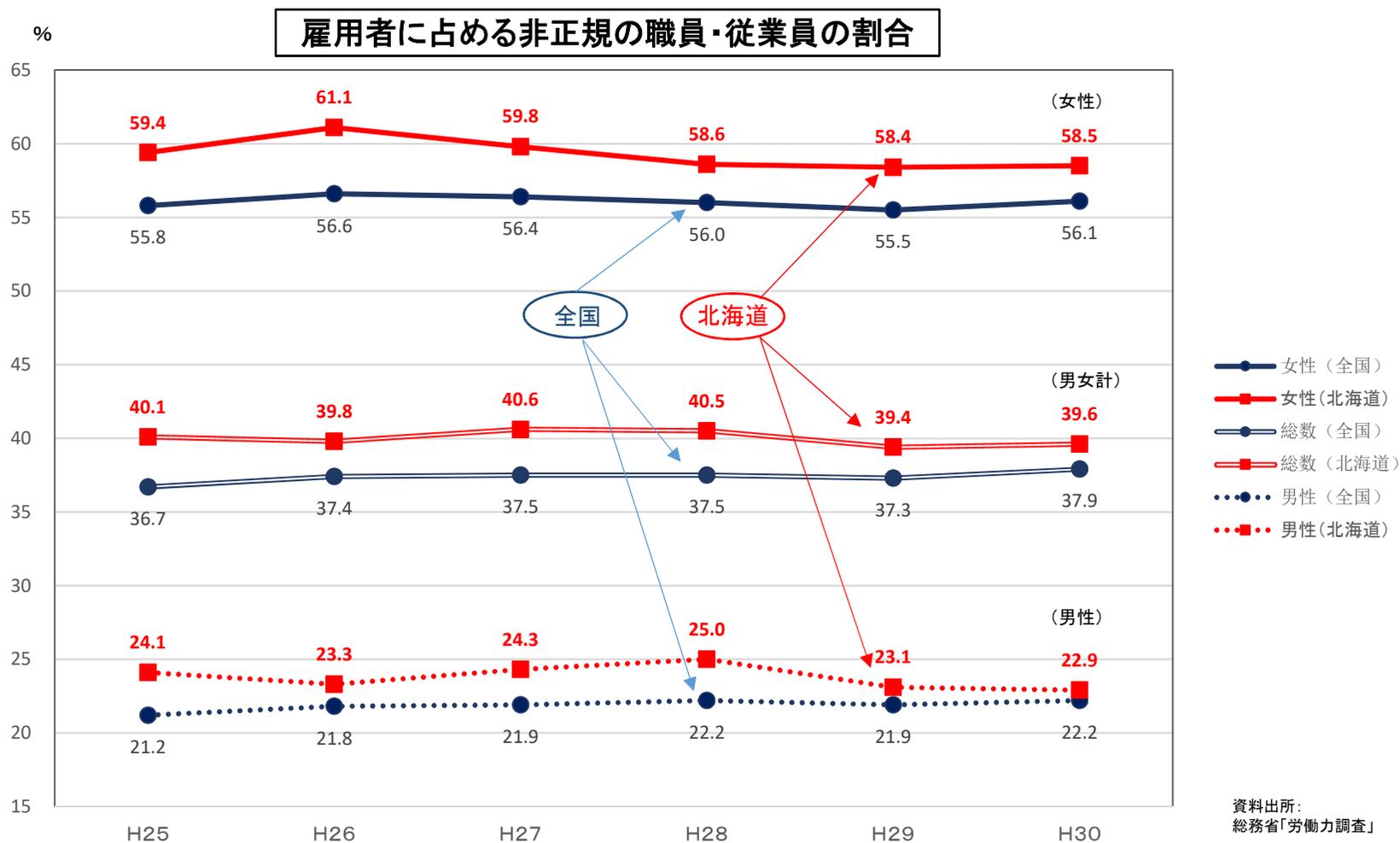
(2) 非正規労働者の状況

現状

- ・北海道における雇用者に占める非正規労働者の割合は、ほぼ横ばいで推移している。
- ・またその割合は、全国よりも高い水準となっている。

分析

- ・嘱託、短時間勤務などで働く高齢者が増加していることも影響していると考えられる。
- ・北海道においては、全国と比べて、卸売・小売業や医療・福祉分野での従業者割合が高いことも影響していると考えられる。



1 北海道における働き方改革の実情

(2) 非正規労働者の状況

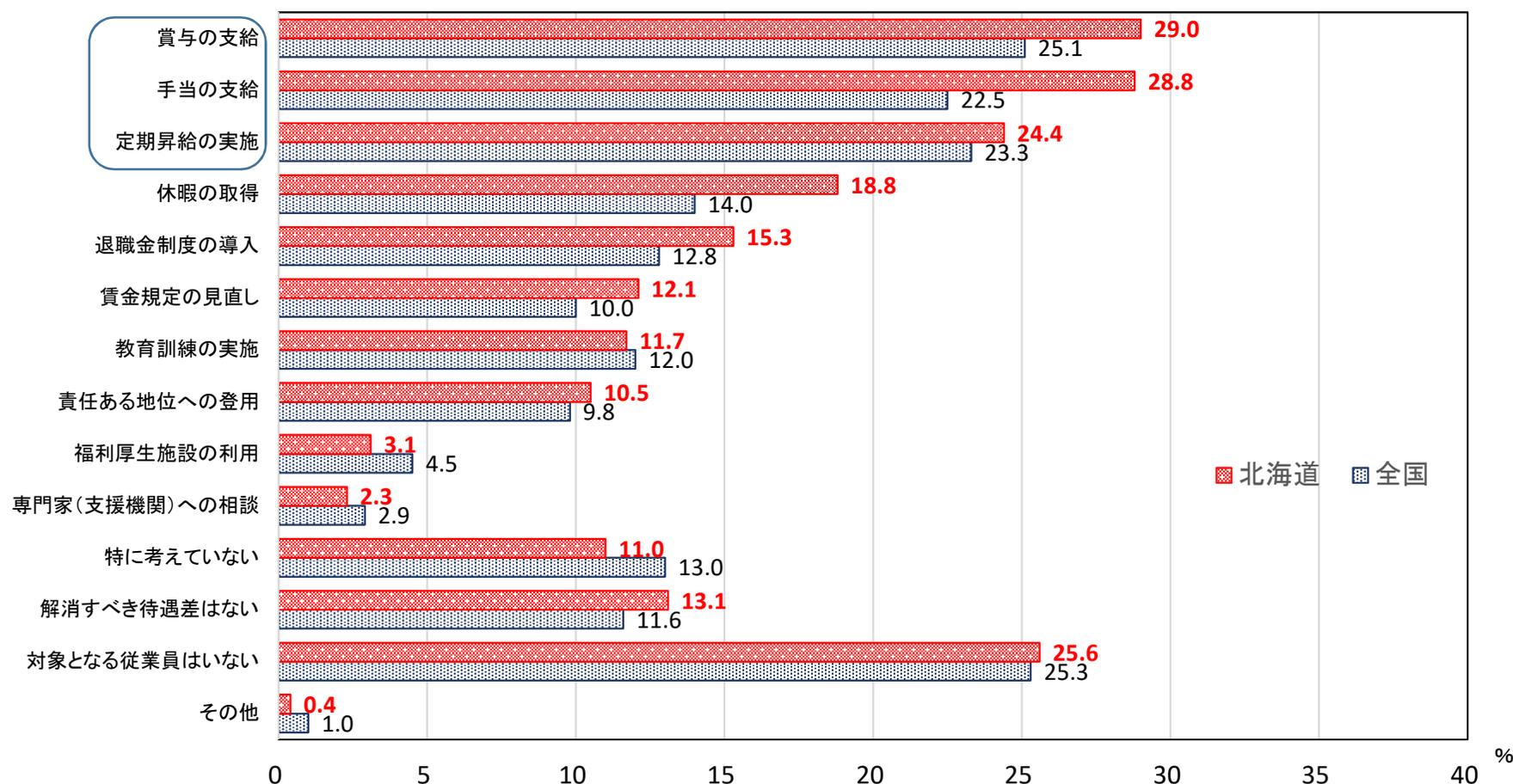
現状

- ・ 正規労働者と非正規労働者の均等・均衡待遇について、取り組んでいる又は取り組む予定としている内容は「賞与の支給」が最も多く、次いで「手当の支給」「定期昇給の実施」となっている。
- ・ これらの取組は、いずれも全国平均を上回っている。

分析

- ・ 中小企業においては、再来年度（2021年度）から法律が適用されるが、それに向けた対応策の検討が進んでいない企業もあることから、さらなる法律の周知、対応策の検討に向けた支援が必要。

同一労働同一賃金への対応



資料出所：北海道中小企業団体中央会「平成30年度中小企業労働事情実態調査報告書」

1 北海道における働き方改革の実情

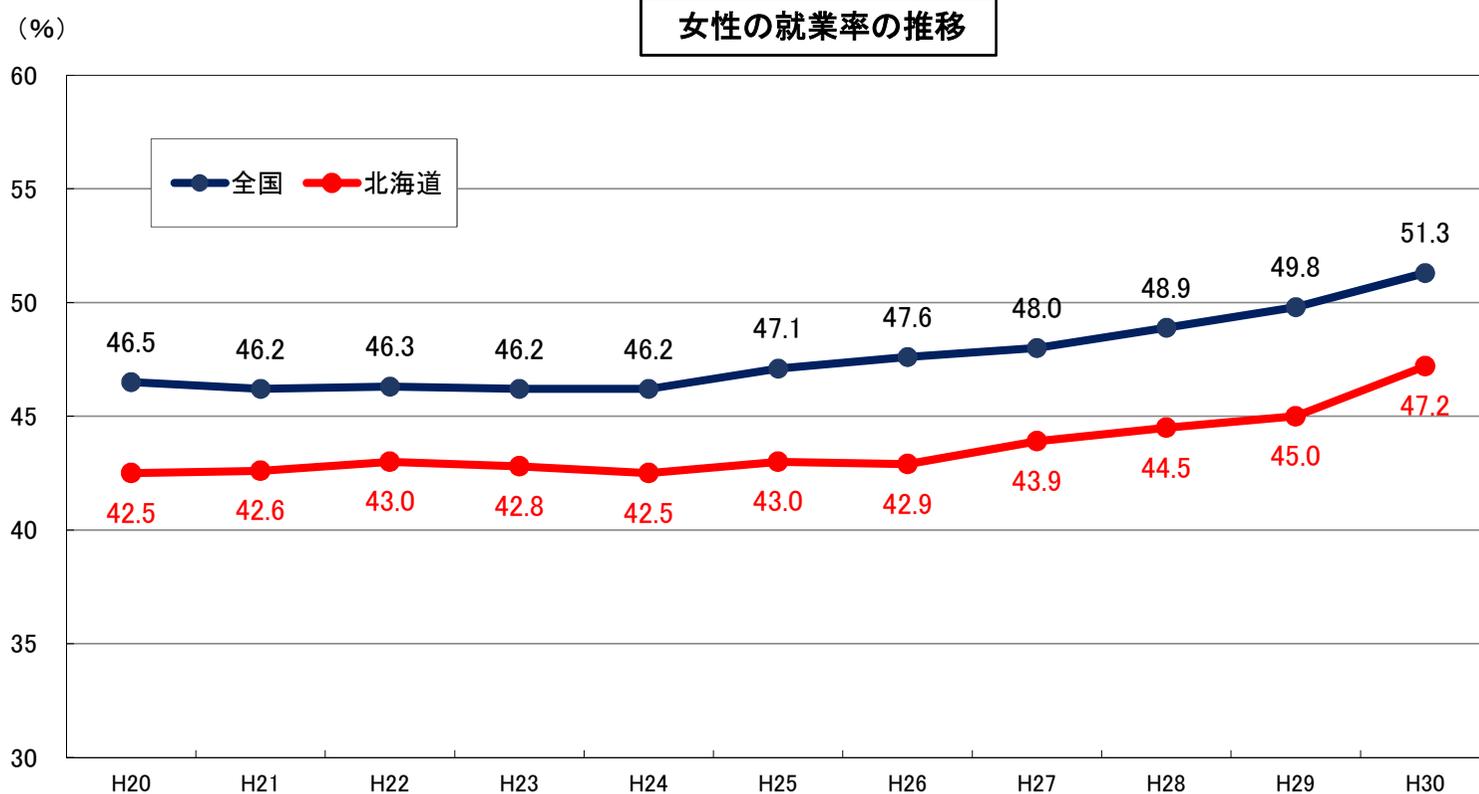
(3) 女性の就業状況

現状

- ・北海道における女性の就業率は、上昇傾向にはあるものの全国平均を下回っている。
- ・女性の労働力率を年齢階級別で見ると、20～34歳、50歳以上の層で全国と比べて低くなっている。
- ・北海道の企業における女性の管理職割合は増加しているが、管理職が全員男性という企業は5割を超えている。また、役員が全員男性という企業も6割を超えている。

分析

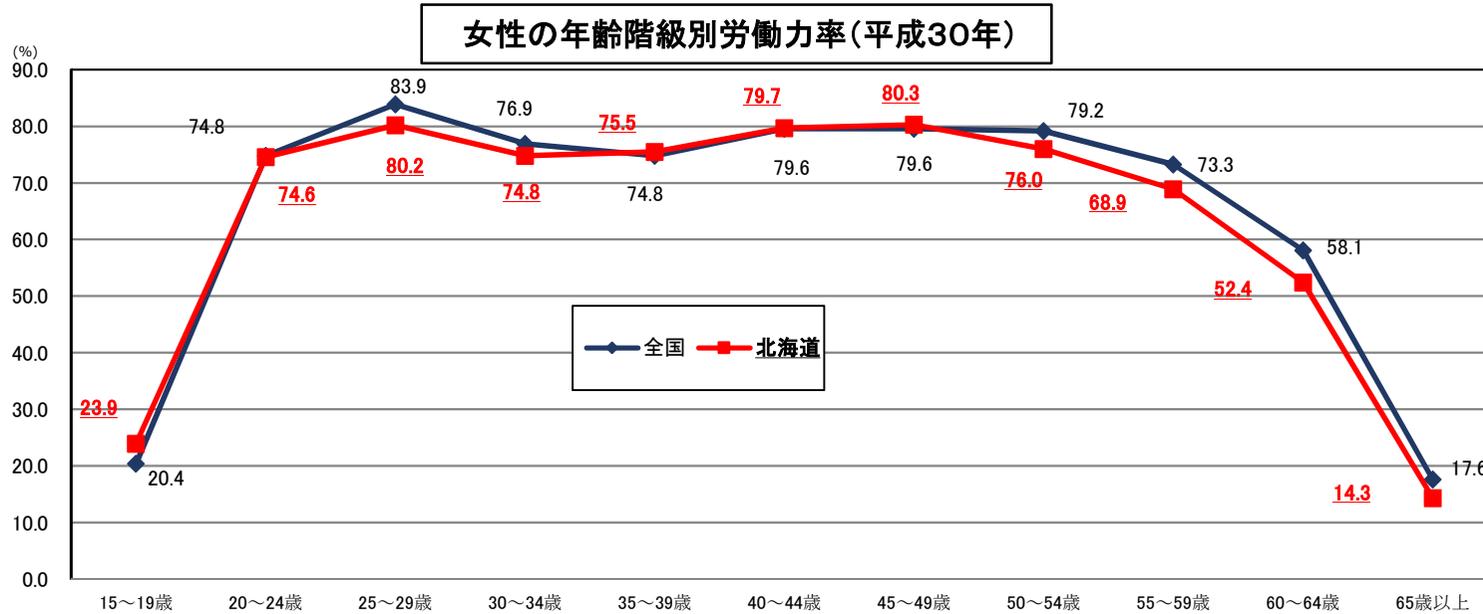
- ・北海道において女性の就業率が低い要因としては、子育て期、介護期の労働力率の低さがある。
- ・労働力率が低下する理由として、転居を伴う転勤があるなど地理的な理由も考えられる。
- ・仕事と生活を両立しやすい環境の整備、転居を伴わない異動ルールの検討、積極的な管理職登用など、女性が働きやすい職場環境の整備等が求められる。



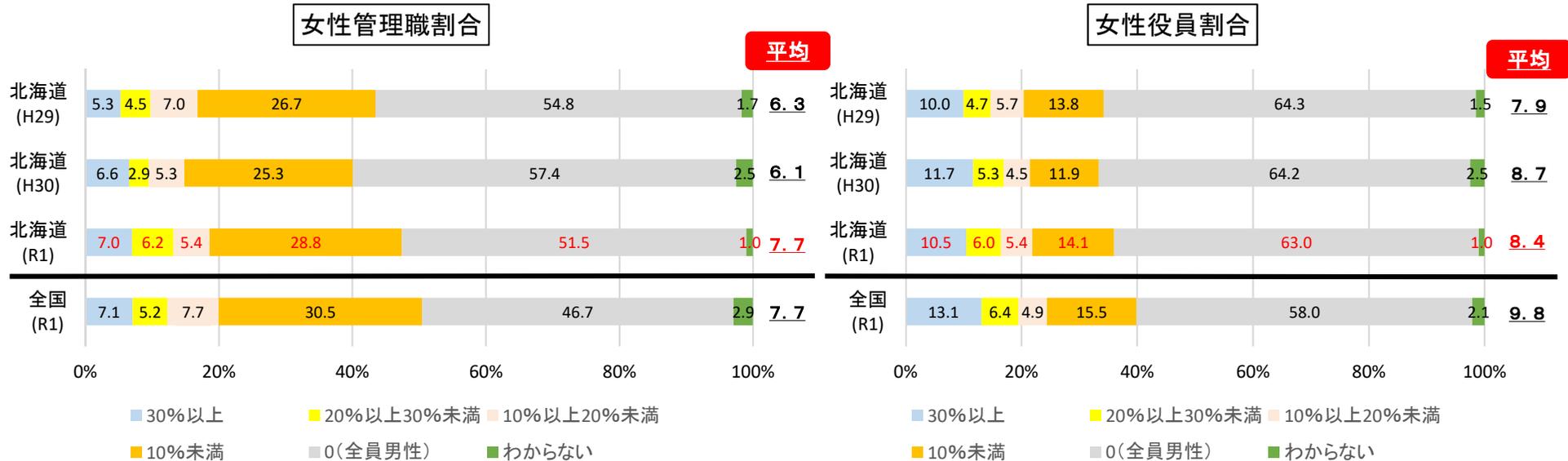
資料出所:総務省「労働力調査」

1 北海道における働き方の実情

(3) 女性の就業状況



資料出所: 総務省「労働力調査」を基に北海道労働局作成



資料出所: 株式会社帝国データバンク「女性登用に対する企業の意識調査」。「管理職」は課長相当職以上。

1 北海道における働き方改革の実情

(4) 高年齢者の就業状況

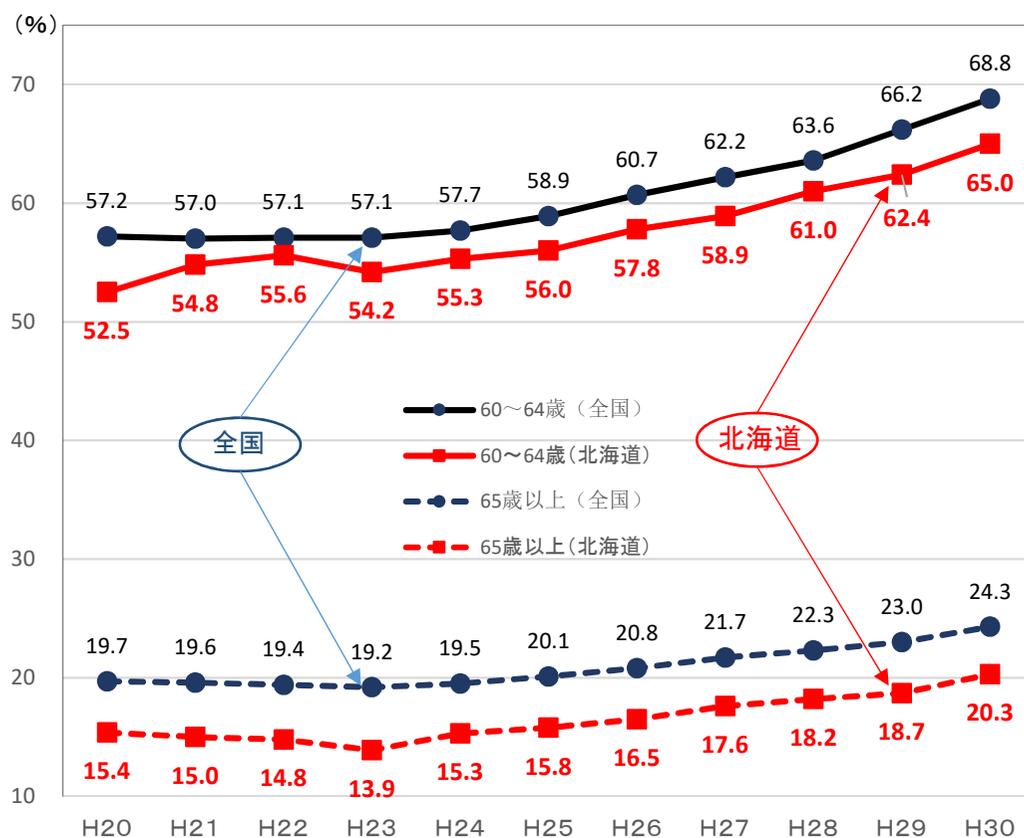
現状

- ・北海道における高年齢者の就業率は、上昇傾向で推移しているものの全国平均を下回っている。
- ・北海道においては、全国と比べて66歳以上で働ける企業の割合は低くなっている。

分析

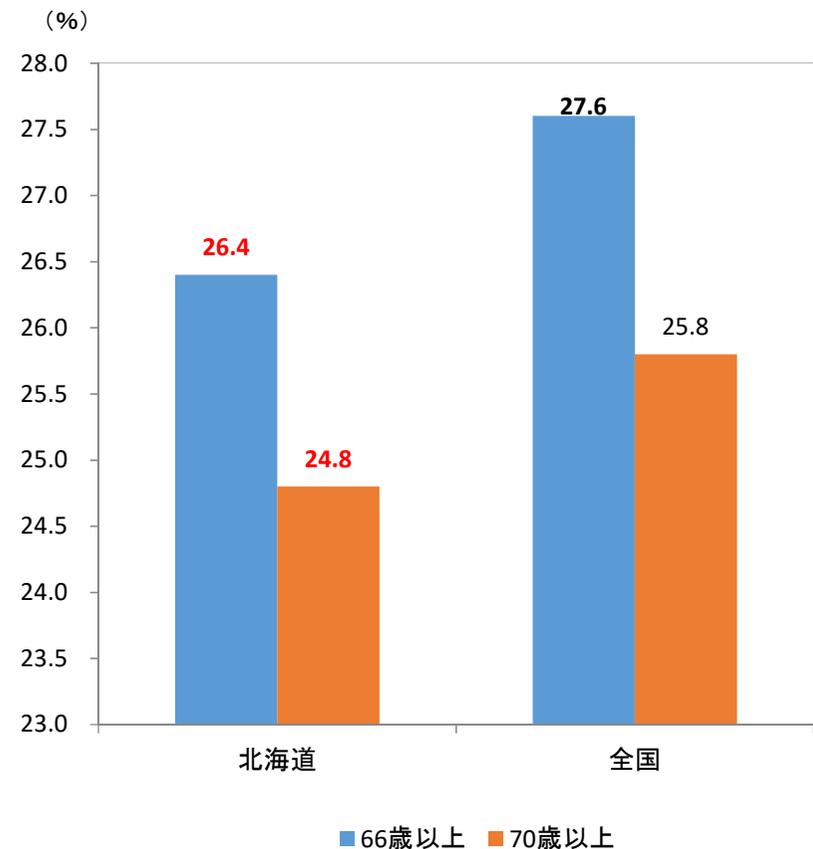
- ・定年延長・継続雇用延長に向けた環境整備や、高年齢者の多様なニーズに対応した就業機会の提供が求められる。

高年齢者の就業率の推移



資料出所 総務省「労働力調査」

66歳、70歳以上働ける企業の割合



資料出所:「高年齢者の雇用状況」集計結果(平成30年度)

(2) 令和元年度 北海道働き方改革・雇用環境改善推進協議会活動事項に係る取組

| 活動事項 | | 長時間労働削減・年次有給休暇取得促進等 | 非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善推進 | 女性の活躍推進 | 魅力ある雇用機会の創出 | 中小企業・小規模事業者への支援 |
|------------|-------|---|---|---|---|---|
| 構成団体における取組 | 労働局 | <ul style="list-style-type: none"> ▶ 随検監督により長時間労働の是正を図り、有給休暇の運用状況を把握及び取得促進の指導を実施 ▶ 中小企業の働き方改革取組を支援する、局幹部による企業トップ訪問 ▶ 「休もつ化計画」の周知・啓発 ▶ 7～8月の「ゆう活」の取得促進・啓発 ▶ 北海道医療勤務環境改善支援センターとの連携 ▶ 時間外労働等改善助成金の周知・活用促進 ▶ 厚生労働省委託事業である環境整備事業(旭川市)への取組協力 | <ul style="list-style-type: none"> ▶ パートタイム・有期雇用労働法の周知 ▶ 令和2年4月施行の派遣労働者の同一労働同一賃金に係る周知の実施 ▶ 非正規雇用者を無期転換、正社員化した場合に支給されるキャリアアップ助成金の制度周知、活用促進啓発 ▶ 労働契約法に基づく「無期転換ルール」の周知及び啓発指導 | <ul style="list-style-type: none"> ▶ 女活法及び次世代法に基づく一般事業主行動計画策定・届出の義務企業に対する履行確保及び努力義務企業に対する策定・届出の勧奨 ▶ マザーズハローワーク等において一人ひとりの希望や状況に応じたきめ細やかな就職支援を実施 ▶ ひとり親に対する家庭環境等に配慮した就労支援を実施 ▶ 改正女性活躍推進法の周知 ▶ 両立支援等助成金の周知・活用促進 ▶ 次世代法及び女活法に基づく認定申請(「くるみん」、「えるぼし」)の意向がある企業への支援 | <ul style="list-style-type: none"> ▶ 地域雇用活性化推進事業が効果的に実施されるよう北海道南知床4町協議会に助言、情報提供を行う ▶ 地域雇用創生のための地域活性化雇用創造プロジェクトでは北海道と連携を図る | <ul style="list-style-type: none"> ▶ 「北海道働き方改革推進支援センター」を設置して、中小企業・小規模事業者に対する個別相談窓口の常設、出張相談窓口の開設、セミナーの開催及び講師派遣に加え、無料で事業所に専門家を派遣する事業の支援を実施 ▶ 労働時間制度、長時間労働削減等についての集団指導及び説明会を実施 ▶ 時間外労働等改善助成金、業務改善助成金、両立支援等助成金、キャリアアップ助成金の周知・活用促進 ▶ 金融機関や社労士会との包括連携協定に基づく、中小企業に対するセミナー開催等による働き方改革支援 |
| | 北海道 | <ul style="list-style-type: none"> ▶ 働き方改革に取り組む企業を北海道働き方推進企業として認定し、その取組を道HPなどで周知 ▶ 北海道労働局と連携し、長時間労働の是正、年次有給休暇の取得促進の周知・広報を実施 | <ul style="list-style-type: none"> ▶ 専門家による個別支援を実施するとともに、経営層、人事・労務担当者を対象としたセミナーを開催 | <ul style="list-style-type: none"> ▶ 子育て女性の再就職への不安の解消やマッチング機会の創出などを実施 ▶ マザーズキャリアカフェにおいて、就学や育児等に関する専門的なカウンセリングを行うマザーズ・コンシェルジュを配置 ▶ 札幌市との共催による女性応援のフェスタ開催 ▶ 女性活躍に積極的に取り組む企業を表彰 | <ul style="list-style-type: none"> ▶ 「ものづくり・IT関連産業」及び「食と観光関連産業」の分野における産業振興と雇用施策の一体的な取組を実施することで、良質で安定的な雇用を創出 | <ul style="list-style-type: none"> ▶ 働き方改革に関する専門的知識や経験を有する専門家を「働き方改革支援員」として派遣し、道内中小企業の働き方改革を支援 ▶ 金融機関や社労士会との包括連携協定に基づく、中小企業に対するセミナー開催等による働き方改革支援 |
| | 経済産業局 | <ul style="list-style-type: none"> ▶ 「働き方改革支援ハンドブック」の周知 | <ul style="list-style-type: none"> ▶ 大企業向け「賃上げ・生産性向上のための税制」、中小企業向け「所得拡大促進拡大促進税制」の活用推進 | <ul style="list-style-type: none"> ▶ 道内中小企業等の人材確保スキルアップセミナー ▶ ダイバーシティ経営の普及推進 ▶ 道内中小企業等とのマッチング ▶ 女性起業家支援ネットワーク構築事業 | <ul style="list-style-type: none"> ▶ 道内中小企業の魅力発信セミナー ▶ 道内中小企業等とのマッチング | <ul style="list-style-type: none"> ▶ ものづくり・商業・サービス補助金 ▶ IT導入補助金 ▶ 小規模事業者持続化補助金 ▶ 国内・海外販路開拓強化支援事業費補助金 |
| | 札幌市 | <ul style="list-style-type: none"> ▶ 女性活躍推進を切り口とした働き方改革に向けた改善モデルを作り、市内企業へ広く波及させることで、結婚・出産後も女性が働き続けられる環境づくりを支援 ▶ 就業サポートセンターにおいて、北海道働き方改革推進支援センターの周知・活用促進 | <ul style="list-style-type: none"> ▶ おおむね40歳以下の求職者、新卒未就職者、非正規社員等を対象に、座学研修と研修給付金のある職場実習を通じて、市内企業への正社員就業を支援 | <ul style="list-style-type: none"> ▶ (再掲)女性活躍推進に向けた改善モデルを作り、市内企業へ広く波及させることで、結婚・出産後も女性が働き続けられる環境づくりを支援 ▶ 育児や家族との両立など、働くことに不安を感じている女性を支援するための相談窓口を運営 ▶ 女性の起業や経営に関する相談を受ける、女性中小企業診断士による相談窓口を開設 ▶ 人脈形成や悩みの共有、創業セミナーなどの他の支援策活用につなげることを目的とした女性起業家交流会を実施 ▶ 中小企業等に対し、テレワーク・業務管理システム導入に伴う経費を補助 ▶ 北海道労働局との一体的事業として、子育て中の女性を対象とした就職活動を支援するセミナーを開催 | <ul style="list-style-type: none"> ▶ 魅力ある雇用機会を創出するため、本社機能移転を始めた立地企業に補助金を交付 | <ul style="list-style-type: none"> ▶ シニアへの就業支援と企業の人材確保を目的としたシニア向け体験付き仕事説明会を開催 ▶ ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)及び女性の職業生活における活躍を推進するための取組みを行う中小企業者等を「札幌みらい資金」の融資対象とし、女性の活躍推進に取組む中小企業への金融支援を実施 ▶ 市内中小企業に対してセミナーの実施及び人事コンサルタント等の専門家派遣を行うことによって、人材の円滑な採用や育成、定着を支援 ▶ シニア雇用のノウハウを学ぶ企業向けセミナーを実施 |
| | 使用者団体 | <ul style="list-style-type: none"> ▶ 働き方改革関連法に係る実務対応を解説するため、専門弁護士による「労働法講演会」を開催。 ▶ 各地商工会議所職員を対象として、「働き方改革」への知識を深め、地域会員企業の相談対応に活かすことを目的としたセミナー(テーマ:時代背景、改革法案の骨子[残業時間の上限規制、同一労働同一賃金、年次有給休暇取得義務])、労基法の主なルール(労働時間・残業・休日)を実施 ▶ 長時間労働の削減や年次有給休暇取得促進に向けた研修会を開催 | <ul style="list-style-type: none"> ▶ 「同一労働同一賃金」制度対応を解説する「講演会」及び「講座講習会」を開催する ▶ 会員企業に対して「諸手当支給状況調査」を実施し、調査結果を情報提供することで、「同一労働同一賃金」制度対応を支援する | <ul style="list-style-type: none"> ▶ 女性や高齢者の就業促進に向けた「ダイバーシティ推進セミナー」を開催する | <ul style="list-style-type: none"> ▶ 本年6月に「人手不足対策に向けた労働力需給調査」を公表した。報告書には、人手不足対策を推進する上での目指すべき方向や事例を詳述しており、各企業の自発的な取組みを促進している | <ul style="list-style-type: none"> ▶ 生産性向上や業務効率化等に取組む小規模事業者に対して「小規模事業者持続化補助金」の活用による企業支援 ▶ 生産性向上や販路開拓の相談に係る専門家派遣による企業支援 ▶ 中小・小規模企業のための窓口相談・巡回訪問による企業支援 ▶ 相談窓口となる商工会職員の支援能力向上に係る研修等の実施 ▶ 生産性向上や業務効率化に取組む企業に対して補助金・助成金等の周知活動 ▶ 人手不足対策に係る小規模事業者の人材育成セミナーの開催 ▶ 独自事業として「働き方改革・相談指導等支援事業」を立ち上げ、講習会の開催や、専門家の無料講師派遣を実施している ▶ 人事労務の人材育成に資する「講座・講演会」の開催、月次で発行する「労働政策局だより」による情報提供 ▶ 関連法の施行に伴い、機関紙による会員企業への広報活動 ▶ 最低賃金審議会において、北海道の中小企業・小規模事業者の立場に立った主張を展開 ▶ 関連法施行に伴う中小・小規模企業の支援策拡充に係る要請行動 |
| | 労働団体 | <ul style="list-style-type: none"> ▶ 組織内外へ36協定の点検及び重要性の周知、長時間労働の是正 | <ul style="list-style-type: none"> ▶ 2018最賃改正周知と履行確保に関する集中電話相談ホットラインの開設 ▶ 学習会「雇用によらない働き方」の労働者保護について | <ul style="list-style-type: none"> ▶ 2019年度スローガン(産別選考)「分かち合おう！仕事も家庭も喜びも」～誰かのために、自分のために、明日のために、未来のために～を掲げ、活動を進めている | <ul style="list-style-type: none"> ▶ すべての働く者のディーセント・ワーク実現に向けた雇用・労働政策の批准及び労働者教育 | <ul style="list-style-type: none"> ▶ 中小企業の経営基盤の強化と地域社会の活性化を図るため、働き方改革も含めた「サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正分配」の実現及び公契約条例の制定 |
| | 金融機関 | <ul style="list-style-type: none"> ▶ 変形就業日(月5日)廃止による所定労働時間削減 ▶ 期中(6か月)12回の定時退行を業績評価項目に設定 ▶ 定時退行日を週2回設定(月末週を除く) ▶ 早帰月間を年2回設定(8月、2月) ▶ 年2回(8月・2月)の定時退行週間の実施 ▶ 毎月各店部室別の時間外勤務状況を通達で公開 ▶ 店別の平均退行時刻、平均時間外労働状況を還元 ▶ 休暇簿のシステム化による休暇取得状況の見える化と制度休暇の新設 ▶ 期中(6か月)3日以上年次有給休暇取得を業績評価項目に設定 | <ul style="list-style-type: none"> ▶ 嘱託、パートタイマーの正社員転換制度実施 ▶ 嘱託、パートタイマーは勤続3年で無期雇用へ転換 ▶ 契約社員の行員登録制度の運用 ▶ 嘱託、スタッフへのキャリアアップ意向確認(半年毎) ▶ 労働契約法に基づく無期転換ルールの運用 ▶ パートタイマーへの教育研修(採用時およびOJT)実施 ▶ パートタイマー、シニア行員等を含む全職員に従来より賞与を支給 ▶ 評価に応じたパートタイマーの賃金引上げを定期的(6月・12月)に実施 | <ul style="list-style-type: none"> ▶ ダイバーシティ推進室の新設 ▶ 若手の女性職員を対象とした、出産及び子育てを経験して働き続けるキャリアイメージの形成を支援するための「キャリアデザイン研修」を実施 ▶ 経営職手前の階層にある女性職員を対象とした、昇格意欲の喚起又は経営職に必要なマネジメント能力等の付与のための「女性マネジメント研修」を実施 ▶ 育児休業からの復職後又は子育て中の女性職員を対象としたキャリア形成を支援するため「育児休業者意見交換会」実施予定 ▶ 「女性の職域拡大」のため法人融資担当者の育成・配置 ▶ 調査役クラス(係長級)以上の女性比率の向上 ▶ 男女共同参画白書で事例として紹介された全国信用金庫協会の「しんきん再就職支援ネットワーク」に参画 | <ul style="list-style-type: none"> ▶ コース転換制度、勤務地変更の適用要件緩和(ワークライフバランス関連制度) ▶ 学生向けインターシップの開催(札幌・東京) | <ul style="list-style-type: none"> ▶ 北海道働き方改革推進支援センターの周知・活用促進 ▶ 「ほくよう働き方改革応援ローン」の取扱 ▶ 「道銀・生産性革新サポートチーム」による支援 ▶ (株)道銀地域総合研究所との共催による各種セミナーの開催 |

2 北海道働き方改革・雇用環境改善推進協議会活動事項に係る取組 (2) 活動事項1「長時間労働削減・年次有給休暇取得促進等」

《 労働局 》

【取組】

- ① 臨検監督により長時間労働の是正を図り、有給休暇の運用状況を把握及び取得促進の指導を実施
- ② 中小企業の働き方改革取組を支援する、局幹部による企業トップ訪問
- ③ 「休もっ化計画」の周知・啓発
- ④ 7～8月の「ゆう活」の取得促進・啓発
- ⑤ 北海道医療勤務環境改善支援センターとの連携
- ⑥ 時間外労働等改善助成金の周知・活用促進
- ⑦ 厚生労働省委託事業である環境整備事業(旭川市)への取組協力

【結果】

- ② 企業トップ訪問を11社実施した。(令和元年7月末現在)
- ④ 北海道、各自治体、経済団体、事業組合及び労働団体等に対してポスター掲示に加え、リーフレット等を送付して傘下企業及び組合員への周知啓発を依頼した。(800団体)
- ⑤ 道内医療機関を対象とした働き方改革関連法等のセミナーを積極的に開催(平成30年7月末2回:121人、令和元年7月末9回:313人)
- ⑥ 時間外労働等改善助成金のうち「勤務間インターバル導入コース」の申請件数が大幅に増加(平成30年7月末3件、令和元年7月末66件)
- ⑦ 環境整備事業は年3回の協議会、1回シンポジウム開催予定

《 北海道 》

【取組】

- ① 働き方改革に取り組む企業を北海道働き方改革推進企業として認定し、その取組を道HPなどで周知
- ② 北海道労働局と連携し、長時間労働の是正、年次有給休暇の取得促進の周知・広報を実施

《 経済産業局 》

【取組】

- ① 「働き方改革支援ハンドブック」の周知

2 北海道働き方改革・雇用環境改善推進協議会活動事項に係る取組 (2) 活動事項1「長時間労働削減・年次有給休暇取得促進等」

《札幌市》

【取組】

- ① 女性活躍推進を切り口とした働き方改革に向けた改善モデルを作り、市内企業へ広く波及させることで、結婚・出産後も女性が働き続けられる環境づくりを支援
- ② 就業サポートセンターにおいて、北海道働き方改革推進支援センターの周知・活用促進

【結果】

- ① 選考会(7月)においてロールモデルとなる企業を選定し、専門家派遣を開始、事例報告会は120名の参加を予定
- ② 就業サポートセンターに北海道働き方改革推進センターのポスター掲示及びリーフレット配架を実施

【課題】

- ① 広く事例を波及させるため、より多様な業種や業態の企業に改善モデルとなってもらえる必要があるほか、蓄積した事例の周知についても強化する必要がある
- ② 周知広報をより一層強化できるよう、掲示、配架場所の拡大が必要

《使用者団体》

【取組】

- ① 働き方改革関連法に係る実務対応を解説するため、専門弁護士による「労働法講演会」を開催
- ② 各地商工会議所職員を対象として、「働き方改革」への知識を深め、地域会員企業の相談対応に活かすことを目的としたセミナー(テーマ:時代背景、改革法案の骨子〔残業時間の上限規制、同一労働同一賃金、年次有給休暇取得義務〕、労基法の主なルール〔労働時間・残業・休日〕)を実施
- ③ 長時間労働の削減や年次有給休暇取得促進に向けた研修会を開催

【結果】

- ② セミナー開催1回、参加人数20名。今後道内2地域(8会議所)において会員企業を対象としたセミナーを実施予定

2 北海道働き方改革・雇用環境改善推進協議会活動事項に係る取組 (2) 活動事項1 「長時間労働削減・年次有給休暇取得促進等」

《労働団体》

【取組】

① 組織内外へ36協定の点検及び重要性の周知、長時間労働の是正

【結果】

- ①ア 3月6日を「36の日」として制定、組織内外へ36協定点検・周知を図る「Action! 36」キャンペーンの実施、「クラシノソコアゲ応援団! R ENGOキャンペーン」の実施
- ①イ 北海道労働局と「長時間労働の是正に向けた共同宣言」締結
- ①ウ 改正労働基準法学習会の開催及び組織内外への周知・啓発
- ①エ 行政・業界団体等への要請行動の実施
- ①オ 集中労働相談の実施

《金融機関》

【取組】

- ① **変形就業日(月5日)廃止による所定労働時間削減**
- ② 期中(6か月)12回の定時退行を業績評価項目に設定
- ③ 定時退行日を週2回設定(月末週を除く)
- ④ 早帰月間を年2回設定(8月、2月)
- ⑤ 年2回(8月、2月)の定時退行週間の実施
- ⑥ 毎月各店部室別の時間外勤務状況を通達で公開
- ⑦ 店別の平均退行時刻、平均時間外労働状況を還元
- ⑧ 休暇簿のシステム化による休暇取得状況の見える化と制度休暇の新設
- ⑨ 期中(6か月)3日以上の子次有給休暇取得を業績評価項目に設定

【結果】

- ① 令和元年の年間所定労働時間は1,777時間20分(前年比△58時間)
- ⑧ 令和元年度に新設された制度休暇日数6日

2 北海道働き方改革・雇用環境改善推進協議会活動事項に係る取組 (3) 活動事項2 「非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善推進」

《 労働局 》

【取組】

- ① パートタイム・有期雇用労働法の周知
- ② 令和2年4月施行の派遣労働者の同一労働同一賃金に係る周知の実施
- ③ 非正規雇用者を無期転換、正社員化した場合に支給されるキャリアアップ助成金の制度周知、活用促進啓発
- ④ 労働契約法に基づく「無期転換ルール」の周知及び啓発指導

【結果】

- ① パート・有期法説明会は全道7か所12回開催予定
- ② 10月に札幌を含む道内主要都市6か所で説明会を7回開催する予定
- ③ 金融機関及び社労士会との連携協定、北海道働き方改革推進支援センターが開催するセミナー、年金事務所主催の算定基礎届説明会、全道ハローワーク窓口、事業所訪問等により活用促進啓発を実施。令和元年7月末現在、支払件数822件、支給金額6億803万3889円

【課題】

- ② パート・有期法の施行に向けた周知を広く行い、助成金等を活用した積極的な取組支援が必要

《 北海道 》

【取組】

- ① 専門家による個別支援を実施するとともに、経営層、人事・労務担当者を対象としたセミナーを開催

《 経済産業局 》

【取組】

- ① 大企業向け「賃上げ・生産性向上のための税制」、中小企業向け「所得拡大促進税制」の活用推進

2 北海道働き方改革・雇用環境改善推進協議会活動事項に係る取組

(3) 活動事項2 「非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善推進」

《 札幌市 》

【取組】

- ① おおむね40歳以下の求職者、新卒未就職者、非正規社員等を対象に、座学研修と研修給付金のある職場実習を通じて、市内企業への正社員就業を支援

【結果】

- ① 座学研修と職場実習を通じて正社員就職を目指す「ワークトライアル事業」では第一期で参加者64名、11月から開始する第二期においては70名を予定

【課題】

- ① 職業観のかん養に注力し、人手不足業界へ人材を供給していくことが課題

《使用者団体》

【取組】

- ① 「同一労働同一賃金」制度対応を解説する「講演会」及び「講座講習会」を開催する
- ② 会員企業に対して「諸手当支給状況調査」を実施し、調査結果を情報提供することで、「同一労働同一賃金」制度対応を支援する

2 北海道働き方改革・雇用環境改善推進協議会活動事項に係る取組

(3) 活動事項2 「非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善推進」

《労働団体》

【取組】

- ① 2018最賃改正周知と履行確保に関する集中電話相談ホットラインの開設
- ② 学習会「雇用によらない働き方」の労働者保護について

【結果】

- ① 最低賃金改正について
 - ア 街宣を実施し、周知を図った
 - イ 2日間にわたり労働相談を実施し対応
- ② 学習会について
 - ア 労働者保護について街宣を実施
 - イ 全道7か所で開催し、非正規をはじめ多様な働き方に関する課題など問題提起

【課題】

- ① 最低賃金改正について
 - ア 2019最賃についても引き続き周知・電話相談を実施する(10月3～4日)
 - イ 改正日の徹底が図られていないなどの相談が多い
- ② 学習会について
 - ア 曖昧な雇用が増加しており、どう労働者を保護していくか協議が必要。また、そのためにも実態の集約・情報提供が必要

《金融機関》

【取組】

- ① 嘱託、パートタイマーの正社員転換制度実施
- ② 嘱託、パートタイマーは勤続3年で無期雇用へ転換
- ③ 契約社員の行員登録制度の運用
- ④ 嘱託、スタッフへのキャリアアップ意向確認(半年毎)
- ⑤ 労働契約法に基づく無期転換ルール¹の運用
- ⑥ パートタイマーへの教育研修(採用時およびOJT)実施
- ⑦ パートタイマー、シニア行員等を含む全職員に従来より賞与を支給
- ⑧ 評価に応じたパートタイマーの賃金引上げを定期的(6月・12月)に実施

【結果】

- ① パートタイマーの嘱託転換7名、嘱託の行員転換1名(2019上期実績)

2 北海道働き方改革・雇用環境改善推進協議会活動事項に係る取組

(4) 活動事項3 「女性の活躍推進」

《 労働局 》

【取組】

- ① 女活法及び次世代法に基づく一般事業主行動計画策定・届出の義務企業に対する履行確保及び努力義務企業に対する策定・届出の勧奨
- ② マザーズハローワーク等において一人ひとりの希望や状況に応じたきめ細やかな就職支援を実施
- ③ ひとり親に対する家庭環境等に配慮した就労支援を実施
- ④ 改正女性活躍推進法の周知
- ⑤ 両立支援等助成金の周知・活用促進
- ⑥ 次世代法及び女活法に基づく認定申請(「くるみん」、「えるぼし」)の意向がある企業への支援

【結果】

- ① 令和元年7月31日現在、次世代法に基づく一般事業主行動計画策定届出義務企業からの届出状況は1,580社、提出率93.5%。女活法に基づく届出状況は495社、提出率95.0%
- ② 男女共同参画センターと共催で「パソコン短期セミナー(5日間)」を4回開催(参加者数78名〔うち託児利用者延べ55名〕)
- ③ 8月に「出張ハローワーク！ひとり親全力サポートキャンペーン」を実施(「ひとり親就職サポート事業」の周知を131の地方公共団体に依頼。16市町村17か所に臨時相談窓口を設置。)

《 北海道 》

【取組】

- ① 子育て女性の再就職への不安の解消やマッチング機会の創出などを実施
- ② マザーズキャリアカフェにおいて、就学や育児等に関する専門的なカウンセリングを行うマザーズ・コンシェルジュを配置
- ③ 札幌市との共催による女性応援のフェスタ開催
- ④ 女性活躍に積極的に取り組む企業を表彰

2 北海道働き方改革・雇用環境改善推進協議会活動事項に係る取組

(4) 活動事項3 「女性の活躍推進」

《経済産業局》

【取組】

- ① 道内中小企業等の人材確保スキルアップセミナー
- ② ダイバーシティ経営の普及推進
- ③ 道内中小企業等とのマッチング
- ④ 女性起業家支援ネットワーク構築事業

【結果】

- ② ダイバーシティ経営に係るセミナー2回(予定)
- ③ マッチング7回(女性を対象にしたもの)(予定)

《札幌市》

【取組】

- ① (1-①再掲)女性活躍推進に向けた改善モデルを作り、市内企業へ広く波及させることで、結婚・出産後も女性が働き続けられる環境づくりを支援
- ② 育児や家庭との両立など、働くことに不安を感じている女性を支援するための相談窓口を運営
- ③ 女性の起業や経営に関する相談を受ける、女性中小企業診断士による相談窓口を開設
- ④ 人脈形成や悩みの共有、創業セミナーなどの他の支援策活用につなげることを目的とした女性起業家交流会を実施
- ⑤ 中小企業等に対し、テレワーク・業務管理システム導入に伴う経費を補助
- ⑥ 北海道労働局との一体的事業として、子育て中の女性を対象とした就職活動を支援するセミナーを開催

【結果】

- ① (1-①)
- ② 新規登録者数207人(4～7月)、個別相談者数115人(4～7月)
- ③ 相談件数54件(令和元年7月末時点)
- ④ 令和2年2月実施予定
- ⑤ 補助金交付予定5件(令和元年7月末時点)
- ⑥ 前期開催分(6、7月)として全20回開催、延べ208名の参加、後期(10、11月)についても全20回の開催を予定し、前期と同程度の参加を予定

【課題】

- ① (1-①)
- ② 開設後間もないことから、認知度の向上を図る必要があるため、効果的な広報手段を検討するほか、保育所管部局との連携強化を予定

2 北海道働き方改革・雇用環境改善推進協議会活動事項に係る取組 (4) 活動事項3 「女性の活躍推進」

《使用者団体》

【取組】

- ① 女性や高齢者の就業促進に向けた「ダイバーシティ推進セミナー」を開催する

《労働団体》

【取組】

- ① 2019年度スローガン(産別選考)「分かち合おう！仕事も家庭も喜びも」～誰かのために、自分のために、明日のために、未来のために～を掲げ、活動を進めている

【結果】

- ①ア 2019春季生活闘争3.8国際女性デー全国統一北海道集会
- ①イ 男女雇用機会均等法集会
- ①ウ ジェンダー学習会(テーマ「ガラスの天井とべたつく床」)
- ①エ はたらく女性の集会
- ①オ 女性のための労働相談、周知街宣行動

2 北海道働き方改革・雇用環境改善推進協議会活動事項に係る取組 (4) 活動事項3 「女性の活躍推進」

《金融機関》

【取組】

- ① **ダイバーシティ推進室の新設**
- ② 若手の女性職員を対象とした、出産及び子育てを経験して働き続けるキャリアイメージの形成を支援するための「キャリアデザイン研修」を実施
- ③ 経営職手前の階層にある女性職員を対象とした、昇格意欲の喚起又は経営職に必要なマネジメント能力等の付与のための「女性マネジメント研修」を実施
- ④ 育児休業からの復職後又は子育て中の女性職員を対象としたキャリア形成を支援するため「育児休業者意見交換会」実施予定
- ⑤ 「女性の職域拡大」のため法人融資担当者の育成・配置
- ⑥ 調査役クラス(係長級)以上の女性比率の向上
- ⑦ 男女共同参画白書で事例として紹介された全国信用金庫協会の「しんきん再就職支援ネットワーク」に参画

【結果】

- ② キャリアデザイン研修1回
- ③ 女性マネジメント研修1回
- ④ 育児休業者意見交換会実施予定
- ⑤ 女性の職域拡大通年
- ⑥ 令和元年7月 調査役以上の女性比率26.8%

【課題】

- ⑤ 取組を進めているものの調査役以上の女性役付者や、渉外・融資の女性担当者が少ない
- ⑥ 管理職を目指す女性は増加傾向にあるが、男性に比べるとまだ少なく、男性管理職を含めた意識改革への取組が弱い

2 北海道働き方改革・雇用環境改善推進協議会活動事項に係る取組 (5) 活動事項4 「魅力ある雇用機会の創出」

《 労働局 》

【取組】

- ① 地域雇用活性化推進事業が効果的に実施されるよう北海道南知床4町協議会に助言、情報提供を行う
- ② 地域雇用創生のための地域活性化雇用創生プロジェクトでは北海道と連携を図る

《 北海道 》

【取組】

- ① 「ものづくり・IT関連産業」及び「食と観光関連産業」の分野における産業振興と雇用施策の一体的な取組を実施することで、良質で安定的な雇用を創出

《 経済産業局 》

【取組】

- ① 道内中小企業の魅力発信セミナー
- ② 道内中小企業等とのマッチング

【結果】

- ① 魅力発信セミナー8回(予定)
- ② マッチング10回(予定)

2 北海道働き方改革・雇用環境改善推進協議会活動事項に係る取組

(5) 活動事項4 「魅力ある雇用機会の創出」

《 札幌市 》

【取組】

- ① 魅力ある雇用機会を創出するため、本社機能移転を始めとした立地企業に補助金を交付

【結果】

- ① 新規立地件数10件(令和元年7月末時点)

《使用者団体》

【取組】

- ① 本年6月に「人手不足対策に向けた労働力需給調査」を公表した。報告書には、人手不足対策を推進する上での目指すべき方向や事例を詳述しており、各企業の自発的な取組みを促進している

《労働団体》

【取組】

- ① すべての働く者のディーセント・ワーク実現に向けた雇用・労働政策の推進及び労働者教育

【結果】

- ①ア 「すべての労働者の処遇改善」の実現に向けて行政・商工団体・業界団体・教育現場へ要請行動の実施
- ①イ 地域活性化フォーラムの開催(釧路市)
- ①ウ ワークルール検定の実施
- ①エ インターシップの受け入れ
- ①オ 労働相談の実施
- ①カ 連合運動全般

《金融機関》

【取組】

- ① コース転換制度、勤務地変更の適用要件緩和(ワークライフバランス関連制度)
- ② 学生向けインターシップの開催(札幌・東京)

2 北海道働き方改革・雇用環境改善推進協議会活動事項に係る取組

(6) 活動事項5 「中小企業・小規模事業者への支援」

《 労働局 》

【取組】

- ① 「北海道働き方改革推進支援センター」を設置して、中小企業・小規模事業者に対する個別相談窓口の常設、出張相談窓口の開設、セミナーの開催及び講師派遣に加え、無料で事業所に専門家を派遣する事業の支援を実施
- ② 労働時間制度、長時間労働削減等についての集団指導及び説明会を実施
- ③ 時間外労働等改善助成金、業務改善助成金、両立支援等助成金、キャリアアップ助成金の周知・活用促進
- ④ 金融機関や社労士会との包括連携協定に基づく、中小企業に対するセミナー開催等による働き方改革支援

【結果】

- ① 令和元年7月31日現在、窓口相談53件、出張相談窓口の開設40件、セミナー開催、講師派遣29回、884名参加、専門家派遣45件実施
- ④ 社労士会との協定に基づく、働き方改革支援センターの専門家向け研修会 金融機関との協定に基づく、中小企業向け働き方改革実務研修会開催予定

【課題】

- ① 働き方改革推進支援センターを中小企業事業主に活用してもらうため、一層の周知及びきめ細やかな支援が求められる

《 北海道 》

【取組】

- ① 働き方改革に関する専門的知識や経験を有する専門家を「働き方改革支援員」として派遣し、道内中小企業の働き方改革を支援
- ② 金融機関や社労士会との包括連携協定に基づく、中小企業に対するセミナー開催等による働き方改革支援

《 経済産業局 》

【取組】

- ① ものづくり・商業・サービス補助金
- ② IT導入補助金
- ③ 小規模事業者持続化補助金
- ④ 国内・海外販路開拓強化支援事業費補助金

2 北海道働き方改革・雇用環境改善推進協議会活動事項に係る取組 (6) 活動事項5 「中小企業・小規模事業者への支援」

《 札幌市 》

【取組】

- ① シニアへの就業支援と企業の人材確保を目的としたシニア向け体験付き仕事説明会を開催
- ② ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)及び女性の職業生活における活躍を推進するための取組みを行う中小企業者等を「札幌みらい資金」の融資対象とし、女性の活躍推進に取組む中小企業への金融支援を実施
- ③ 市内中小企業に対してセミナーの実施及び人事コンサルタント等の専門家派遣を行うことによって、人材の円滑な採用や育成、定着を支援
- ④ シニア雇用のノウハウを学ぶ企業向けセミナーを実施

【結果】

- ① 仕事説明会を3会場3日間開催予定(来場目標1,500名、雇用目標300名)
- ② 申込先である金融機関に対して年度当初(4月)に周知を実施したほか、札幌中小企業支援センターにて、随時周知を実施
- ③ 7月末までの4回のセミナーで44名が参加、8月以降は7回のセミナー・講演会を予定しており、200名の参加見込
- ④ 7回にセミナーを開催、計1回6社6名参加

【課題】

- ② セミナー及び講演会に参加したことによる人材採用や育成、定着効果を把握することが課題
- ③ ノウハウを学んだセミナー参加企業が、それを実践する場を確保できるよう、下記④の仕事説明会との連携を強化していくことが課題
- ④ 仕事説明会への参加を通じて、求職者のみならず、さらに多くの企業にシニア雇用の意識醸成を図っていくことが課題

2 北海道働き方改革・雇用環境改善推進協議会活動事項に係る取組 (6) 活動事項5 「中小企業・小規模事業者への支援」

《使用者団体》

【取組】

- ① 生産性向上や業務効率化等に取り組む小規模事業者に対して「小規模事業者持続化補助金」の活用による企業支援
- ② 生産性向上や販路開拓の相談に係る専門家派遣による企業支援
- ③ 中小・小規模企業のための窓口相談・巡回訪問による企業支援
- ④ 相談窓口となる商工会職員の支援能力向上に係る研修等の実施
- ⑤ 生産性向上や業務効率化に取り組む企業に対して補助金・助成金等の周知活動
- ⑥ 人手不足対策に係る小規模事業者の人材育成セミナーの開催
- ⑦ 独自事業として、「働き方改革・相談指導等支援事業」を立ち上げ、講習会の開催や、専門家の無料講師派遣を実施している。
- ⑧ 人事労務の人材育成に資する「講座・講習会」の開催、月次で発行する「労働政策局だより」による情報提供など
- ⑨ 関連法の施行に伴い機関紙による会員企業への広報活動
- ⑩ 最低賃金審議会において、北海道の中小企業・小規模事業者の立場に立った主張を展開。
- ⑪ 関連法施行に伴う中小・小規模企業の支援策拡充に係る要請活動

【結果】

- ① 経営計画の策定支援及び補助申請業務の支援(平成25年度補正予算の制度開始から5,000件以上の道内企業を支援)
- ② 専門家派遣による企業支援(平成30年度300件)
- ③ 全道152商工会において、経営指導員等による企業の経営改善に係る相談事業の実施
- ④ 職種別・テーマ別研修の実施(年間40コース)
- ⑤ ものづくり補助金・業務改善補助金・時間外労働改善助成金などの諸制度の周知
- ⑥ 環境変化対応セミナー(小売業・建設業人材育成セミナー)1回、従業員能力向上セミナー1回
- ⑨ 当会機関紙による会員企業(30,000企業)への周知
- ⑪ 国・道に対して、中小・小規模企業の経営実態を踏まえた支援策拡充の要請活動の実施

2 北海道働き方改革・雇用環境改善推進協議会活動事項に係る取組 (6) 活動事項5 「中小企業・小規模事業者への支援」

《労働団体》

【取組】

- ① 中小企業の経営基盤の強化と地域社会の活性化を図るため、働き方改革も含めた「サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正分配」の実現及び公契約条例の制定

【結果】

- ①ア 取引適正化を求めて北海道経産局へ要請(去年は公正取引委員会北海道事務所へも要請)
- ①イ 公契約条例制定に向けたシンポジウムや学習会の開催、先進自治体への視察、調査活動、モデル地区選定に向けた予備調査の実施

《金融機関》

【取組】

- ① 北海道働き方改革推進支援センターの周知・活用促進
- ② 「ほくよう働き方改革応援ローン」の取扱
- ③ 「道銀・生産性革新サポートチーム」による支援
- ④ (株)道銀地域総合研究所との共催による各種セミナーの開催

【結果】

- ① 働き方改革推進支援センター講師によるお客様向けセミナーを実施(2件)

3 大企業・親事業者の働き方改革に伴う下請等中小事業者への「しわ寄せ」防止のための総合対策

【概要】

「働き方改革の推進」と「取引適正化」は車の両輪であり、大企業等の働き方改革による下請等中小事業者への「しわ寄せ」の防止は、親事業者と下請等中小事業者の双方が生産性の向上・成長と分配の好循環を実現する上で共通の課題。

このため、厚生労働省・公正取引委員会・中小企業庁が一層の連携を図り、「働き方改革の推進」と「取引適正化」を一体的に推進するため「大企業・親事業者の働き方改革に伴う下請等中小事業者へのしわ寄せ防止のための総合対策」を策定。

《総合対策の4つの柱》

① 関係法令等の周知広報

労働局・労基署が、あらゆる機会を通じて、労働時間等設定改善法に加え、下請中小企業振興法に基づく「振興基準」等についてもリーフレット等を活用して周知。

「しわ寄せ防止キャンペーン月間」の設定による経営トップセミナーの開催等の集中的な取組。

労働施策総合推進法第10条の3に基づく協議会等における課題の共有と地域での取組の推進。

② 労働局・労基署等の窓口等における「しわ寄せ」情報の提供

下請等中小事業者から、大企業・親事業者の働き方改革による「しわ寄せ」に関する相談が寄せられた場合には、相談情報を地方経産局に情報提供。

③ 労働局・労基署による「しわ寄せ」防止に向けた要請等・通報

労働局から管内の大企業等に対し、「しわ寄せ」防止に向けた要請等を実施。

下請事業者に対する監督指導において、労働基準関係法令違反が認められ、背景に親事業者による下請法等違反行為の存在が疑われる場合には、公取委・中企庁に通報。

④ 公取委・中企庁による指導及び不当な行為事例の周知・広報

大企業の働き方改革に伴う下請等中小事業者へのコスト負担を伴わない短納期発注等の下請法等違反の「しわ寄せ」については、公取委・中企庁が、下請法等に基づき、厳正に対応。

実際に行った指導事例や不当な行為の事例(べからず集)の周知・広報の徹底。

4 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律」の概要

【改正の趣旨】

女性をはじめとする多様な労働者が活躍できる就業環境を整備するため、女性の職業生活における活躍の推進に関する一般事業主行動計画の策定義務の対象拡大、情報公表の強化、パワーハラスメント防止のための事業主の雇用管理上の措置義務等の新設、セクシャルハラスメント等の防止対策の強化等の措置を講ずる。

【改正の概要】

1 女性活躍の推進〔女性活躍推進法〕

- (1) 一般事業主行動計画の策定義務の対象拡大
一般事業主行動計画の策定義務の対象を、常用労働者301人以上から101人以上の事業主に拡大する。
- (2) 女性の職業生活における活躍に関する情報公表の強化及びその履行確保
情報公表義務の対象を101人以上の事業主に拡大する。また301人以上の事業主については、現在1項目以上の公表を求めている情報公表項目を「①職業生活に関する機会の提供に関する実績」、「②職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績」に関する項目に区分し、各区分から1項目以上公表することとする。
- (3) 女性活躍に関する取組が特に優良な事業主に対する特例認定制度(プラチナえるぼし(仮称))の創設

2 ハラスメント対策の強化

- (1) 国の施策に「職場における労働者の就業環境を害する言動に起因する問題の解決の促進」(ハラスメント対策)を明記〔労働施策総合推進法〕
- (2) パワーハラスメント防止対策の法制化〔労働施策総合推進法〕
 - ① 事業主に対して、パワーハラスメント防止のための雇用管理上の措置義務(相談体制の整備等)を新設。あわせて、措置の適切・有効な実施を図るための指針の根拠規定の設備。
 - ② パワーハラスメントに関する労使紛争について、都道府県労働局長による紛争解決援助、紛争調整委員会による調停の対象とともに、措置義務等について履行確保のため規定を整備
- (3) セクシャルハラスメント等の防止対策の強化〔男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、労働施策総合推進法〕
 - ① セクシャルハラスメント等に起因する問題に関する国、事業主及び労働者の責務の明確化
 - ② 労働者が事業主にセクシャルハラスメント等の相談をしたこと等を理由とする事業主による不利益取扱いを禁止。
※ パワーハラスメント及びいわゆるマタニティハラスメントについても同様の規定を整備

【施行期日】

公布日から起算して1年を超えない範囲内において政令で定める日(ただし、1(1)(2)の対象拡大は3年、2(1)は公布日。また、2(2)①について、中小事業主は公布日から起算して3年を超えない範囲内において政令で定める日までは努力義務)

道庁における働き方改革の取組等について

令和元年(2019年)10月10日
北海道経済部労働政策局雇用労政課
働き方改革推進室

1 ほっかいどう働き方改革支援センターについて(H31.3終了)

本道の「働き方改革」を推進する拠点として、平成28年12月20日に、就業環境の改善に取り組む企業の相談にワンストップで対応する「ほっかいどう働き方改革支援センター」を開設した。

ほっかいどう 働き方改革支援センター

- **設置場所** 札幌市中央区北1条西7丁目 プレスト1・7 3F
北海道中小企業団体中央会内
- **利用時間** 午前9時～午後5時 (土・日・祝を除く)
- **組織体制** 常勤: センター長、次長、事務員 計3名体制
非常勤: アドバイザー(社会保険労務士、中小企業診断士)
- **出張相談会** 函館、旭川、室蘭、帯広、北見、釧路 <毎月開催>
各振興局管内(上記6市が所在する振興局を除く) <年1回程度開催>
- **主な機能** **【企業に対する総合相談窓口】**
 - ・相談業務(電話相談、出張相談会等)
 - ・アドバイザー派遣**【人手不足が深刻な業界団体*と連携した改革プランの作成・普及】**
 - ・実態調査
 - ・処遇改善策の提案
 - ・個別企業の改革プランの作成
 - * 情報サービス業、道路貨物運送業、宿泊業
 - 食料品製造業

※地方創生推進交付金(補助率1/2)を活用し、平成30年度までの3か年事業

承認

H28.8.10

普及

北海道働き方改革・
雇用環境改善推進会議
[地方版政労使会議]
(事務局:北海道労働局)

道、札幌市、道経連ほか経済3団体、
連合北海道、道経産局、道労働局、
北洋銀行、北海道銀行

・H27.12.24 共同宣言を採択
⇒共同宣言賛同団体(R元.7.31現在)
市町村 178(札幌市を除く)
業界団体等 133

地域雇用ネットワーク会議

各振興局(道出先機関)に設置

<構成> 経済団体、労働団体、教育機関、行政等

<役割> 雇用創出、就業支援、若者等の離職防止、
両立支援、働き方改革推進等

2 ほっかいどう働き方改革支援センターの相談実績

相談内容

(単位：件)

| 相談内容 | H28 | H29 | H30 | 計 | 割合 |
|-------------------------|-----|-----|-----|-----|--------|
| 長時間労働の是正 | 14 | 28 | 42 | 84 | 11.90% |
| 年次有給休暇取得促進 | 8 | 20 | 65 | 93 | 13.17% |
| 在宅勤務・短時間勤務制度等多様な勤務制度 | 7 | 3 | 11 | 21 | 2.97% |
| 雇用管理の改善に関して、事業主が講ずるべき措置 | 9 | 18 | 50 | 77 | 10.91% |
| 非正規労働者の正社員化に係る就業規則等の整備 | 7 | 20 | 60 | 87 | 12.32% |
| 働き方改革に関わる業務改善・経営指導 | 31 | 100 | 54 | 185 | 26.20% |
| 若年者の職場定着促進 | 0 | 7 | 6 | 13 | 1.84% |
| セミナー等の講師の依頼 | 1 | 28 | 31 | 60 | 8.50% |
| その他※ | 56 | 21 | 9 | 86 | 12.18% |
| 計 | 133 | 245 | 328 | 706 | 100% |

※「その他」は働き方改革の概論的な照会や高齢者雇用、あったかファミリー応援企業等の認定制度に関するものが多い

業種

(単位：件)

| 業種 | H28 | H29 | H30 | 計 | 割合 |
|---------------|-----|-----|-----|-----|--------|
| 建設業 | 3 | 13 | 18 | 34 | 7.94% |
| 製造業 | 8 | 5 | 15 | 28 | 6.54% |
| 電気・ガス・熱供給・水道業 | 2 | 2 | 1 | 5 | 1.17% |
| 情報通信業 | 12 | 3 | 3 | 18 | 4.21% |
| 運輸業、郵便業 | 11 | 2 | 10 | 23 | 5.37% |
| 卸売業、小売業 | 5 | 13 | 19 | 37 | 8.64% |
| 宿泊業、飲食サービス業 | 8 | 9 | 9 | 26 | 6.07% |
| 生活関連サービス業、娯楽業 | 1 | 7 | 0 | 8 | 1.87% |
| 医療、福祉 | 5 | 11 | 13 | 29 | 6.78% |
| 複合サービス業 | 24 | 23 | 39 | 86 | 20.09% |
| その他 | 25 | 49 | 60 | 134 | 31.31% |
| 計 | 104 | 137 | 187 | 428 | 100% |

2 ほっかいどう働き方改革支援センターの相談実績

相談対応方法

(単位：件)

| 対応方法 | H28 | H29 | H30 | 計 |
|----------|-----|-----|-----|-----|
| 電話 | 12 | 8 | 17 | 37 |
| メール | 24 | 1 | 6 | 31 |
| 面談 | 33 | 48 | 42 | 123 |
| 出張相談 | 24 | 29 | 82 | 135 |
| アドバイザー派遣 | 11 | 51 | 40 | 102 |
| 計 | 104 | 137 | 187 | 428 |

相談のあった地域

(単位：件)

| | 札幌 | 札幌除く 石狩 | 空知 | 後志 | 胆振 | 日高 | 渡島 | 檜山 | 上川 | 留萌 | 宗谷 | オホーツク | 十勝 | 釧路 | 根室 | その他 | 計 |
|-----|-----|------------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-------|----|----|----|-----|-----|
| H28 | 36 | 12 | 6 | 4 | 7 | 0 | 4 | 0 | 4 | 0 | 0 | 7 | 9 | 11 | 4 | 0 | 104 |
| H29 | 55 | 4 | 7 | 4 | 5 | 0 | 3 | 0 | 11 | 2 | 9 | 8 | 8 | 20 | 0 | 1 | 137 |
| H30 | 52 | 4 | 6 | 4 | 17 | 2 | 15 | 1 | 17 | 4 | 3 | 19 | 22 | 19 | 2 | 0 | 187 |
| 計 | 143 | 20 | 19 | 12 | 29 | 2 | 22 | 1 | 32 | 6 | 12 | 34 | 39 | 50 | 6 | 1 | 428 |

3 働き方改革プラン

人手不足が深刻な業界団体(情報サービス業、道路貨物運送業、宿泊業、食料品製造業の4業種)と連携し、就業環境等の実態調査を行い、これを踏まえた改善案をとりまとめるとともに、モデル企業を選定しこれらの改善案の実践を通じて検証。改革プランは、この結果をもとに、働き方改革として取り組むべき具体的な項目やその目的、標準的な手段を示し、各企業が働き方改革を実践するための手引となるように作成。



～改革プランの内容～

課題の対応策ごとに「目的」、「方法」、「見込まれる効果」、「取組のポイント」を掲載

対応策の一例

情報サービス業

| | |
|-----|----------------------|
| 課題 | 業務が特定のスキルを持った個人に集中する |
| 対応策 | 業務分担の見直しなど業務量の平準化 |

道路貨物運送業

| | |
|-----|---------------------------|
| 課題 | 取引先都合による手待ち時間の発生 |
| 対応策 | 手待ち時間を「見える化」し、荷主への働きかけを図る |

宿泊業

| | |
|-----|-----------------|
| 課題 | 部門ごとに縦割りで業務量が偏る |
| 対応策 | 従業員のマルチタスク化を図る |

食料品製造業

| | |
|-----|-------------------------------|
| 課題 | 製造業の中でも生産性が低く社員の処遇改善ができない |
| 対応策 | 機械化による省力化、ムダな業務の見直し等による生産性の向上 |

4 働き方改革の普及・啓発

| 年度 | 開催日 | 名 称 | 内 容 |
|-----|-----------------------|----------------------------|--|
| H28 | H29.2.6 | 働き方改革支援センター開設記念セミナー | センターの利用促進を図るため、働き方改革に関する基調講演(白河桃子氏)と働き方改革の事例を紹介 |
| | H29.3.15 | 処遇改善方策普及セミナー | 情報サービス業や道路貨物運送業の処遇改善方策の普及啓発 |
| H29 | H30.2.26 | 改革プラン普及セミナー(情報サービス業) | 情報サービス業の改革プランの普及啓発(改革プランの紹介とモデル企業の事例紹介) |
| | H30.2.27 | 改革プラン普及セミナー(宿泊業) | 宿泊業の改革プランの普及啓発(改革プランの紹介とモデル企業の事例紹介) |
| | H30.3.2 | 改革プラン普及セミナー(道路貨物運送業) | 道路貨物運送業の改革プランの普及啓発(改革プランの紹介とモデル企業の事例紹介) |
| | 5回開催 | 労働セミナー(札幌・函館・旭川・十勝・釧路) | 企業経営者、労働者双方に対して働き方改革について理解を深める |
| H30 | 4回開催 | 労働セミナー(函館・旭川・十勝・釧路) | 企業経営者、労働者双方に対して働き方改革について理解を深める |
| | H30.11.21 H30.12.9 | 働き方改革リーダー養成研修(全2回) | 職場において働き方改革を推進していくリーダーの養成を目的に、働き方改革の事例や実務に役立つ情報を紹介しながら、実践的な改革手法を学ぶ |
| | H31.1.15 | テレワークセミナー | テレワークについて具体的な活用事例を紹介 (講師:(株)テレワークマネジメント代表取締役田澤由利氏) |
| | H31.3.6 H31.3.11 | 改革プラン普及セミナー(食料品製造業(札幌・釧路)) | 食料品製造業の改革プランの普及啓発(改革プランの紹介とモデル企業の事例紹介) |
| | H31.3.14 | 処遇改善方策普及セミナー | 運輸業(乗合バス・貸切バス)の処遇改善方策普及及び普及啓発 |

5 今後の働き方改革の進め方

- 道が設置した「ほっかいどう働き方改革支援センター」は、平成28年12月20日に開設して以来、道内企業の働き方改革に関するワンストップ相談窓口としての役割を果たしてきたが、平成31年3月末に終了。
- これまでのセンターのノウハウは、研修等を通じて(総合)振興局が主催する「地域雇用ネットワーク会議」に普及。
- 一方、国は、「働き方改革推進支援センター」を全ての都道府県に設置しており、本道においても札幌市内に設置。
- 令和元年度からは、「地域雇用ネットワーク会議」が地域企業からの相談に対応するとともに、就業環境改善支援事業費(ハンズオン支援)や地域活性化雇用創造展開事業費(地プロ)といった施策の活用のほか、国のセンターとも連携することで、地域における働き方改革を推進。

H28
～
H30

ほっかいどう 働き方改革支援センター

地域雇用ネットワーク会議

普及

- <構成> 経済団体、労働団体、教育機関、行政 等
- <役割> 地域における雇用創出、就業支援、若者等の離職防止、両立支援、働き方改革推進 等
- <事務局> 各(総合)振興局

活用

北海道

- ・働き方改革支援員の派遣によるハンズオン支援
- ・地域活性化雇用創造展開事業費(地プロ)
- ・働き方改革推進企業認定制度 など

地域活性化雇用創造展開事業費(地プロ)における働き方改革関連の取組

- (後志)ものづくり「ShiriBeshiプライド」創出事業
～働き方改革の専門家の派遣など
- (日高)日高地域人材確保・職場定着促進事業～アドバイザーの派遣など
- (渡島)渡島地域人材確保・定着促進事業
～企業向けセミナー、個別相談会など
- (檜山)檜山地域人材確保・定着促進事業 ～アドバイザー派遣など
- (上川)働き方改革・採用力向上を通じた雇用創出事業
～セミナーの開催、アドバイザーの派遣など
- (留萌)留萌管内食料品関連産業支援事業
～専門コーディネータによるマーケティング支援など
- (宗谷)地域活性化雇用創造展開事業 ～専門家による個別相談など
- (オホ)オホーツク地域人材確保・定着促進事業～人材確保セミナーの開催など
- (根室)水産加工業等就労支援事業
～仕事の改善・工夫に関するセミナーなど

連携

北海道働き方改革推進支援センター(国)

R元
～

「働き方改革プラン」

を活用し、働き方改革に取り組みませんか？

道では、人手不足が特に顕著な「情報サービス業」、「道路貨物運送業」、「宿泊業」、「食料品製造業」の4業種について、事業主の方々が、働き方改革として取り組むべき具体的な項目やその目的、標準的な手法を示した「働き方改革プラン」を作成しました。

ぜひ、職場環境の整備、業務改革などを実践するための手引書としてご活用ください。

情報サービス業

道路貨物運送業

宿泊業

食料品製造業

業務が特定の
個人に集中

労働時間が
長い

離職率が高い

生産性が低い



例えば、このようなお悩みを解決するためには・・・

(例)

業務分担の見直し
など業務量の平準化
を図りましょう



具体的には
コチラ



働き方改革プラン
(情報サービス業)

(例)

手待ち時間を「見える化」し
荷主の理解・協力のもと
効率化を図りましょう



具体的には
コチラ



働き方改革プラン
(道路貨物運送業)

(例)

従業員の
マルチタスク化を
図りましょう



具体的には
コチラ



働き方改革プラン
(宿泊業)

(例)

機械化やムダな作業
の見直し等による生産
性の向上を図りましょう



具体的には
コチラ



働き方改革プラン
(食料品製造業)

<問い合わせ先>

北海道経済部労働政策局雇用労政課 働き方改革推進室（札幌市中央区北3条西6丁目）

TEL 011-204-5354 ホームページ <http://www.pref.hokkaido.lg.jp/kz/rkr/rsf/kaikakuplan.htm>

働き方改革プラン(情報サービス業) 概要版

就業状況実態把握調査

北海道の情報サービス業の課題

- 特定のスキルを持った人材(SE(システムエンジニア)・プログラマ・プロジェクトマネージャー等)が不足している
- 「業務が特定の個人に集中すること」が事業者にとっては働き方改革の障害に、また、従業員にとっては最も改善してほしい事項となっており、業務の集中が所定外労働時間の長さに関わり、労働環境の悪化を招いている

課題に対する改善策

| | |
|---------------------|--------------------------------------|
| 【改善策1】社内における意識改革の推進 | 経営者・管理職の理解と実践 等 |
| 【改善策2】職務の組み替え・再構築 | 職務内容を分解・再構築し、組織開発・チーム型のプロジェクト管理を実践 等 |
| 【改善策3】人材の確保・育成 | 人材育成の仕組みづくりと賃金・評価体系との連動 等 |
| 【改善策4】外部の理解促進 | 発注側への取組の理解促進 等 |

モデル企業における改善策の実践

平成28年度に提案した「改善策」をモデル企業2社が実践し、その結果等も含めて「働き方改革」プランを作成

情報サービス業における働き方の特徴

| | |
|---------------|-----------------|
| 1 仕様変更や手戻りの発生 | 2 プロジェクトチームでの仕事 |
| 3 顧客先への常駐 | 4 人材の確保 |

働き方改革プランの作成

※ 個社別に取り組むべき事項のみ対象とする。

| | |
|-------------------------------|----------------------------|
| ① 現状の把握と作業の「見える化」 | |
| 意識調査(定性的把握) | 従業員との個別面談、webアンケート調査の実施 |
| 業務量や勤務時間の「見える化」(定量的把握) | 各従業員が作業に要した時間の記録 等 |
| 従業員の声への真摯な対応 | 社長からの全従業員への説明 |
| 目標とする指標の設定 | 生産性の目標値と達成時期の設定 等 |
| ② 「帰りづらい」「休みづらい」雰囲気の解消 | |
| 経営トップからのメッセージの発信 | 社長から全従業員への説明 |
| 経営側と従業員側が一体となった取組 | 働き方改革推進チームの設置 |
| ノー残業デーや職場巡回 | 週1回のノー残業デーの導入、定期的な職場巡回 |
| 計画休暇制度等各種休暇制度の導入 | 計画休暇、連続休暇、記念日休暇、有給休暇一斉付与 等 |
| 経営会議等での議案化や個別面談 | 経営会議での議案化・対応、個別面談 |
| ③ 人材の確保・定着・育成 | |
| 短時間勤務制度等の導入 | 短時間勤務制度や在宅勤務制度の導入 等 |
| 人事制度の見直し・評価項目の見直し | キャリアパスの複線化や評価項目の見直し |
| 働きやすい環境づくり | 休憩室の設置、上司以外への相談窓口の設置 等 |
| 公的認証取得によるイメージアップ | 「北海道あったかファミリー応援企業」への登録 等 |
| ④ 業務の効率化 | |
| 業務の見直しと業務量の平準化 | 現状分析と業務の平準化 |
| ビジネスモデルの見直し | ビジネスモデルの変更 |
| ⑤ 社外に対する理解の促進 | |
| 顧客への理解の促進 | 取引先への周知 |

見込まれる効果

- 労働時間の削減
- 有給休暇取得率の上昇
- 離職率の低下
- 新規人材の獲得
- 生産性の向上
- 等

働き方改革プラン(道路貨物運送業) 概要版

就業状況実態把握調査

北海道の道路貨物運送業の課題

- 取引先の都合や手待ち時間の発生等により、労働時間が長くなり、単位時間あたりの生産性を落としている
- 若年者の採用が進まず、従業員の高齢化が進んでおり、業界としての人手不足が深刻

課題に対する改善策

| | |
|---------------------|---------------------------------------|
| 【改善策1】社内における意識改革の推進 | 経営者・管理職の理解と実践 等 |
| 【改善策2】業務の見直し・再構築 | 運転や作業時間などの精緻な把握 等 |
| 【改善策3】人材の確保・育成 | 人材確保・育成の仕組みづくり(キャリアートの構築)と賃金・評価体系との連動 |
| 【改善策4】荷主の理解促進 | 荷主との協業・情報共有化による業務改善の推進 |

モデル企業における改善策の実践

平成28年度に提案した「改善策」をモデル企業2社が実践し、その結果等も含めて「働き方改革」プランを作成

道路貨物運送業における働き方の特徴

| | |
|------------------|--------------------|
| 1 法令など各種ルールによる規制 | 2 進まないドライバーの処遇改善 |
| 3 ドライバーの高年齢化 | 4 手積み作業や手待ち時間などの発生 |

働き方改革プランの作成

※ 個社別に取り組むべき事項のみ対象とする。

| | |
|---|---|
| ① 現状の把握と業務の「見える化」 | |
| デジコなど各種データを活用した「見える化」による業務の最適化 | デジタコや乗務台帳などの整理・分析 |
| 手待ち時間の「見える化」による荷主への削減働きかけ(的確な配車、ムリのない運行計画の実現) | 手待ち時間などの「見える化(記録)」 |
| ② 会社の今後のあるべき姿の設定(社是や企業理念など) | |
| 社是や企業理念などの見直し、再構築 | 自社の基本的な方向性の明確化、企業理念の策定 |
| コンプライアンスの徹底など内外アピール | HPやSNSなどによる社内外への情報発信 |
| ③ 生産性向上 | |
| 高速道路の利用促進(燃費改善による原資確保) | 支店や事業所単位で全便高速道路利用に切り替え |
| 輸送全体の効率化 | 混載の推進、経路の最適化、無人航走の推進 等 |
| 輸送頻度の効率化 | 集荷回数の減少・集約化、輸送頻度の管理 |
| ④ 多様な人材の確保・育成・活用 | |
| ウェブやSNS、動画などを使った新規採用の促進 | 特に若年層をターゲットとしたPR動画の配信 |
| 人材の確保・育成に向けた環境の整備 | 女性ドライバーや新卒採用に向けたトイレ等各種環境整備、高齢者や女子に対する体力差等への配慮 等 |
| キャリアパスプランづくりに対する各種サポートの実施 | 従業員のキャリアパスプラン作成に向けたサポート、キャリアパスプラン実現に向けた各種サポート |
| 有給休暇取得促進に向けた手当制度の創設 | 有給休暇を取得しやすくなるような制度の見直し 等 |
| ⑤ 各種環境整備 | |
| ITなどを活用したマニュアル化の推進 | 各種マニュアルの整備、マニュアルの動画化 |
| 地域や荷主を含めた役割分担と情報共有による効率化 | 共同輸送の推進、求荷求車システムなど各種情報システムの共同利活用 |

見込まれる効果

労働時間(手待ち・運転時間等)の削減
・
定着率の改善
・
イメージアップ
・
生産性の向上
等

働き方改革プラン(宿泊業) 概要版

就業状況実態把握調査

北海道の宿泊業の課題

- 労働力は不足しており、離職率が高い
- 給与水準の低さ、有給休暇のとりにくさなどが従業員の働き続ける意欲の低下を招いている

課題に対する改善策

| | |
|---------------------|---------------------------------|
| 【改善策1】長時間労働の解消 | 労働時間の把握、ムダの削減、応援態勢の整備、業務改革の実施 等 |
| 【改善策2】休暇の取得 | 休暇を確実に取得する |
| 【改善策3】仕事に対する意識付けの強化 | 将来のキャリアパスを明確にした人事制度の導入 等 |
| 【改善策4】経営の安定 | 客室稼働率・顧客単価の向上、人材の安定的な確保 |

モデル企業における改善策の実践

平成28年度に提案した「改善策」をモデル企業2社が実践し、その結果等も含めて「働き方改革」プランを作成

宿泊業における働き方の特徴

| | |
|------------------|-----------------------|
| 1 過酷な勤務形態 | 2 働き方のローテーション勤務が行われない |
| 3 マンパワーに依存する運営形態 | |

働き方改革プランの作成

※ 個社別に取り組むべき事項のみ対象とする。

| | |
|------------------------|------------------------------|
| ① 現状分析と課題の把握 | |
| アンケート調査や意識調査の実施 | 従業員に対するアンケート・面談の実施 |
| ファシリテーション技法の習得 | 部署横断型の改革チームの編成と技法の習得 |
| 目標とする指標の設定 | 生産性の目標値と達成時期の設定 |
| ② 長時間労働の解消 | |
| 労働時間の見える化、ムダの削減 | 各従業員の作業時間の記録、ムダな作業の洗い出し 等 |
| 従業員のマルチタスク化 | マルチタスク型人材の育成 等 |
| 変形労働時間制の導入 | 1ヶ月単位の変形労働時間制の導入 |
| 業務の標準化・マニュアル化 | 業務の標準化とマニュアルの作成 |
| テクノロジーの導入 | 現場分析と必要な業務のIT化 |
| ③ 休暇の取得 | |
| 有給休暇取得を前提としたシフト編成 | 有給休暇取得を前提としたシフトの設定・運用 等 |
| 各種休暇制度の導入 | 病気休暇制度の導入、リフレッシュ休暇・記念日休暇等の設定 |
| 休館日の設定 | 休館日の設定 |
| ④ 仕事に対する意識付けの強化 | |
| 従業員間のコミュニケーションの強化 | 「プロフィールカード」の設置 |
| 将来のキャリアパスを明確にした人事制度の導入 | 等級制度・永年勤続表彰制度の導入 |
| 評価の見える化、教育研修制度の導入 | オープンでフェアな評価・表彰制度の導入 等 |
| ⑤ 経営の安定 | |
| 客室稼働率の引き上げ・維持、客単価の引き上げ | サービスレベル向上を通じたリピーターの獲得 等 |
| 人材の安定的な確保 | 新規採用者の雇用形態を契約社員から正社員へ転換 等 |

見込まれる効果

- 労働時間の短縮
- ・
- 有給休暇取得日数の増加
- ・
- 人材の定着
- ・
- サービスの向上
- 等

働き方改革プラン(食料品製造業) 概要版

就業状況実態把握調査

北海道の食料品製造業の課題

- 工場稼働状況の季節変動やジャストインタイム納入などの要求等から、長時間労働、有給休暇取得率の低さにつながっている
- 従業員のスキルアップに関する取組が十分に行われておらず、将来のキャリアルートを描くことができない
- 生産性が低く、従業員の労働環境の見直しや賃金格差の解消が進まない

課題に対する改善策

| | |
|------------------|-------------------------------------|
| 【改善策1】社内における意識改革 | 目指すべき働き方を経営方針等で明示、従業員の抱える問題を把握 等 |
| 【改善策2】働きやすい環境の創出 | 労働環境の改善、ワーク・ライフ・バランスの推進、非正規社員の正社員化等 |
| 【改善策3】生産性の向上 | 業務内容の見直し、付加価値の向上 |
| 【改善策4】人材の育成・確保 | 人材育成の仕組みづくり、明確な基準に基づく人事評価制度の導入 |

モデル企業における改善策の実践

平成29年度に提案した「改善策」をモデル企業4社が実践し、その結果等も含めて「働き方改革」プランを作成

食料品製造業における働き方の特徴

| | |
|--------------------------------|-----------------------------------|
| 1 季節や日による変動が大きく、非正規社員(特に女性)が多い | 2 労働時間が長く、生産性が低い |
| 3 各工程が独立しており、異なる工程間の連携がしにくい | 4 パフォーマンスを単純化することが難しく、人材育成に時間がかかる |
| 4 各工程が独立しており、異なる工程間の連携がしにくい | 5 労働災害や安全衛生への留意が必要 |

働き方改革プランの作成

※ 個社別に取り組むべき事項のみ対象とする。

| | |
|--|----------------------------|
| ① 現状の把握と作業の「見える化」 | |
| 意識調査(定性的把握) | 従業員との個別面談、従業員アンケート調査の実施 |
| 業務量や勤務時間の「見える化」(定量的把握) | 各従業員が作業に要した時間等の記録 等 |
| 従業員の声への真摯な対応 | 社長からの全従業員への説明 |
| 目標とする指標の設定 | 生産性の目標値と達成時期の設定 等 |
| ② 経営理念や会社方針等の明確化 | |
| 経営トップからのメッセージの発信 | 社長から全従業員へ説明 等 |
| 経営側と従業員側が一体となった取組 | 働き方改革推進チームの設置 |
| ③ 就業環境の改善 | |
| 休みやすい、働きやすい制度の導入 | 計画休暇制度の実施、有給休暇取得奨励日の設定 等 |
| 女性が働きやすい風土の構築 | 女性が働きやすくなるプロジェクトの実施 等 |
| 店舗を伴う業態での労働時間の短縮 | 開店時間や閉店時間の見直し |
| ④ 人材の確保・定着・育成 | |
| 特定の個人に依存しない仕組みの構築 | 業務の平準化・マニュアル化、スキルマップの作成 等 |
| 業務スキルアップのための研修制度の充実 | コミュニケーション研修実施、社外専門家による講習 等 |
| 正社員と非正規社員の不合理な待遇差の解消 | 不合理な待遇差の解消 |
| 公的認証取得によるイメージアップ | 北海道働き方改革推進企業認定制度への登録 等 |
| ⑤ 機械化による省力化、ムダな業務の見直し等による生産性の向上 | |
| 作業効率の改善 | 現状分析と業務の見直し、工程間の連携検討 等 |
| 機械化による省力化 | 機械化による省力化 |
| ビジネスモデルの見直し | ビジネスモデル変更、既存商品の改良や新商品の開発 |

見込まれる効果

- 労働時間の削減
- 有給休暇取得率の上昇
- 新規人材の獲得
- 生産性の向上
- 等

北海道では、新たに

「北海道働き方改革推進企業認定制度」

を創設し、平成31年3月15日から認定申請の受付を開始しました。



この制度は、働き方改革に取り組む企業を、**北海道働き方改革推進企業**として認定し、その取組を広く紹介することにより、認定企業の働き方改革の取組を促進し、もって道内企業の持続的発展や労働者の福祉の増進に資することを目的としています。

認定を受けた企業のメリット

- 「北海道働き方改革推進企業認定制度」ロゴマークの使用
「北海道働き方改革推進企業認定制度」ロゴマーク



ホワイト認定



ブロンズ認定



シルバー認定



ゴールド認定

- 道のホームページや道が発行する小冊子で認定企業の働き方改革の取組を紹介
- 日本政策金融公庫「働き方改革推進支援資金」の利用
- 北海道の中小企業制度融資の利用
- 北海道建設工事等競争入札参加資格審査の加点※1
(※1 あったかファミリー応援企業要件及びなでしこ応援企業要件などを満たしている必要があります。)
- 北海道における総合評価落札方式での評価※2
(※2 あったかファミリー応援企業要件及びなでしこ応援企業要件が評価項目に含まれており、加点を受けられる場合があります。)
- ゴールド認定表彰 等
そのほか、認定企業が受けられるメリットについては、道のホームページに掲載しています。

制度の概要については、裏面をご覧ください。

【申請先・お問い合わせ】

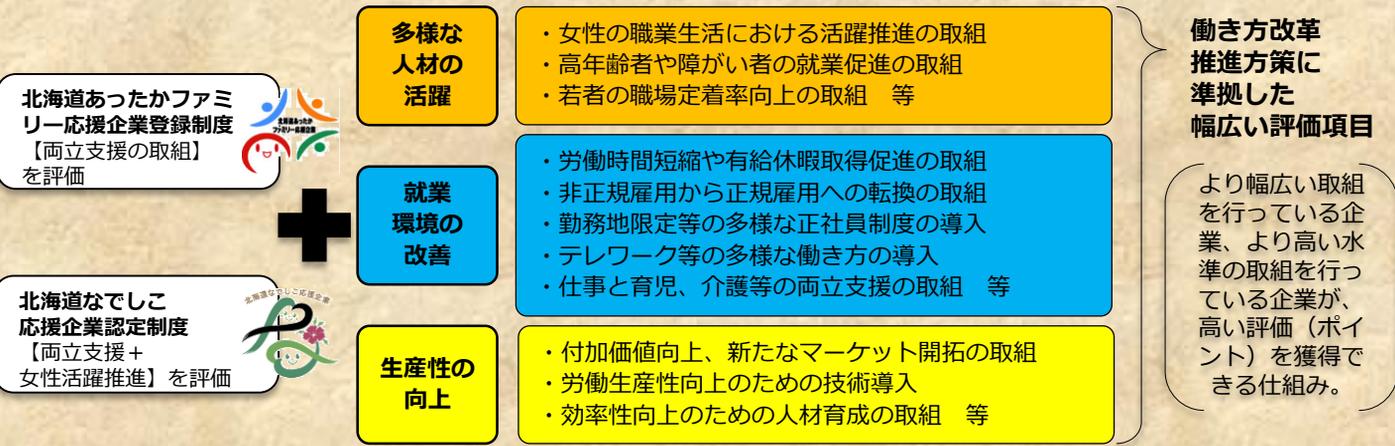
北海道経済部労働政策局雇用労政課働き方改革推進室
〒060-8588 札幌市中央区北3条西6丁目 本庁舎9階
TEL: 011-231-4111 (代表) 内線: 26-469
FAX: 011-232-0159

■道のホームページもご覧ください。

<http://www.pref.hokkaido.lg.jp/kz/rkr/rsf/hatarakikatakaikakuninteiseido.htm>

北海道働き方改革推進企業認定制度の概要

この度、「多様な人材の活躍」、「就業環境の改善」、「生産性の向上」を3つの柱とする、北海道働き方改革推進方策に掲げた様々な働き方改革の取組を、幅広く評価項目とした総合的、包括的な認定制度を新たに創設しました。



■ 評価基準と基準を満たす場合の獲得ポイント

| 評価基準 | | ポイント |
|----------|--|----------|
| 1 | 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の北海道労働局への届出 | 2 |
| 2 | 女性の活躍応援自主宣言の実施 | 2 |
| 3 | 管理職に占める女性の割合が15%以上/10%以上/(※中小企業者限定5%以上) | 3/2/(1) |
| 4 | 65歳を超えても働くことができる職場環境づくりの取組 | 1 |
| 5 | 障がい者が働きやすい職場環境づくりの取組(※従業員45.5人未満の企業限定) | 1 |
| 6 | 高齢者(65歳以上)の1人以上の新規雇用 | 1 |
| 7 | 障がい者実雇用率2.3%以上 | 1 |
| 8 | 若者(20歳~34歳)の定着率向上の取組 | 1 |
| 9 | 新卒3年以内離職率 大学卒20%以下/短期大学等卒25%以下/高校卒25%以下 | 3/2/1 |
| | 上記9項目以外の「多様な人材の活躍」に資する取組 | 1 |
| 1 | 労働時間の短縮や年次有給休暇取得率の向上等の取組 | 1 |
| 2 | ハラスメントの防止に向けた取組 | 1 |
| 3 | 年間総労働時間が2,000時間以下 | 1 |
| 4 | 年次有給休暇取得率が67%以上/55%以上/(※中小企業者限定50%以上) | 3/2/(1) |
| 5 | 非正規雇用から正規雇用への転換制度による1人以上の転換 | 1 |
| 6 | 多様な正社員制度(職種・勤務地・勤務時間限定など)の1人以上の適用 | 1 |
| 7 | 多様な働き方(テレワークやフレックスタイム制、始業・終業時間の繰上げ・繰下げ等)の1人以上の利用 | 1 |
| 8 | 次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の北海道労働局への届出 | 2 |
| 9 | 育児・介護休業法に定める各休業制度等と同程度以上の規定 | 2 |
| 10 | 子が1歳までの間の育児休業取得率(男性)10%以上/7%以上/(※中小企業者限定5%以上) | 3/2/(1) |
| 11 | 子が1歳までの間の育児休業取得率(女性)90%以上/80%以上/(※中小企業者限定75%以上) | 3/2/(1) |
| | 上記11項目以外の「就業環境の改善」に資する取組 | 1 |
| 1 | 新商品、新サービス開発による付加価値向上の取組や新たなマーケット開拓の取組 | 1 |
| 2 | 労働生産性の向上につながる技術導入や効率性の向上に向けた人材育成の取組 | 1 |
| 3 | 生産性が3年前に比べて6%以上/3%以上/1%以上伸びていること | 3/2/1 |

※上記評価基準における、あったかファミリー応援企業要件を満たす場合には、「あったかファミリー応援企業」として登録するとともに、登録証を交付します。

※上記評価基準における、あったかファミリー応援企業要件及びなでしこ応援企業要件を満たす場合には、「なでしこ応援企業」として認定するとともに、認定証を交付します。

■ 4つの認定グレード

各企業の働き方改革の取組の熟度(獲得ポイント)に応じて、4つのグレードで認定。有効期間は2年間。



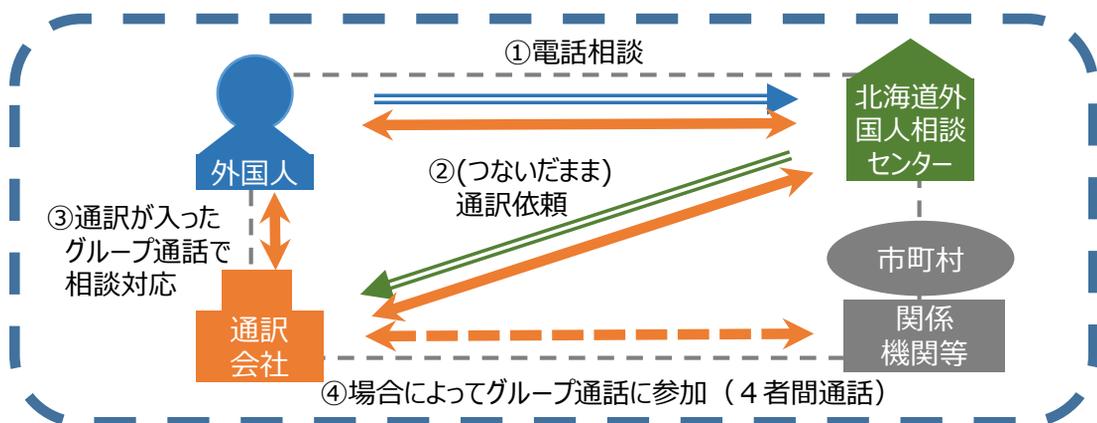
| | |
|-----------|---|
| 名称： | 北海道外国人相談センター (Hokkaido Foreign Resident Support Center) |
| 業務内容： | 道内在住の外国人を主たる対象に、在留・行政手続、雇用、住宅、医療、福祉等に関する相談への対応、情報提供、適切な機関への仲介を、ワンストップ型の相談窓口として実施 |
| 設置時期： | 2019年8月29日(木) |
| 設置場所： | (公社)北海道国際交流・協力総合センター（札幌市） |
| 体制： | 全11名 （センター長1名、課長級1名、主任相談員1名、相談員1名、 その他シフト制での多言語対応相談員7名 （道内で使用頻度の高い英、中、韓、ベトナム、タガログ語に対応） |
| 開所時間： | 平日 9:00～12:00、13:00～16:00 |
| 電話・メール： | 011-200-9595、support@hiecc.or.jp |
| HPアドレス： | http://www.hiecc.or.jp/soudan |
| Facebook： | http://www.facebook.com/hiecc.support |
| 対応言語： | 日本語、英語、中国語、韓国語、ベトナム語、ネパール語、インドネシア語、タガログ語、タイ語、ロシア語、ミャンマー語など11言語以上 |

<相談対応>

- ◆ センター内に個室の相談室を備え、多言語が可能な相談員が面接受待（相談員の対応言語以外による面接相談については、翻訳機等を活用）。
- ◆ 電話相談については、電話通訳システムを活用して対応。メール・SNSを通じた相談も受付。
- ◆ 道内各地域に赴き、定期的に移動相談会を開催（道内6圏域で各4回/年程度）
- ◆ 市町村と連携（①市町村を経由した外国人への周知・広報（案内カードの作成・配布）、②市町村窓口に来訪した外国人が、センターに直接電話ができる体制を構築）

※参考：電話通訳システムについて

- ◆ 外国人から電話があり、言語により意思疎通できない場合、そのまま通訳を含めた3者でのグループ通話に切り替える仕組み。
- ◆ 相談対応に必要な第三者（市町村、入管局、関係団体等）がいる場合、さらにグループ通話に参加していただくことで、相談の円滑な解決を図ることも可能。



ほっかいどうがいこくじんそうだん

北海道外国人相談センター

Hokkaido Foreign Resident Support Center

OPEN on August 29, 2019

でんわばんごう
電話番号

011-200-9595

E-mail

support@hiecc.or.jp

URL

http://www.hiecc.or.jp/soudan



Facebook

http://www.facebook.com/hiecc.support



うけつけじかん
受付時間

げつようび きんようび
月曜日 ~ 金曜日 9:00~12:00 / 13:00~16:00

しゅくじつ ねんまつねんし のぞ
※ 祝日・年末年始を除く



ばしょ
場所
LOCATION



こうしゃ ほっかいどうこくさいこうりゅう きょうりょくそうごう

(公社)北海道国際交流・協力総合センター／ハイエック

さっぽろしちゅうおうきた じょうにし ちょうめどうちようべっかん かい さっぽろえき とほ ふん
札幌市中央区北3条西7丁目道庁別館12階 (札幌駅から、徒歩10分)

HIECC (Hokkaido International Exchange and Cooperation Center)

Docho Annex Bldg. 12 Floor, West 7, North 3, Chuo-ku, Sapporo

* 10min. walk from JR Sapporo Terminal

ACCESS MAP



そうだん
【相談できること】

ざいりゆうてつづき しごと びょういん ぜいきん ねんきん しゅっさん こそだ こ きょういく さいがい じゅうたく けっこん りこん など た
在留手続、仕事のこと、病院、税金・年金、出産・子育て、子どもの教育、災害、住宅、結婚・離婚・DV等、その他

【What you can consult about】

Visa Application, Work, Hospital, Tax, Pension, Birth, Parenting, Child Education, Disaster, Housing, Marriage, Divorce, Domestic Violence, etc

【你可以咨询什么】

在留手続，工作，医院，税金・养老金，分娩・养育，儿童教育，灾难，住房，结婚・离婚，家庭暴力，其他

【你可以諮詢什麼】

在留手續，工作，醫院，税金・養老金，分娩・養育，兒童教育，災難，住房，結婚・離婚，家庭暴力，其他

【상담 할 수】

재류수속, 일, 병원, 세금·연금, 출산·육아, 자녀교육, 재해, 주택, 결혼·이혼, 가정폭력, 기타

【Những gì bạn có thể tham khảo】

Thủ tục cư trú, Việc làm, Bệnh viện, Thuế· Hưu trí, Sinh con · Nuôi dạy con, Giáo dục trẻ em, Thiên tai, Nhà ở, Hôn nhân · Ly hôn, Bạo lực gia đình, Khác

【Ano ang maaari kang kumonsulta】

Pamamaraan ng paninirahan, trabaho, Ospital, Buwis·Pensiyon, Panganganak·Pangangalaga ng anak, Edukasyon, Sakuna, trahedya, Pabahay, Pag-aasawa, pagpapakasal·Diborsyo, Ang karahasan sa tahanan, Iba pa

【เรื่องที่เราปรึกษาได้】

เช่น การดำเนินการเรื่องสถานภาพการพำนัก เรื่อง งาน โรงพยาบาล ภาษี เงินบำนาญ คลอดหรือเลี้ยงดูบุตร การศึกษาของบุตร ภัยพิบัติ ที่พักอาศัย แต่งงาน หย่าร้าง ความรุนแรงในครอบครัว (DV) และอื่นๆ

【Здесь Вы можете получить советы по следующим вопросам】

Процедуры необходимые для пребывания за границей, работа, больницы, налогообложения и пенсия, рождение и воспитание детей, образование детей, стихийные бедствия, жильё, свадьба и разводы, домашнее насилие и др.

【परामर्श गर्न सकिने कुराहरु】

निवास प्रक्रिया, कामको बारेमा, अस्पताल, कर, पेन्सन, बच्चा जन्म, बाल-पालनपोषण, बच्चाको शिक्षा, प्रकोप, आवास, विवाह, सम्बन्ध विच्छेद, घरेलु हिंसा, आदि

【Hal-hal yang dapat dikonsultasikan】

Prosedur tinggal, pekerjaan, rumah sakit, pajak dan dana pensiun, melahirkan dan mengasuh anak, pendidikan anak, kerugian, tempat tinggal, pernikahan, perceraian, kekerasan rumah tangga, dll.

【အခြားအချက်အလက်များအား】

နေထိုင်ခြင်းကတည်း လူ့ပညာရေး၊ အလုပ်ဝင်၊ ဆေးကုသမှု၊ အခြားအဖွဲ့အစည်းများ၊ မီးဖြားချခင်းအဖွဲ့အစည်းများ၊ ကလေးကော်မရှင်း၊ သဘာဝဘေးအန္တရာယ်၊ နေထိုင်မှု အဖွဲ့အစည်းတို့ကဲ့သို့၊ လတ္တီဗျားအဖွဲ့အစည်း၊ ကြာရှည်ချခင်းစသည့် အချက်အလက်များ

★ どうないかくち いどうそうだんかい かいさい
道内各地で、移動相談会も開催します ★

事業主の皆様へ

長時間労働につながる取引慣行を見直しましょう！！

ダメ！短納期発注！！

労働時間等設定改善法が改正され、他の事業主との取引において、長時間労働につながる短納期発注や発注内容の頻繁な変更を行わないよう配慮する必要があります。

事業主の皆様は、他の事業主との取引を行うに当たって、次のような取組が行われるよう、企業内に周知・徹底を図りましょう。

- ① 週末発注・週初納入、終業後発注・翌朝納入等の短納期発注を抑制し、納期の適正化を図ること。
- ② 発注内容の頻繁な変更を抑制すること。
- ③ 発注の平準化、発注内容の明確化その他の発注方法の改善を図ること。



厚生労働省・都道府県労働局

「労働時間等設定改善法」とは、事業主等による労働時間等の設定の改善に向けた自主的な努力を促進するための特別の措置を講ずることにより、労働者がその有する能力を有効に発揮できるようにしようとする法律です。

また、「労働時間等見直しガイドライン（労働時間等設定改善指針）」とは、労働時間等設定改善法第4条第1項の規定に基づく指針（告示）であり、事業主等が労働時間等の設定の改善について適切に対処するために必要な事項を定めたものです。

それぞれ次のとおり規定されており、施行日は2019年4月1日です。

労働時間等設定改善法（平成4年法律第90号）（抄）

（下線部分が今般の改正で加わったところです。）

（事業主等の責務）

第2条 事業主は、その雇用する労働者の労働時間等の設定の改善を図るため、業務の繁閑に応じた労働者の始業及び終業の時刻の設定、健康及び福祉を確保するために必要な終業から始業までの時間の設定、年次有給休暇を取得しやすい環境の整備その他の必要な措置を講ずるように努めなければならない。

2 事業主は、労働時間等の設定に当たっては、その雇用する労働者のうち、その心身の状況及びその労働時間等に関する実情に照らして、健康の保持に努める必要があると認められる労働者に対して、休暇の付与その他の必要な措置を講ずるように努めるほか、その雇用する労働者のうち、その子の養育又は家族の介護を行う労働者、単身赴任者（転任に伴い生計を一にする配偶者との別居を常況とする労働者その他これに類する労働者をいう。）、自ら職業に関する教育訓練を受ける労働者その他の特に配慮を必要とする労働者について、その事情を考慮してこれを行う等その改善に努めなければならない。

3 （略）

4 事業主は、他の事業主との取引を行う場合において、著しく短い期限の設定及び発注内容の頻繁な変更を行わないこと、当該他の事業主の講ずる労働時間等の設定の改善に関する措置の円滑な実施を阻害することとなる取引条件を付けないこと等取引上必要な配慮をするように努めなければならない。

労働時間等見直しガイドライン（労働時間等設定改善指針）（平成20年厚生労働省告示第108号）（抄）

（下線部分が今般の改正で加わったところです。）

2 事業主等が講ずべき労働時間等の設定の改善のための措置

(1)～(3) (略)

(4) 事業主が他の事業主との取引上配慮すべき事項

個々の事業主が労働時間等の設定の改善に関する措置を講じても、親企業からの発注等取引上の都合により、その措置の円滑な実施が阻害されることとなりがねない。特に中小企業等において時間外・休日労働の削減に取り組むに当たっては、個々の事業主の努力だけでは限界があることから、長時間労働につながる取引慣行の見直しが必要である。このため、事業主は、他の事業主との取引を行うに当たっては、例えば、次のような事項について配慮をすること。

イ 週末発注・週初納入、終業後発注・翌朝納入等の短納期発注を抑制し、納期の適正化を図ること。

ロ 発注内容の頻繁な変更を抑制すること。

ハ 発注の平準化、発注内容の明確化その他の発注方法の改善を図ること。

また、厚生労働省では、事業場の労働基準関係法令違反の背景に、極端な短納期発注等に起因する下請代金支払遅延等防止法（昭和31年法律第120号）等の違反が疑われる事案については、公正取引委員会や中小企業庁に通報する制度の強化を図っていくことにしています。

長時間労働につながる取引慣行の見直しについては、

都道府県労働局雇用環境・均等部（室）まで

（2019年1月）

下請振興法の 「振興基準」とは？

平成30年12月に振興基準が改正されました！



下請振興法の「振興基準」とは？

-  親事業者と下請事業者の、**望ましい取引関係**を定めています。
-  下請法とは異なり、資本金が自己より小さい中小企業者に対して製造委託等を行う**幅広い取引が対象**となります。

※「振興基準」：下請中小企業振興法第3条第1項に基づき、経済産業大臣が制定（経済産業省告示）。

改正の POINT

- 大企業間の取引についても手形払いを現金化に！
- 型代金は、下請事業者から一括払いの要望があれば、速やかに支払うよう努めること！
- 「働き方改革」への対応によって、下請事業者に不利益になるような取引を行わないこと！

01 親事業者と下請事業者は共存共栄！

親事業者は、「働き方改革」や生産性の向上に取り組むことが出来るよう、下請事業者への訪問や面談を欠かさないように心がける。



02 発注内容は明確にしましょう！

- 親事業者は、継続的な取引を行う下請事業者に対して、安定的な生産が行えるよう長期発注計画を提示し、発注の安定化に努める。
- 発注内容を変更するときは、不当なやり直しが生じないように十分に配慮する。
- 取引の停止、又は大幅に減少しようとする場合には、経営に影響を及ぼさないよう十分な猶予を持って予告する。



03 一方的な原価低減要請は止めましょう！

親事業者は、原価低減要請をするとき、経済合理性や十分な協議を欠いた要請はしない。

例えば・・・

- 原価低減目標の数値のみを提示する。
- 原価低減要請に応じることを発注継続の前提とする。
- 文書や記録を残さない(口頭で削減幅を示唆)等

単価決定にあたっては十分に協議して欲しい。でも、取引が止められたら困るなあ。。。

今年も5%の単価引き下げを頼むよ。



04 対価には、労務費が上昇した影響を反映しましょう！

親事業者は、取引対価の見直し要請があった場合には、人手不足や最低賃金の引き上げなどによる労務費の上昇について、その影響を反映するよう協議する。



05 金型・木型の保管コストは親事業者が負担しましょう!

- 金型などの保管は、双方が十分に協議して、方法や費用負担を明確に定める。
- 親事業者の事情によって下請事業者にその保管を求めている場合には、親事業者が費用を負担する。



06 支払いは現金! 手形の場合、親事業者が割引料の負担をしましょう!

- 下請代金の支払いは可能な限り現金にする。
- 手形などによる場合は、割引料を下請事業者に負担させることがないようにする。
- 手形サイトは120日（繊維業においては90日）を超えてはならないことを当然として、将来的に60日以内とするように努める。

- NEW** 大企業は率先して、大企業間の取引のおいても手形払いの現金化などの支払条件の見直しを進める。
- NEW** 親事業者が型を製造委託した場合、下請事業者に代金を60日以内に支払う。
- NEW** 型を下請事業者が保管する場合、代金の支払い方法は下請事業者と十分協議し、一括払いの要望があれば速やかに支払うよう努める。



07 業界で自主行動計画を作り、親事業者は積極的に協力しましょう!

- 親事業者、下請事業者ともに下請ガイドラインを守る。親事業者は下請ガイドラインの内容に即して、マニュアルや社内ルールを整備し、自社の調達において徹底させる。
- 業界団体は、サプライチェーン全体の「取引適正化」と「付加価値向上」を図るため、自主行動計画を策定する。親事業者はそれに積極的に協力する。

※平成31年4月時点で、自動車、素形材、建設機械、繊維、電機・情報通信機器、情報サービス・ソフトウェア、トラック運送、建設、機械製造、流通、警備、放送コンテンツの12業種32団体が自主行動計画を策定・公表。



08

NEW

親事業者も下請事業者も共に「働き方改革」に取り組みましょう!

- やむを得ず短納期発注や急な仕様変更などを行う場合には、
残業代等の適正なコストは親事業者が負担する。
- 親事業者は、下請事業者の「働き方改革」を阻害する
不利益となるような取引や要請は行わない。

例えば・・・

- 無理な短納期発注への納期遅れを理由とした受領拒否や減額
- 納期や工期の過度な年度未集中

ありがとう
ございます!
より良い労働環境を
目指して
頑張ります!



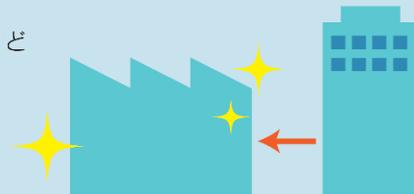
09

親事業者は下請事業者の「事業承継」に協力しましょう!

- 下請事業者の円滑な事業承継実施に向けて、
経営改善支援、後継者の育成、引継先のマッチング支援など
積極的な役割を果たすこと。

NEW

- 下請事業者も事業承継計画の策定など、
事業継続に向けた計画的な取組を行う。



10

NEW

天災等緊急事態に備え、災害時には協力して行動しましょう!

- 自然現象による災害など緊急事態の発生により、
サプライチェーンが寸断されることがないように、
連携して事業継続計画（BCP）の策定や
事業継続マネジメント（BCM）の実施に努める。

天災等が発生した場合・・・

- 下請事業者は速やかに被害状況を親事業者に知らせる。
- 親事業者は天災等発生後、下請事業者の被害状況を確認して、
一方的な負担を押し付けることがないように注意する。
- 親事業者は被害を受けた下請事業者が事業活動の維持又は再開する
場合、出来る限り取引関係の継続や優先的な発注など配慮する。

迅速な
情報の共有を
心がけます!

天災は
いつ起きるか
分かりません
からね!



取引条件改善に向けた取組みについてはコチラ ▶

世耕プラン



(本件に関する問い合わせ先) 中小企業庁 取引課 TEL 03-3501-1669

「働き方改革」を阻害する不当な行為を しないよう気を付けましょう!!

以下の行為は、下請法や独占禁止法で定める禁止行為に該当する可能性があります。

01 買ったとき

(下請法第4条第1項第5号・独占禁止法第2条第9項第5号ハ)

事例① 短納期発注による買ったとき

発注者は、短納期発注を行い、受注者は休日対応することを余儀なくされ、人件費等のコストが大幅に増加したにもかかわらず、通常の単価と同一の単価を一方向的に定めた。

悪いけど、発注した数量について、代金は度えずに前納を早めてもらいたい。

発注者



短納期対応のために休日仕事等、追加で費用が発生してしまうよ。

受注者



事例② 業務効率化の果実の摘み取り

発注者は、受注者から社外秘である製造原価計算資料、労務管理関係資料等を提出させ、資料を分析し、「利益率が高いので値下げに応じられるはず」などと主張し、著しく低い取引対価を一方向的に定めた。

もらった製造原価計算資料等を分析すると、利益率が高いようだから、値下げに応じられるはず。

発注者



自分たちの努力で業務を効率化したのに--

受注者



02 減額

(下請法第4条第1項第3号・独占禁止法第2条第9項第5号ハ)

事例③ 付加価値の不払

発注者は、書面において短納期発注については「特急料金」を定めていたところ、受注者に対して短納期発注を行ったにもかかわらず、「予算が足りない」などの理由により、特急料金を支うことなく、通常の代金しか支払わなかった。

予算が足りないから、いつもと同じ代金でよろしく。

発注者



「特急料金」に基づく割増をしたのにいつもと同じ代金だなんて。

受注者



03 不当な給付内容の変更・やり直し

(下関法第4条第2項第4号・独占禁止法第2条第9項第5号ハ)

事例④ 直前キャンセル

発注者は、受注者に対して運送業務を委託しているところ、特定の荷主の荷物を集荷するために、毎週特定の曜日に受注者のトラックを数台待機させることを契約で定めていた。当日になって「今日の配送は取りやめになった」と一方的にキャンセルし、その分の対価を支払わなかった。

※西の配達日
取りやめになった。

発注者

3台のトラックの
待機が無駄になったのに
その費用を
払わないなんて…

受注者

04 受領拒否

(下関法第4条第1項第1号・独占禁止法第2条第9項第5号ハ)

事例⑤ 短納期発注による受領拒否

発注者は、発注後、一方的に納期を短く変更し、受注者は従業員による長時間勤務によって対応したが、その納期までに納入が間に合わず、納入遅れを理由に商品の受領を拒否した。

納期に
間に合わなかったため、
商品は受け取れません。
よろしく。

発注者

納期を短く変更し、
従業員の長時間勤務により
納期したのに
受領手不足。

受注者

05 不当な経済上の利益提供要請

(下関法第4条第2項第3号・独占禁止法第2条第9項第5号ロ)

事例⑥ 働き方改革に向けた取組のしわ寄せ

発注者は、商品の発注に関するデータの自社システムへの入力業務を発注者自ら行うべきであるにもかかわらず、受注者に対して無償で行わせた。

商品発注のために
必要データを
貴社システムに
入力してくれないかな？

発注者

貴方たちが
行うためではないか。
しかも
無償なんて…

受注者

中小企業
の皆さん

取引上の悩み を抱えていませんか？

下請かけこみ寺 にご相談ください！

「下請かけこみ寺」では、中小企業の皆さんが抱える取引上の悩み相談を受け付けております。問題解決に向けて、専門の相談員や弁護士がアドバイスを行います。価格交渉力アップに向けたセミナーや個別相談も実施しています。



▼▼▼ 悩んだらここに相談を！ ▼▼▼

下請かけこみ寺

相談無料

全国48か所

中小企業の取引上の悩み相談をお受けします。

秘密厳守

匿名相談可能

☎ 0120-418-618

〈受付時間〉 平日9:00～12:00 / 13:00～17:00 (土日・祝日・年末年始を除く) 携帯電話・PHSからもご利用になれます。お近くの「下請かけこみ寺」につながります。



中小企業庁委託事業 (公財) 全国中小企業取引振興協会

(現(公財)全国中小企業振興機関協会)

無料相談(相談員・弁護士)

例えば…

- ①支払日を過ぎてても代金を払ってくれない。
- ②長年取引をしていた発注元から突然取引を停止された。
- ③お客さんからキャンセルされたので、部品が必要なくなったといって返品された。



調停による紛争解決手続(ADR)

- 紛争当事者間の和解の調停を行います
- 裁判と異なり非公開で行われるため、当事者以外には秘密が守られます
- 当事者が合意すれば、自由に調停場所、時間等を決めることができます

価格交渉サポート

価格交渉力アップを支援します！
セミナー・個別相談を受付けています！



価格交渉サポート相談室

0120-735-888

下請かけこみ寺は全都道府県に設置しています。

| | |
|---------------------------------------|-----------------------------------|
| 本部：(公財) 全国中小企業取引振興協会 ……03-5541-6655 | (公財) ふくい産業支援センター ……0776-67-7426 |
| (公財) 北海道中小企業総合支援センター ……011-232-2408 | (公財) 滋賀県産業支援プラザ ……077-511-1413 |
| (公財) 21 あおもり産業総合支援センター ……017-775-3234 | (公財) 京都産業 21 ……075-315-8590 |
| (公財) いわて産業振興センター ……019-631-3822 | (公財) 奈良県地域産業振興センター ……0742-36-8311 |
| (公財) みやぎ産業振興機構 ……022-225-6637 | (公財) 大阪産業振興機構 ……06-6748-1144 |
| (公財) あきた企業活性化センター ……018-860-5622 | (公財) ひょうご産業活性化センター ……078-977-9109 |
| (公財) 山形県企業振興公社 ……023-647-0662 | (公財) わかやま産業振興財団 ……073-432-3412 |
| (公財) 福島県産業振興センター ……024-525-4077 | (公財) 鳥取県産業振興機構 ……0857-52-6703 |
| (公財) 茨城県中小企業振興公社 ……029-224-5317 | (公財) しまね産業振興財団 ……0852-60-5114 |
| (公財) 栃木県産業振興センター ……028-670-2604 | (公財) 岡山県産業振興財団 ……086-286-9670 |
| (公財) 群馬県産業支援機構 ……027-265-5027 | (公財) ひろしま産業振興機構 ……082-240-7704 |
| (公財) 埼玉県産業振興公社 ……048-647-4086 | (公財) やまぐち産業振興財団 ……083-922-9926 |
| (公財) 千葉県産業振興センター ……043-299-2654 | (公財) とくしま産業振興機構 ……088-654-0101 |
| (公財) 東京都中小企業振興公社 ……03-3251-9390 | (公財) かがわ産業支援財団 ……087-868-9904 |
| (公財) 神奈川産業振興センター ……045-633-5200 | (公財) えひめ産業振興財団 ……089-960-1102 |
| (公財) にいがた産業創造機構 ……025-246-0056 | (公財) 高知県産業振興センター ……088-845-6600 |
| (公財) 長野県中小企業振興センター ……026-227-5013 | (公財) 福岡県中小企業振興センター ……092-622-5432 |
| (公財) やまなし産業支援機構 ……055-243-8037 | (公財) 佐賀県地域産業支援センター ……0952-34-4416 |
| (公財) 静岡県産業振興財団 ……054-273-4433 | (公財) 長崎県産業振興財団 ……095-820-8836 |
| (公財) あいち産業振興機構 ……052-715-3069 | (公財) くまもと産業支援財団 ……096-289-2437 |
| (公財) 岐阜県産業経済振興センター ……058-277-1092 | (公財) 大分県産業創造機構 ……097-534-5019 |
| (公財) 三重県産業支援センター ……059-253-4355 | (公財) 宮崎県産業振興機構 ……0985-74-3850 |
| (公財) 富山県新世紀産業機構 ……076-444-5622 | (公財) かごしま産業支援センター ……099-239-0260 |
| (公財) 石川県産業創出支援機構 ……076-267-1219 | (公財) 沖縄県産業振興公社 ……098-859-6237 |

相談については、上記下請かけこみ寺に直接ご訪問いただくか、お電話にて受付しております。また、メールやホームページでも受付しております。

下請かけこみ寺

相談無料

全国48か所

中小企業の取引上の悩み相談をお受けします。

秘密厳守

匿名相談可能

0120-418-618

〈受付時間〉平日9:00~12:00 / 13:00~17:00(土日・祝日・年末年始を除く)携帯電話・PHSからもご利用になれます。お近くの「下請かけこみ寺」につながります。

30年2月

～女性活躍推進法が改正されました～

一般事業主行動計画の策定義務の対象や女性の活躍に関する情報公表が変わります

事業主の皆さまにおかれては、下記の改正の内容をご覧ください、施行日までにご準備いただきますようお願いいたします。

※ 改正法は令和元年6月5日に公布。

労働者が101人以上の事業主の皆さまへ（施行：公布後3年以内の政令で定める日）

一般事業主行動計画の策定・届出義務及び自社の女性活躍に関する情報公表の義務の対象が、**常時雇用する労働者が301人以上から101人以上の事業主に拡大**されます。

(※) 労働者には、パートや契約社員であっても、1年以上継続して雇用されているなど、事実上期間の定めなく雇用されている労働者も含まれます。

(※) 今回新たに義務対象となる、常時雇用する労働者が101人以上300人以下の事業主については、厚生労働省令で定める項目から任意の1項目以上を情報公表することが求められます。

労働者が301人以上の事業主の皆さまへ（施行：公布後1年以内の政令で定める日）

常時雇用する労働者が301人以上の事業主は、情報公表項目について、

- ① **職業生活に関する機会の提供**に関する実績、
 - ② **職業生活と家庭生活との両立**に資する雇用環境の整備に関する実績
- の**各区分から1項目以上公表**する必要があります。

(※) 現行は下記の14項目から任意の1項目以上を公表することとなっています。

(※) 行動計画の数値目標の設定についても厚生労働省令により同様の対応を予定しています。

<各区分の情報公表項目のイメージ>

※詳細については、省令において示される予定です。

| ① 職業生活に関する機会の提供 | ② 職業生活と家庭生活との両立 |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> 採用した労働者に占める女性労働者の割合 男女別の採用における競争倍率 労働者に占める女性労働者の割合 管理職に占める女性労働者の割合 係長級にある者に占める女性労働者の割合 役員に占める女性の割合 男女別の職種又は雇用形態の転換実績 男女別の再雇用又は中途採用の実績 | <ul style="list-style-type: none"> 男女の平均継続勤務年数の差異 10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された労働者の男女別の継続雇用割合 男女別の育児休業取得率 労働者の一月当たりの平均残業時間 雇用管理区分ごとの労働者の一月当たりの平均残業時間 有給休暇取得率 |

女性活躍に関する取組が特に優良な事業主に対する特例認定制度（プラチナえるぼし（仮称））を創設します

（施行：公布後1年以内の政令で定める日）

女性の活躍推進に関する状況等が優良な事業主の方への認定（えるぼし認定）よりも水準の高い「**プラチナえるぼし（仮称）**」認定を創設します。

なお、取得企業は、行動計画の策定義務が免除されます。

(※) 認定を受けた企業は、厚生労働大臣が定める認定マークを商品などに付することができます。

(※) 認定基準の詳細については、厚生労働省令において示される予定です。

<現行の女性活躍推進法に基づき実施すべき取組>

①一般事業主行動計画の策定・届出

<ステップ1> 自社の女性の活躍に関する状況の把握、課題分析

①採用した労働者に占める女性労働者の割合、②男女の平均継続勤務年数の差異、③労働時間の状況、④管理職に占める女性労働者の割合等を把握し、課題分析を行ってください。

<ステップ2> 一般事業主行動計画の策定、社内周知、外部公表

ステップ1を踏まえて、(a)計画期間、(b)数値目標、(c)取組内容、(d)取組の実施時期を盛り込んだ一般事業主行動計画を策定し、労働者に周知・外部へ公表してください。

<ステップ3> 一般事業主行動計画を策定した旨の届出

一般事業主行動計画を策定した旨を都道府県労働局へ届け出てください。

<ステップ4> 取組の実施、効果の測定

定期的に、数値目標の達成状況や、一般事業主行動計画に基づく取組の実施状況を点検・評価してください。

②女性の活躍に関する情報公表

自社の女性の活躍に関する状況について公表する情報を選択し、求職者が簡単に閲覧できるように公表してください。

☆ 改正法の詳細な内容については、今後、労働政策審議会の議論を踏まえて、厚生労働省令、行動計画策定指針等によりお示しする予定です。

☆ 情報公表の際は、厚生労働省が運営する「女性の活躍推進企業データベース」をご活用ください。

(URL : <http://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/>)



☆ 女性活躍推進法の詳細は、[厚生労働省ホームページ（女性活躍推進法特集ページ）](#)をご覧ください。

☆ 一般事業主行動計画の策定等のお問い合わせについては、最寄りの都道府県労働局雇用環境・均等部（室）までお問い合わせください。

お問い合わせ先

都道府県労働局 雇用環境・均等部（室） 受付時間8時30分～17時15分（土・日・祝日・年末年始を除く）

| 都道府県 | 電話番号 | 都道府県 | 電話番号 | 都道府県 | 電話番号 | 都道府県 | 電話番号 |
|------|--------------|------|--------------|------|--------------|------|--------------|
| 北海道 | 011-709-2715 | 東京 | 03-3512-1611 | 滋賀 | 077-523-1190 | 香川 | 087-811-8924 |
| 青森 | 017-734-4211 | 神奈川 | 045-211-7380 | 京都 | 075-241-3212 | 愛媛 | 089-935-5222 |
| 岩手 | 019-604-3010 | 新潟 | 025-288-3511 | 大阪 | 06-6941-8940 | 高知 | 088-885-6041 |
| 宮城 | 022-299-8844 | 富山 | 076-432-2740 | 兵庫 | 078-367-0820 | 福岡 | 092-411-4894 |
| 秋田 | 018-862-6684 | 石川 | 076-265-4429 | 奈良 | 0742-32-0210 | 佐賀 | 0952-32-7167 |
| 山形 | 023-624-8228 | 福井 | 0776-22-3947 | 和歌山 | 073-488-1170 | 長崎 | 095-801-0050 |
| 福島 | 024-536-4609 | 山梨 | 055-225-2851 | 鳥取 | 0857-29-1709 | 熊本 | 096-352-3865 |
| 茨城 | 029-277-8295 | 長野 | 026-227-0125 | 島根 | 0852-31-1161 | 大分 | 097-532-4025 |
| 栃木 | 028-633-2795 | 岐阜 | 058-245-1550 | 岡山 | 086-225-2017 | 宮崎 | 0985-38-8821 |
| 群馬 | 027-896-4739 | 静岡 | 054-252-5310 | 広島 | 082-221-9247 | 鹿児島 | 099-223-8239 |
| 埼玉 | 048-600-6210 | 愛知 | 052-857-0312 | 山口 | 083-995-0390 | 沖縄 | 098-868-4380 |
| 千葉 | 043-221-2307 | 三重 | 059-226-2318 | 徳島 | 088-652-2718 | | |



日本・東京商工会議所

「人手不足等への対応に関する調査」

結果概要

「人手不足への対応に関する調査」

「働き方改革関連法の認知度・準備状況に関する調査」

「外国人材の受入れニーズに関する調査」

2019年6月6日

日本・東京商工会議所 産業政策第二部

目次

| | |
|-----------|------|
| 調査概要 | 1ページ |
| 調査結果のポイント | 2ページ |

【1. 人手不足への対応に関する調査】

| | |
|-------------------------|-------|
| 人員の過不足状況 | 3ページ |
| 数年後(3年程度)の人員充足の見通し | 7ページ |
| 人手不足下において求める人材 | 8ページ |
| 人手が充足できない理由 | 9ページ |
| 人手不足下において事業活動を維持するための方策 | 10ページ |

【2. 働き方改革関連法の認知度・準備状況に関する調査】

| | |
|----------------------------|-------|
| 働き方改革関連法の認知度 | 11ページ |
| 「時間外労働の上限規制」の準備状況 | 15ページ |
| 「年次有給休暇の取得義務化」の準備状況 | 16ページ |
| 「同一労働同一賃金」の準備状況 | 17ページ |
| 「時間外労働の上限規制」への対応にあたっての課題 | 18ページ |
| 「年次有給休暇の取得義務化」への対応にあたっての課題 | 19ページ |
| 「同一労働同一賃金」への対応にあたっての課題 | 20ページ |

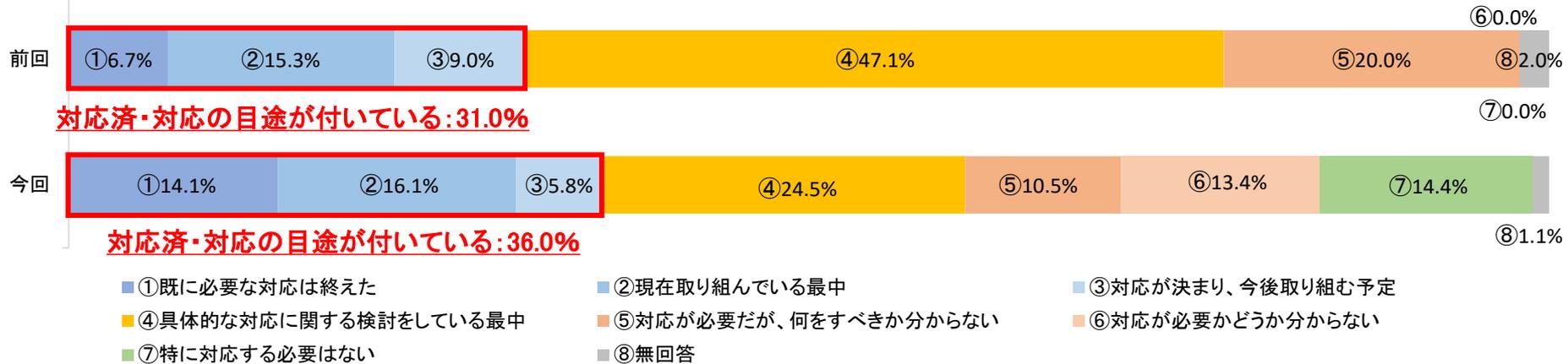
【3. 外国人材の受入れニーズに関する調査】

| | |
|------------------------|-------|
| 外国人材の受入れニーズについて | 21ページ |
| 「特定技能」外国人材の受入れへの関心について | 22ページ |

2. 日本・東京商工会議所「働き方改革関連法の認知度・準備状況に関する調査」 「同一労働同一賃金」の準備状況

○全体集計では、「同一労働同一賃金」について「対応済・対応の目途が付いている」と回答した企業の割合は36.0%と、前回調査(31.0%)と比べて、あまり準備が進んでいない状況がうかがえる。

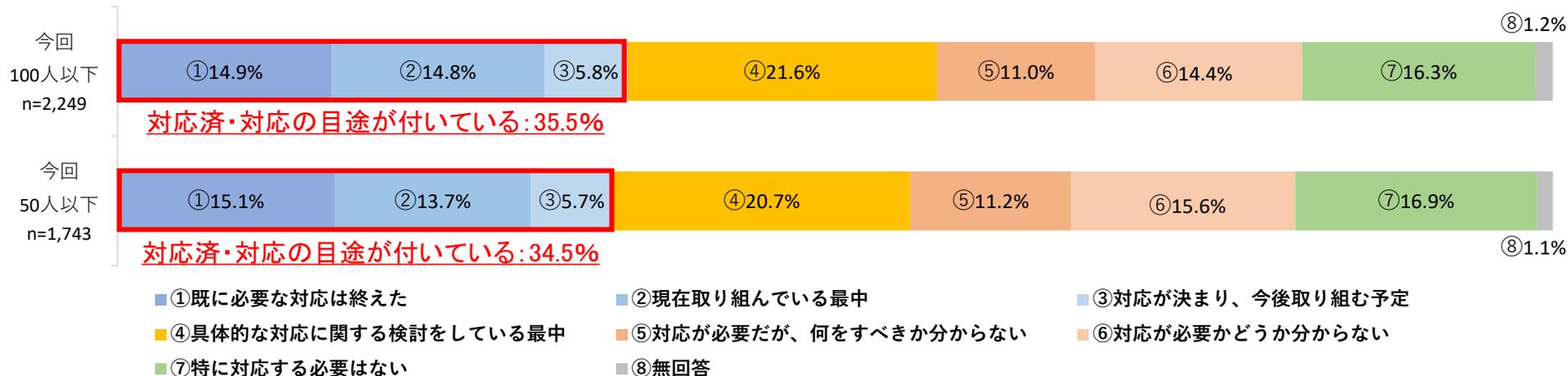
■全体集計 n=2,775



※前回調査：調査期間2018年10月22日～12月3日

※選択肢⑥、⑦は2019年度調査から新規

■従業員規模別集計



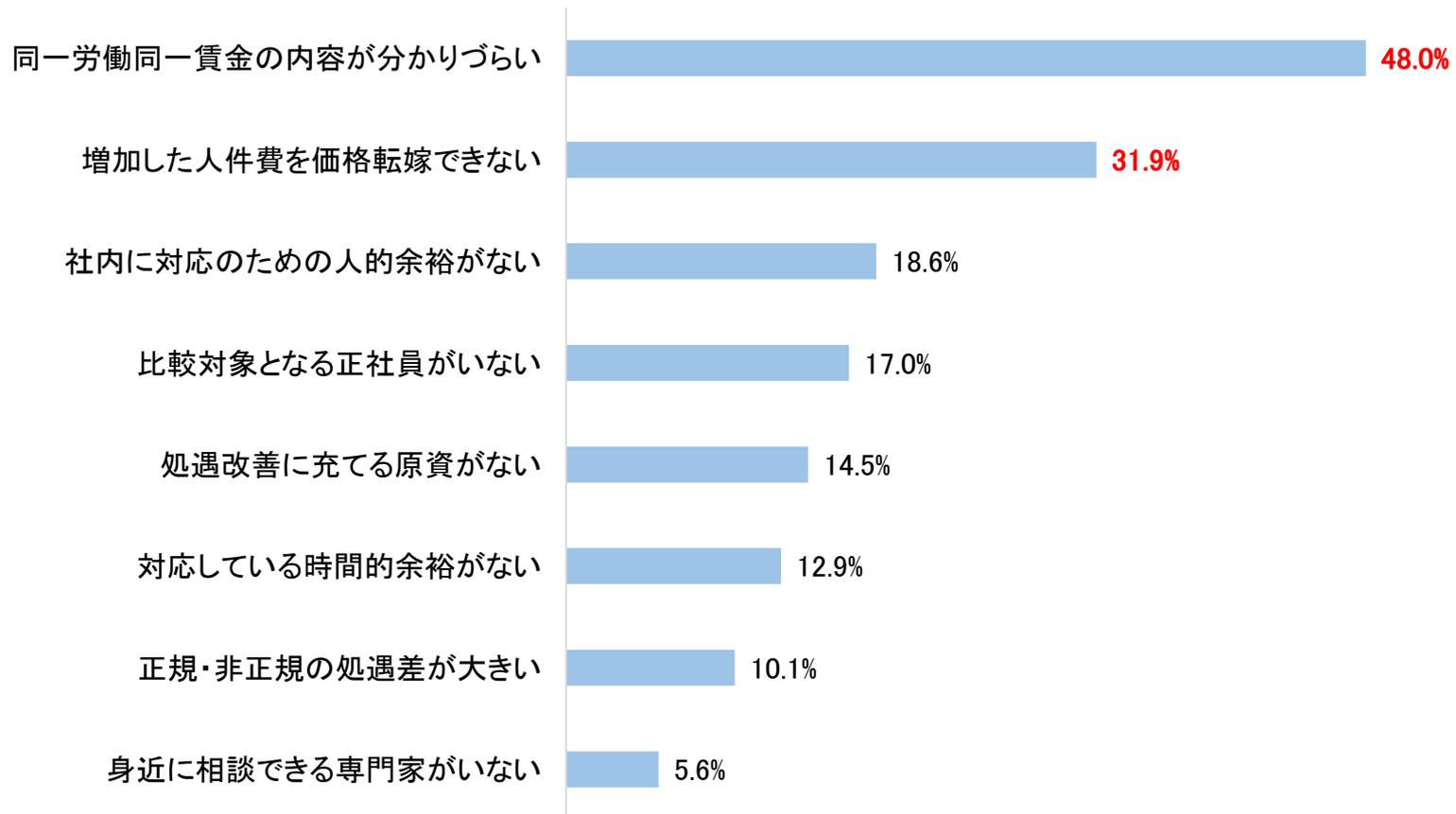
「同一労働同一賃金」への対応にあたっての課題

- 「同一労働同一賃金」への対応にあたっての課題は、「同一労働同一賃金の内容が分かりづらい」が48.0%で最も多く、次いで「増加した人件費を価格転嫁できない」が31.9%挙げられている。

■上位8項目【複数回答】

n= 1,697

※対象:「同一労働同一賃金」について「対象になりそうな非正規社員がいる」かつ「対応済、対応している最中、対応を検討中」と回答した企業



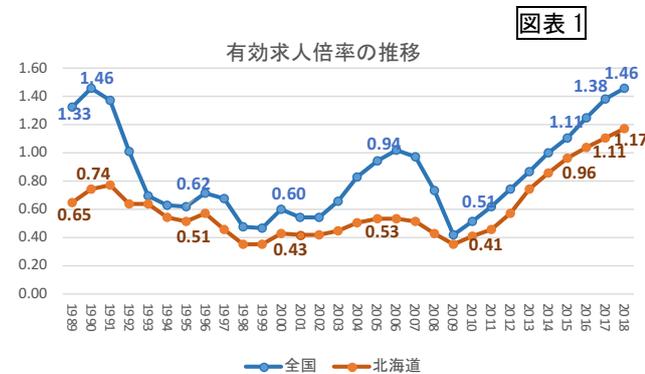
人手不足対策に向けた労働力需給調査の概要

－ 北海道経済を維持・成長させていくための労働市場のあり方に関する考察 －

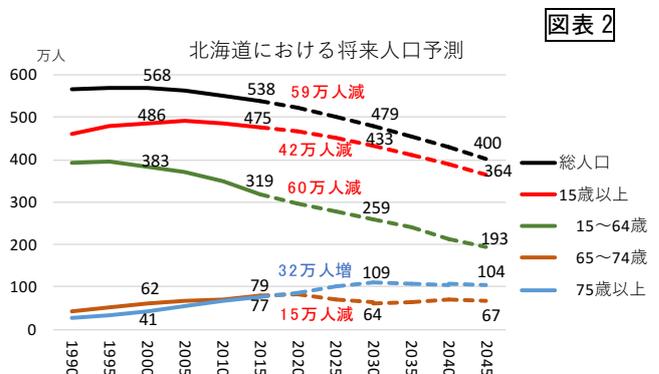
1. 調査目的（現状を踏まえて）

北海道は、既にこれまでに経験したことのない人手不足の状況が長く続いている。主たる要因として少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少があげられる。今後も、北海道の総人口は、2015年の538万人から2030年には479万人、更には2045年に至っては400万人へと大幅な減少が予測されている。同様に、生産年齢人口（15～64歳）についても、2015年の319万人から2045年には193万人へと126万人の減少が見込まれている。

こうした状況を踏まえ、生産年齢人口の減少による労働力不足を克服していくためには、2045年よりもっと手前の2030年を見据えて早急に対策を講じていくことが必要と考え、2030年の労働力確保に向けて、今から手を打つべき対策について調査・検討した。



注：パート、アルバイト等の非正規雇用を含む
資料：雇用失業情勢(レイバーレター)(北海道労働局)より作成



資料：日本の地域別将来推計人口（2018年推計 国立社会保障・人口問題研究所）

2. 2030年の就業者数および実質道内総生産の推計

(1) 就業者数

人口減少下における2030年の就業者数を推計した。推計にあたっては、道内を6圏域（道央、道南、道北、オホーツク、十勝、釧路・根室）に分け、更に“都市部”（各圏域の中心都市）と“地方部”（中心都市以外）に分けて、性別、年齢階層別の就業率を調査した。6圏域の就業率と階層別就業者数については、報告書本編に詳細を記載している。

道内各地域の就業率を全国と比較すると、地方部は概ね全国平均以上の就業率となっている。都市部では旭川市や北見市で全国平均を上回っている年齢階層もあるが、概ね全国平均以下となっている。

性別、年齢階層別就業率（2017年） 図表3

| | 都市部の平均 | | 地方部の平均 | | 参考 全国平均(2015年) | |
|--------|--------|-------|--------|-------|-------------------|-------|
| | 男 | 女 | 男 | 女 | 男 | 女 |
| 15～64歳 | 71.4% | 56.9% | 80.3% | 63.2% | 74.4% | 60.2% |
| 65～74歳 | 38.7% | 20.0% | 44.9% | 30.6% | 43.2% | 26.1% |
| 75歳以上 | 9.6% | 4.0% | 13.3% | 6.3% | 15.2% | 6.5% |
| 全体 | 59.0% | 42.0% | 64.7% | 45.3% | 62.6% | 45.4% |

注：2017年の就業率は、労働力調査の結果を、国勢調査ベースで補正した率である

図表2の「将来人口予測」に基づいて、就業率が直近の実績（図表3）と同じ率で推移すると仮定した場合には、2030年の就業者数は、2015年の243.5万人から33.8万人減少して、209.7万人になると推計された。

(2) 実質道内総生産

上記のように就業者数が減少した場合、2030年の実質道内総生産（以下「実質GDP」という）は、労働生産性が毎年0.22%向上した場合（※1）であっても、それ以上に就業者数の減少による影響が大きいため、16.2兆円まで減少し、道民1人当たりGDPはほぼ現在の水準（338万円）にとどまる。なお、道民1人当たりGDPが現在と同程度でも、消費税増税、将来の社会保障費負担増などを考慮すると、実質的な豊かさは低下することが予想される。

（※1）本調査においては、労働生産性を「就業者1人当たりのGDP」と定義する。2001年から2015年までの年平均成長率は0.22%/年であった。この成長率が2030年まで持続すると想定した場合、労働生産性は、2015年に749万円であったものが、2030年には773万円に上がる。

以上をまとめると、2015年から2030年にかけて、以下のような変化が予測される。

図表4

| 2015年 | | 2030年 | |
|--------------------|---------|--------------------|---------|
| 人口 | 538.2万人 | 人口 | 479.2万人 |
| 就業者数 | 243.5万人 | 就業者数 | 209.7万人 |
| 実質道内総生産(GDP) | 18.2兆円 | 実質道内総生産(GDP) | 16.2兆円 |
| 道民1人当たりGDP | 341万円 | 道民1人当たりGDP | 338万円 |
| 労働生産性(就業者1人当たりGDP) | 749万円 | 労働生産性(就業者1人当たりGDP) | 773万円 |

3. 将来の労働力確保に向けた考え方

対策を考えるにあたり、少なくとも2030年において現在の実質GDP（18.2兆円）が維持されているケースを想定した。この場合、実質GDPを維持することで、2030年時点では道民1人当たりGDPが現在の341万円から380万円に向上する。

実質GDPを就業者数の確保によって維持するために必要となる就業者数は、235.7万人（※2）となる。前述した2030年の就業者数の推計値209.7万人に対して、26万人に相当する労働力の確保が求められる結果となった。

（※2）18.2兆円÷773万円によって算出

図表5



4. 具体的な取組み

労働力不足を克服していくためには、就業者数の確保（量的対策）と労働生産性の向上（質的対策）に、同時に取り組んで行く必要がある。その対策を以下に示す。

(1) 就業者数の確保（量的対策）

① 都市部での対策

都市部は、年齢別・性別の就業率が全国平均より低いことから、特に女性や高齢者の労働参加を促進し就業率を引き上げることで、働き手を確保していく。

<目標>

都市部の就業率を政令指定都市上位5都市の平均(※3)まで向上させる ⇒ 16.9万人の効果

（※3）政令指定都市の就業率と上位5都市の平均値は、報告書本編36頁に記載

<16.9万人の内訳>

[男性] (15～64歳) 就業率：71.4→78.2% (+5万人)

[女性] (15～64歳) 就業率：56.9→64.2% (+6.4万人)

[高齢者] (65～74歳) 就業率：男性 38.7→45.1%、女性 20.0→28.7%

(75歳～) 就業率：男性 9.6→15.8%、女性 4.0→7.3% (+5.5万人)

<対策のポイント>

- ・多様なライフステージに合った働き方ができる環境づくり
- ・これまでの固定概念（性別による役割分担など）にとらわれない業務の創出
- ・高齢者の継続雇用や再就職を促進する環境整備

② 地方部における対策

地方部においては、既に就業率が全国平均を上回り、更に就業率をあげることは難しいことから、今いる限られた人材を効果的に活用し、不足分を補い合う地域ぐるみの取組みを行う。

<対策のポイント>

- ・季節による繁閑格差を利用した異業種間、都市間での人材融通
- ・各企業、団体、行政が連携し、地域ぐるみで人材を確保する体制・仕組みの構築

③ 都市部・地方部共通の対策

人手不足が深刻な業種における外国人材の受け入れ拡大、UIJ ターンの促進により働き手を確保していく。本年4月に創設された「特定技能制度」においては、受入環境を整備し、今後1.2万人（※4）程度の人材を確保する。

（※4）直近 2018 年の在留資格別外国人雇用数のうち、技能実習生の全国に占める北海道の割合 3.6%
(11,028÷308,489人) × 特定技能制度による向こう5年間の最大受入人数 34.5万人によって算出

<対策のポイント>

- ・適正処遇での外国人材の雇用
- ・従業員の働きやすい職場環境の整備
- ・求職者や地元住民に対するきめ細かい情報提供

(2) 労働生産性の向上（質的対策）

就業者数 26 万人に相当する労働力を、就業率の引上げや外国人材の受け入れ拡大だけで補うことは困難であり、労働生産性の向上によって、9.1 万人(26 万人－16.9 万人)の雇用確保に相当する労働力を補う必要がある。そのためには、前述 2. (2) で想定した年率 0.22%の労働生産性を、年率 0.48%まで高めなければならない。

<目標>

労働生産性を、年率 0.22% → 0.48%に向上(+0.26ポイント)させる ⇒

9.1 万人の効果

(就業者一人当たりの GDP は、773 万円から 804 万円になる)

<対策のポイント>

- ・機械化、ICT化による省力化と作業負担軽減による業務効率化
- ・本来業務に注力できる働きやすい環境づくり
- ・成長が見込まれる ICT 分野を担う人材、マルチスキル人材等の育成

<目標達成後の姿>

図表 6

| | ○都市部の就業率を政令指定都市の上位平均まで向上 ○労働生産性の年平均増加率0.48%/年を達成 | | | |
|-------|---|-----------------|-----------------------|---------------|
| | 就業者数 (万人) | 実質道内総生産 (億円) | 道民1人当り GDP (万円) | 労働生産性 (万円) |
| 2015年 | 243.5 | 182,275 | 341 | 749 |
| 2030年 | 226.6 | 182,275 | 380 | 804 |

5. まとめ

- 人口減少下における労働力確保のためには、都市部での女性、高齢者、若者、離職者の就業率の向上、地方部における地域ぐるみの人材確保ならびに外国人労働力の活用などの「量」の確保と、産業部門における省力化技術や AI、IoT 等の活用により、一層の生産性を高める「質」の向上を実現しなければならない。

報告書本編には、北海道の労働市場の推移と現状、地域別の分析などの詳細な情報を掲載している他、対策を推進する上での目指すべき方向や事例を記述している。各企業においては、それぞれの実情に合わせて、今からできる対策に積極的に取り組んでいただきたい。

- 当会においては、本調査結果を踏まえて、今年度下記のような取組みを行い、得られた情報を逐次発信していく他、必要に応じて国などへの要望に反映していく。
 - ・高齢者や外国人材の就業促進や雇用継続に向けた環境整備や個別課題を「労働政策委員会」及び「労働政策幹事会」で整理・検討する。
 - ・女性の活躍推進や就労拡大に向けた課題を「女性経営層ネットワーク」で整理・検討する。
 - ・女性や高齢者の就業促進に向けた知識や情報を提供するため「ダイバーシティ推進セミナー」を開催する。
 - ・会員企業における「外国人労働者の実態把握調査」を実施し、外国人労働者の雇用面の課題などを整理・検討する。
- 今回の調査は、2030年において現在の実質 GDP を維持するケースを想定した。現状維持に留まらず、実質 GDP の押し上げによって北海道経済を成長させていくためには、労働生産性の飛躍的な向上を実現しなければならない。その対策は労働政策だけで解決するものではなく、別途、産業政策の面から検討する必要がある。

今までの考え方に捉われない対策をオール北海道で講じるとともに、労働生産性向上に取り組む企業の投資などに対しては、国などの補助金、助成金などの支援強化を求めていくことも必要である。

以上



地域活性化

資料No. 12

フォーラム in 日胆

「鉄のまち室蘭!希望の灯をふたたび!」 ～働き方改革から見える、もの・ひと・まち～

第一部・基調講演(13:55～)

『働くことを軸とする
安心社会の実現に向けて(仮題)』

連合(日本労働組合総連合会 事務局長)
相原 康伸 氏



連合(日本労働組合総連合会 事務局長)
相原 康伸 氏



北海道新聞社 室蘭支社長
村上 俊哉 氏



北海道胆振総合振興局 産業振興部長
横山 諭 氏



室蘭商工会議所 専務理事
山田 一正 氏



室蘭工業大学 教授
松本ますみ 氏



むろらん100年建造物保存活用会 代表理事
村田 正望 氏

第二部・パネルディスカッション(14:40～)

- コーディネーター
村上 俊哉 氏(北海道新聞社 室蘭支社長)
- パネラー
横山 諭 氏(北海道胆振総合振興局 産業振興部長)
松本ますみ 氏(室蘭工業大学 教授)
山田 一正 氏(室蘭商工会議所 専務理事)
村田 正望 氏(むろらん100年建造物保存活用会 代表理事)

2019 **10/22** 祝日 火 13:30～16:30

入場無料 **定員** 500名

どなたでもご参加いただけます

室蘭市市民会館ホール (室蘭市輪西町2丁目5-1)

主催：連合北海道

共催：連合北海道胆振地域協議会・連合北海道日高地域協議会

後援：北海道胆振総合振興局・北海道日高振興局・室蘭市・室蘭工業大学・室蘭商工会議所・室蘭NPO支援センター

北海道新聞社室蘭支社・室蘭民報社・北海道労働者福祉協議会・北海道労働金庫・こくみん共済coop(全労済)北海道推進本部

[お問い合わせ] 連合北海道胆振地域協議会 TEL 0143-41-0505

働き方改革支援 ハンドブック

働き方改革をきっかけに、
貴社の課題を解決しましょう!!



全般的なお悩みは【相談窓口】へ (P2)

2019年6月改訂

厚生労働省
中小企業庁

働き方改革関連法について

2019年4月1日より順次施行される働き方改革関連法の主な内容は以下のとおりです。

時間外労働の上限規制

施行：2019年4月1日～ ※中小企業は、2020年4月1日～



[詳細はこちら](#)

時間外労働の上限について、月45時間、年360時間を原則とし、臨時的な特別な事情がある場合でも年720時間、単月100時間未満（休日労働含む）、複数月平均80時間（休日労働含む）を限度に設定する必要があります。（原則である月45時間を超えることができるのは、年6回までです。）

年5日の年次有給休暇の確実な取得

施行：2019年4月1日～



[詳細はこちら](#)

使用者は、法定の年次有給休暇付与日数が10日以上全ての労働者について、毎年5日、年次有給休暇を確実に取得させる必要があります。

雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保

施行：2020年4月1日～

※中小企業におけるパートタイム・有期雇用労働法の適用は2021年4月1日～



[詳細はこちら](#)

同一企業内において、正規雇用労働者と非正規雇用労働者（パートタイム労働者、有期雇用労働者、派遣労働者）との間で、基本給や賞与などの個々の待遇ごとに不合理な待遇差が禁止されます。

割増賃金率の引き上げ

施行：2023年4月1日～

月60時間を超える時間外労働については、割増賃金率を50%以上としていただく必要があります。（※大企業は既に施行されており、中小企業への適用は猶予されていましたが、2023年4月から猶予措置が廃止されます。）

相談窓口

- 働き方改革や人手不足について、どうすべきか悩んでいませんか？
以下の窓口へ、お気軽にお越しください。
各分野の専門家が無料でご相談に応じます。

相談窓口①

よろず支援拠点

- ◎生産性向上や人手不足への対応など、経営上のあらゆる課題について、専門家が相談に応じます。
- ◎経営課題に応じた適切な支援機関を紹介します。

【お問い合わせ先】

各都道府県よろず支援拠点

▶[中小企業基盤整備機構 よろず支援拠点](#)



相談窓口②

働き方改革 推進支援センター

- ◎労働時間管理のノウハウや賃金制度等の見直しなど、労務管理に関する課題について、社会保険労務士等の専門家が相談に応じます。
- ◎様々な関係機関と連携し、出張相談会やセミナー等を実施します。

【お問い合わせ先】

各都道府県働き方改革推進支援センター

▶[働き方改革推進支援センターのご案内](#)



相談窓口③

ハローワーク

- ◎求人充足に向けたコンサルティング、事業所見学会や就職面接会などを実施しています。

【お問い合わせ先】

各都道府県労働局職業安定部、公共職業安定所

▶[都道府県労働局所在地一覧](#)



- 最終ページでは、貴社の課題を自己診断できるポータルサイトもご紹介しています。

人手不足

■ 人手不足にどのように対応すべきか
悩んでいませんか？

中小企業の成功体験の事例です

支援策①

中小企業・
小規模事業者
人手不足対応
ガイドライン

◎ 人手不足に取り組む中小企業の好事例（多様な人材が活躍できる職場づくりや、IT・設備投資による業務効率化等）を業種や企業規模ごとに整理しました。

▶ [中小企業・小規模事業者人手不足対応ガイドラインの概要](#)



▶ [中小企業・小規模事業者のための人手不足対応100事例](#)



生産性向上
&
業務効率化

■ 生産性向上や業務効率化等に取り組みませんか？

補助金・助成金等で設備・IT導入等を支援します

| | |
|---|--|
| <p>支援策① ものづくり・商業・サービス補助金</p> | <p>◎ 革新的なサービス開発・試作品開発・生産プロセスの改善等に必要な設備投資等を支援します。 <公募時期：2019年7～8月（二次公募開始予定）> 【お問い合わせ先】 各都道府県地域事務局（都道府県中小企業団体中央会） ▶平成30年度補正「ものづくり・商業・サービス生産性向上促進補助金」の公募について</p>  |
| <p>支援策② IT導入補助金</p> | <p>◎ 生産性向上に資するITツール（ソフトウェア）の導入を支援します。 <公募時期：2019年7月17日～8月23日 17時まで> 【お問い合わせ先】 サービス等生産性向上IT導入支援事業コールセンター ▶平成30年度補正サービス等生産性向上IT導入支援事業</p>  |
| <p>支援策③ 小規模事業者持続化補助金</p> | <p>◎ 商工会・商工会議所と作成した経営計画に基づいて行う販路開拓等を支援します。 <公募時期：商工会議所地区：終了 商工会地区：6月28日（一次締切） 7月31日（二次締切）> 【お問い合わせ先】 所在地を管轄する商工会・商工会議所 ▶（参考）平成30年度補正予算案小規模事業者持続化補助金概要</p>  |
| <p>支援策④ 中小企業の投資を後押しする大胆な固定資産税の特例</p> | <p>◎ 生産性向上のための設備投資を支援します。 ・ 生産性向上特別措置法に基づく固定資産税の軽減（ゼロ～1/2） 【お問い合わせ先】 新たに導入する設備が所在する市区町村 （「導入促進基本計画」の同意を受けた市区町村に限る） ▶生産性向上特別措置法による支援 ・ 中小企業投資促進税制、商業・サービス業・農林水産業活性化税制、中小企業経営強化税制による特別償却または税額控除 【お問い合わせ先】 中小企業税制サポートセンター ▶中小企業税制パンフレット</p>   |

| | |
|--|--|
| <p>支援策⑤</p> <p>人材確保等支援助成金</p> | <p>◎ 金融機関と連携し、省力化のための装置など生産性向上に資する設備等の導入と、賃金アップを実施した企業を支援します。</p> <p>【お問い合わせ先】 都道府県別の雇用関係各種給付金申請等受付窓口 ▶雇用関係各種給付金申請等受付窓口一覧</p>  |
| <p>支援策⑥</p> <p>業務改善助成金</p> | <p>◎ 生産性向上に資する設備・機器の導入等を行うとともに、事業場内最低賃金を引き上げた企業を支援します。</p> <p>【お問い合わせ先】 各都道府県労働局雇用環境・均等部（室） ▶雇用環境・均等部（室）所在地一覧</p>  |
| <p>支援策⑦</p> <p>時間外労働等改善助成金</p> | <p>◎ 出退勤管理のソフトウェア導入・更新費用、専門家による業務効率化指導、生産工程の自動化・省力化等、労働時間短縮や生産性向上を支援します。</p> <p>【お問い合わせ先】 各都道府県労働局雇用環境・均等部（室） ▶雇用環境・均等部（室）所在地一覧</p>  |

その他

▶ **労働時間などに関するお問い合わせは、【労働基準監督署に設置されている「労働時間相談・支援コーナー」】まで**労働時間に関連する法令など、ご不明な点がございましたら、お気軽にお尋ねください。

▶[都道府県労働局所在地一覧](#)



参考

支援策⑤・⑦ 「雇用関係助成金」等の助成要件など

厚生労働省ホームページの「事業主の方のための雇用関係助成金」をご覧ください。

▶[事業主の方のための雇用関係助成金](#)（支援策⑦は左記ページの「8. その他」に記載）



支援策⑥ 「業務改善助成金」の助成要件など

厚生労働省ホームページの「業務改善助成金：中小企業・小規模事業者の生産性向上のための取組を支援」をご覧ください。

▶[業務改善助成金：中小企業・小規模事業者の生産性向上のための取組を支援](#)



魅力ある
職場づくり
&
社員育成

■魅力ある職場づくりや社員の育成に
取り組みませんか？

助成金等で、人材の定着・育成を支援します

支援策①

両立支援等助成金

◎育児・介護休業の円滑な取得・職場復帰、女性活躍推進等により職業生活と家庭生活の両立支援に取り組む企業を支援します。

【お問い合わせ先】

各都道府県別の雇用関係各種給付金申請等受付窓口
▶雇用関係各種給付金申請等受付窓口一覧



支援策②

育児・介護支援
プラン導入支援事業

◎社会保険労務士等の専門家である育児・介護プランナーが、育児・介護休業からの復帰プランの策定支援を行います。

【お問い合わせ先】

株式会社パソナ 育児・介護支援プロジェクト事務局（委託先）
TEL:03-5542-1740
▶「育児プランナー」「介護プランナー」の支援を希望する事業主の方へ



支援策③

65歳超雇用推進
助成金

◎66歳以上の継続雇用延長や65歳以上の年齢までの定年引上げ、高年齢者向けの成果を重視する評価・報酬体系の構築などの雇用管理制度導入等を行う企業を支援します。

【お問い合わせ先】

(独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構都道府県支部
高齢・障害者業務課（東京支部、大阪支部は高齢・障害者窓口サービス課）
▶独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構 都道府県支部



支援策④

人材確保等支援
助成金（再掲）

(※) 2017年度までは職場定着支援助成金として実施

◎雇用管理制度や介護福祉機器の導入、介護・保育労働者に対する賃金制度整備及び働き方改革に取り組むための人材確保等により、雇用管理改善に取り組む企業を支援します。

【お問い合わせ先】

各都道府県別の雇用関係各種給付金申請等受付窓口
▶雇用関係各種給付金申請等受付窓口一覧



| | |
|---|--|
| <p>支援策⑤</p> <p>キャリアアップ助成金</p> | <p>◎ 非正規雇用労働者の正社員化や賃金規定等の増額改定、正規雇用労働者との賃金規定・諸手当制度の共通化等の取組を支援します。</p> <p>【お問い合わせ先】 各都道府県別の雇用関係各種給付金申請等受付窓口 ▶ 雇用関係各種給付金申請等受付窓口一覧</p>  |
| <p>支援策⑥</p> <p>産業保健関係助成金</p> | <p>◎ 社員の健康づくりのための取組を支援します。</p> <p>【お問い合わせ先】 (独) 労働者健康安全機構 ▶ 独立行政法人 労働者健康安全機構 産業保健関係助成金</p>  |
| <p>支援策⑦</p> <p>人材開発支援助成金</p> | <p>◎ 人材育成のための社員に対する訓練の実施や教育訓練休暇を付与する取組を支援します。</p> <p>【お問い合わせ先】 各都道府県別の雇用関係各種給付金申請等受付窓口 ▶ 雇用関係各種給付金申請等受付窓口一覧</p>  |

その他

▶ **人手不足・人材確保に関するお問い合わせは【ハローワーク】まで**
求人充足に向けたコンサルティング、事業所見学会 や就職面接会などを実施しています。

都道府県労働局職業安定部、公共職業安定所（ハローワーク）
▶ [都道府県労働局所在地一覧](#)



▶ **中小企業の人材育成に関するお問い合わせは**
【生産性向上人材育成支援センター】まで
人材育成に関する相談受付から、人材育成プランの提案、職業訓練の実施まで、中小企業等の人材育成を一貫して支援します。

(独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構 生産性向上人材育成支援センター
▶ [独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構 生産性向上人材育成支援センター](#)



その他

◎ **人手不足対策、生産性向上等には「テレワーク」の活用が効果的です。**
総務省、厚生労働省では、テレワークの導入を検討する企業向けの相談窓口の設置、アドバイスや具体的な事例の紹介等を行っています。

▶ **相談窓口：テレワーク相談センター（厚生労働省）**

テレワークの導入に関するさまざまな相談に無償で対応するとともに、テレワーク導入・活用の専門家を3回まで無償で派遣します。また、時間外労働等改善助成金（テレワークコース）に関するご相談・申請も受け付けています。

[▶テレワーク相談センター](#)



▶ **導入支援：テレワークマネージャー派遣事業（総務省）**

テレワークを導入しようとする企業等に、専門家を個別派遣しICT導入や労務管理等に関するアドバイスを無償で実施します。

<2019年度事業は2019年夏頃より申請受付開始予定>

※ **その他のテレワーク関連施策はこちらをご覧ください。**

・ 総務省テレワークの推進
 「業種」「企業規模（従業員数）」ごとにテレワーク先進企業の具体的な事例を交えつつ紹介する「働き改革のためのテレワーク導入モデル」などを公開しています。

[▶テレワークの推進](#)



・ 厚生労働省テレワーク普及促進関連事業
 テレワークにおける適切な労務管理のためのガイドラインや中小企業向け助成金、テレワークセミナーや表彰に関する情報を掲載しています。

[▶テレワーク普及促進関連事業](#)



参考

支援策①・③・④・⑤・⑦

「雇用関係助成金」の助成要件など

厚生労働省ホームページの「事業主の方のための雇用関係助成金」をご覧ください。

[▶事業主の方のための雇用関係助成金](#)



貴社の課題や改善策の発見のために！

自己診断ツールもご活用ください

働き方・休み方改善ポータルサイト

「働き方・休み方改善ポータルサイト」では、web上で設問に答えていくことで、働き方・休み方の問題点を把握できるほか、課題別の対策も知ることができます。

企業の取組事例の紹介や、シンポジウム・セミナー情報も掲載していますので、貴社の「働き方改革」にご活用ください。



働き方 休み方 検索

<https://work-holiday.mhlw.go.jp/>

最低賃金特設サイト

「最低賃金特設サイト」では、①最低賃金制度の概要、②現在適用されている全国の地域別最低賃金額や特定（産業別）最低賃金額等の確認、③web上でご自身の就労地域や支払われている賃金額等に関する設問に答えていくことで、支払われている賃金額と最低賃金額の比較などが行えますのでご活用ください。

最低賃金制度 検索

<https://pc.saiteichingin.info/>

スタートアップ労働条件 36協定届作成を導いて 36協定届作成を導いて そのまま使える36協定届を作りませんか？

36協定届作成の流れ 時間外労働を行うには、サブロク(36)協定届が必要です。36協定届を作成しようとしている事業者様、是非お役立てください。

STEP 1 データを入力 STEP 2 出力 STEP 3 届出

画面内の各項目に、労使で協定する内容を入力していきます。

実際の36協定届として出力されます。

管轄の労働基準署にそのまま届け出すことができます。

スタートアップ労働条件 就業規則作成支援ツールで そのまま使える就業規則を作りませんか？

就業規則作成の流れ 常時10人以上の労働者を雇用している事業者様では、就業規則を作成し所轄労働基準監督署長に届け出る必要があります。是非お役立てください。

STEP 1 データを入力 STEP 2 出力 STEP 3 届出

画面内の各項目に、タイトルと内容を入力していきます。

就業規則のPDFデータも出力できます。

管轄の労働基準署にそのまま届け出すことができます。

厚生労働省

スタートアップ労働条件

36協定届等作成支援ツール (36協定届)

時間外労働を行うには、サブロク(36)協定届が必要です。36協定届を作成しようとしている事業者様、是非お役立てください。

就業規則作成支援ツール

常時10人以上の労働者を使用している事業場では、就業規則を作成し所轄労働基準監督署長に届け出る必要があります。是非お役立てください。

スタートアップ労働条件



スマートフォン
タブレットでも



労働基準監督署に届出が可能な書面を作成することができます。

<https://www.startup-roudou.mhlw.go.jp/support.html>

パートタイム・有期雇用労働法 対応のための取組手順書



自社の状況が改正法の内容に沿ったものか点検することができます。ぜひご活用ください。



同一労働同一賃金

検索

閲覧用ファイル

印刷用ファイル

商工会が一体となって 小規模事業者を応援します！

平成30年度第2次補正予算 小規模事業者持続化補助金制度の募集について

◆事業概要

小規模事業者が商工会と一体となって、販路開拓に取り組む費用（チラシ作成費用や商談会参加のための経費）の2/3を補助します。

補助上限額：50万円※

※ 以下の場合、補助上限額が100万円に引き上がります。

①市区町村による創業支援等事業の支援を受けた事業者

②市区町村の推薦を受けて当該市区町村の地域再生計画等に沿う買い物弱者対策等の事業を行う事業者

※ 原則として、個社の取り組みが対象ですが、複数小規模事業者が連携して取り組む共同事業も応募可能です。その際には、補助上限額が100万円～500万円となります（連携小規模事業者数によります）

◆対象事業所（小規模事業者）

| | | |
|-------------------------|-------------|-------|
| 商業・サービス業 （宿泊業・娯楽業除く） | 常時使用する従業員の数 | 5人以下 |
| サービス業のうち宿泊業・娯楽業 | 常時使用する従業員の数 | 20人以下 |
| 製造業その他 | 常時使用する従業員の数 | 20人以下 |

◆公募期間

【受付開始】 2019年5月22日（水）

【1次受付締切】 2019年6月28日（金）締切日当日消印有効

【2次受付締切】 2019年7月31日（水）締切日当日消印有効

申請書提出先・申請に関する問合せ先

名称 北海道商工会連合会 小規模事業者持続化補助金 事務局

住所 〒060-8607

札幌市中央区北1条西7丁目 プレスト1・7ビル4階

電話 011-251-0102

◆補助対象となり得る取組事例のイメージ

- ①販売促進用チラシの作成・配布
- ②販売用PR
(マスコミ媒体での広告、ウェブサイトでの広告)
- ③商談会・展示会への出展
- ④店舗改装(陳列レイアウト改良を含む)
- ⑤商品パッケージの改良
- ⑥ネット販売システムの構築
- ⑦移動販売・出張販売
- ⑧新商品の開発
- ⑨販促品の製造・調達など



▼ 小規模事業者持続化補助金は、以下のような取組に使える補助金です ▼

【栃木県・食料品卸売業】

事業内容

- 地元名産のネギを加工・瓶詰めして販売。
- 補助金を活用して、セット売り・贈答用の箱を制作。また、会社概要や商品説明を掲載したHPを作成した。

事業効果

- セット売り・贈答用の箱を作ることで、瓶詰め単品よりも営業がしやすくなり、贈答品のマーケットにも参入できた。これにより、売上げが実現。
- 東京ビックサイトの展示会にも出展し、首都圏商社からの引き合いや、県内他社との今後につながる商談の機会を持てた。
- HPの作成により、幽霊会社という疑念を持たれにくくなり、信用を得やすくなった。また、顧客や贈答として受け取った方からのアクセスもあり、商品の質問や購入の問合せが入るようになった。



【東京都・理美容業】

事業内容

- 既存の設備では高齢者が長時間座ってられないという声を受け、高齢者に優しいカットチェア・シャンプーチェアを導入。
- お店が目立たない位置にあるため、表通りへの看板設置とチラシの配布で店舗をPR。

事業効果

- 高齢者向けなどシャンプーサービスの売上げが増。
- チラシや看板の効果で総売上げが増。



詳細については、お近くの商工会までお問い合わせください。

2019年度版

北海道 よろず 支援拠点

中小企業・小規模
事業者のための
無料経営相談所

創業したい

お客さんを
増やしたい

店舗を
改善したい

資金繰りが
厳しい

上手なPRを
したい

そんな時には、
まず、ご相談
ください!!

☎011-232-2407
✉soudan@hsc.or.jp

STEP
1
相 談

悩みやご要望を
じっくりお聞き
します。

STEP
2
課題分析

課題を分析し、
強みや可能性を
見つけます。

STEP
3
提 案

具体的な改善策を
ご提案します。

STEP
4
改 善

解決に向けて
一緒に知恵を
絞ります。



チーフコーディネーター 中野 貴英

(株)アステップ代表取締役。中小企業診断士。銀行で事業調査・企業診断を担当し、経営コンサル会社を経て創業。経営の本質を捉えた支援を行う。

何度でも無料で対応いたします!!

「北海道よろず支援拠点」では、中小企業診断士や税理士、弁護士などの豊富な支援実績を有する専門人材を配置の上、創業から売上拡大、経営改善、海外展開等に至るまで、幅広い分野に関するきめ細やかな支援を行っています。

北海道よろず支援拠点 札幌本部 <スタッフ紹介>

法務



コーディネーター 奥山 倫行

アンビシャス総合法律事務所。弁護士。企業法務全般のほか、知的財産権、債権回収、事業承継、M&A、リスクマネジメント等の支援経験を有する。

法務



コーディネーター 神村 岡

弁護士法人創知法律事務所。弁護士、中小企業診断士。中小企業の法律相談全般のほか、経営面についても創業から事業承継まで幅広く相談対応する。

販路開拓



コーディネーター 川嶋 留美

フリーアナウンサー。講師。コンサルタント。テレビリポーターの取材経験を活かしプロモーション、販売促進、店舗運営などのアドバイスを行う。

雇用 労務



コーディネーター 小林 博美

小林博美社会保険労務士事務所代表。特定社会保険労務士。ハラスメント防止コンサルタント。労務管理上のリスク診断・防止コンサルティングに注力。

雇用 労務



コーディネーター 島畑 知可子

Pirika Office代表。社会保険労務士。平成28年度より女性活躍推進アドバイザーに就任。「雇う人も雇われる人も心地よい職場づくり」の提案を行う。

事業承継



コーディネーター 新宮 隆太

RMS経営代表。中小企業診断士。民間コンサルタント会社などを経て北海道の地方自治体にネットワークをもち、地域活性化・商店街活性化等実績を有する。

商品開発



コーディネーター 田所 かおり

SEED TO HARVEST代表。野菜ソムリエ上級プロ。メーカーにて野菜の品種改良業務従事後独立。新商品開発、メニュー開発、ブランディング等を中心に活動。

販路開拓



コーディネーター 田中 修身

アントレCS代表。中小企業診断士。ITコーディネーター。経営課題を俯瞰して、効果的なIT導入のアドバイスを行う。

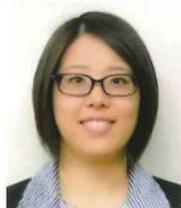
デザイン



コーディネーター 外崎 由香

北海道カラーデザイン研究室代表。1級カラーコーディネーター、VMD商品陳列インストラクター。行政・大学・企業での講師・講演活動。商品開発や店舗づくりなど幅広く活動。

支援制度



コーディネーター 中西 真耶

北海道中小企業総合支援センターにて、商品開発・創業等の補助金業務に従事後、経営相談を担当。経営改善、公的活用等に関する支援実績を有する。

食品技術



コーディネーター 抜山 嘉友

加工食品の開発研究や食品企業の技術支援に従事。6次産業化、食品衛生、食による地域活性化の取り組みに関するアドバイザー等を多数歴任。

販路開拓



コーディネーター 林 正治

営業に特化したコンサルティング。営業のやり方、売上拡大、新規獲得等、営業についてトータル対応。36年の営業経験から実践的なアドバイスを行う。

海外展開



コーディネーター 深田 健司

メガバンクOB。銀行時代、コンサル会社において、数多くの企業再生に携わる。その後食品商社に転じ、海外での会社・工場立ち上げや販路拡大に従事。

マーケティング



コーディネーター 松原 亮子

Office MATSUBARA代表。大手小売業勤務後独立。サービス企画、ブランディング、販売促進、店舗運営など幅広く対応。その他、地方自治体、商工会などの地域支援実績を有する。

海外展開



コーディネーター 山本 美紀

山本美紀中小企業診断士事務所代表。中小企業診断士。国内外の公的機関にて企業の海外展開支援に従事。国際化、創業、事業計画策定等幅広く対応。

商品開発



コーディネーター 蒔田 義一

アグリフード企画代表。中小機構経営支援アドバイザー。6次産業化、食品関連の開発・販路拡大の支援実績を有する。

IT活用



コーディネーター 村形 鉄雄

ベストパス経営代表。中小企業診断士、ITコーディネーター。中小機構経営支援アドバイザー、CIO育成支援アドバイザー等を歴任。

税務会計



コーディネーター 吉田 聡

税理士、中小企業診断士として各種公的アドバイザーを歴任し、税務相談の他、多くの創業計画、経営改善計画、更には事業承継計画の策定支援に従事。

北海道よろず支援拠点 地域拠点(6支部) <スタッフ紹介>

道南支部(函館市)



コーディネーター 宮崎 俊一

食品製造業や公的支援機関にて生産管理、商品開発、販路開拓支援に従事。地域連携や産学連携による商品開発、地域資源活用に関する支援実績を有する。

十勝支部(帯広市)



コーディネーター 原口 勝全

中小企業診断士、農業経営上級アドバイザー。信用金庫に31年間勤務、うち9年間コンサルティング部門で創業支援、経営改善、事業承継等に従事。

釧路支部(釧路市)



コーディネーター 中村 英夫

信用金庫に勤務し多数の支店での融資相談業務を通じて創業支援、資金繰り改善、財務分析指導、経営改善等の支援業務に従事。

道北支部(旭川市)



コーディネーター 立野 勇喜

信用金庫OB。融資業務を通じ資金計画策定、資金繰りなどの支援実績を有する。

日胆支部(室蘭市)



コーディネーター 森永 勉

信用金庫OB。中小企業診断士。資金計画、業務改善、事業再生の支援実績を有する。

オホーツク支部(北見市)



コーディネーター 尾澤 成典

信用金庫OB。審査・経営改善支援部門、支店業務、監査役等を通じ、創業支援、経営改善、事業承継などの支援実績を有する。

出前相談会のご案内

支援機関等が中小企業・小規模事業者向けの相談会を開催する際に、相談対応者としてコーディネーター等を無料で派遣します。
出前相談会と同時開催の場合、講演対応もいたします。

【札幌本部】

開設時間 9:00~17:30 (土・日・祝日、年末年始(12/29~1/3) 除く)
連絡先 〒060-0001 札幌市中央区北1条西2丁目経済センタービル9階
公益財団法人北海道中小企業総合支援センター内
電話: 011-232-2407 E-mail: soudan@hsc.or.jp

【地域拠点】

開設時間 毎週火曜日 9:00~17:30 (祝日、年末年始(12/29~1/3) 除く)
※上記以外にも必要に応じてご相談を承ります。

連絡先

- 道南支部 住所: 函館市桔梗町379番地 北海道立工業技術センター内
電話: 0138-82-9089
- 十勝支部 住所: 帯広市西3条南9丁目1番地 帯広商工会議所内
電話: 0155-67-4515
- 釧根支部 住所: 釧路市大町1丁目1番1号 釧路商工会議所内
電話: 0154-64-5563
- 道北支部 住所: 旭川市緑が丘東1条3丁目 旭川リサーチセンター内
電話: 0166-68-2750
- 日胆支部 住所: 室蘭市東町4丁目28番1号 室蘭テクノセンター内
電話: 0143-47-6410
- オホーツク支部 住所: 北見市北3条東1丁目 北見商工会議所内
電話: 0157-31-1123

よろず支援拠点とは、中小企業・小規模事業者に対する経営支援をより一層効果的に行うため、経済産業省が各都道府県に整備した、無料の経営相談所です。地域支援機関と連携を図りながら、中小企業・小規模事業者が抱える様々な経営課題解決に向けたサポートを行っています。

お気軽にお電話ください

公益財団法人北海道中小企業総合支援センター内

北海道よろず支援拠点

☎ ☒ 011-232-2407

☒ soudan@hsc.or.jp

北海道よろず

検索

<https://yorozu.hokkaido.jp/>



Facebook ページもあります!

ご予約・お問い合わせ

支部案内図





本事業は、厚生労働省 北海道労働局から
株式会社東京リーガルマインドが受託し実施する事業です。

中小企業・
小規模事業者の
みなさまへ

働き方改革関連法が施行され、
中小企業・小規模事業者間でも様々な見直しがされています。
しかし、会社によって内容は必ずしも同じではありません。
「経営者」「従業員」の双方にメリットがある改革をするために、
まずは専門家にご相談ください。

追加料金など一切なし

相談
無料

「働き方改革」 準備できてますか？

1

有給休暇年5日取得

2019年4月1日より施行

2

時間外労働の上限

中小企業は、2020年4月1日より施行

3

同一労働同一賃金

大企業は、2020年4月1日より施行
中小企業は、2021年4月1日より施行

※労働者派遣法は、2020年4月1日より施行

「労務管理」「賃金制度」など、ビジネスサポートの専門家に相談してみましょー!!

助成金の活用

利用可能な各種助成金に関する
アドバイスや、その申請方法について

生産性の向上

最低賃金の引上げに向けた
生産性向上など環境整備について

労働時間の見直し

時間外労働を削減するための
働き方の効率化や、業務の繁閑に
対応した勤務体制の確立について

人手不足の解消

人材の確保・育成を目的とした
雇用管理改善など、
人材不足への対応について

働きがいを高める賃上げ策

「同一労働同一賃金ガイドライン」
などを参考にした非正規雇用労働者の
処遇改善について

北海道働き方改革推進支援センター

〈厚生労働省北海道労働局委託事業〉 <http://partner.lec-jp.com/ti/hataraki-hokkaidou/>

携帯電話・
タブレットから
簡単アクセス



ご相談方法は
裏面をご覧ください

ご相談方法はコチラ

お電話・メール・来所
いずれかでご相談

まずは社会保険労務士や経営コンサルタントが
お悩みをお伺いします。

課題解決に向けた
お手伝い
〈無料で訪問支援〉

社会保険労務士等の専門家が
事業所を5回まで訪問し、課題解決のための
改善提案をおこないます。

ご相談窓口・お問い合わせ先

北海道働き方改革推進支援センター 〈厚生労働省北海道労働局委託事業〉

〒060-0042 札幌市中央区大通西5丁目8番 昭和ビル4階

☎0800-919-1073

受付時間 9:00~17:00(土・日・祝日を除く)

E-mail hokkaidou-hatarakikata@lec-jp.com



FAX申込書

必要事項をご記入いただき、下記FAX番号にお送りください

| | | | |
|---|-----------------------------|------------------------------|--|
| 会社名 | | 業種 | |
| 住所 | | | |
| TEL | | 従業員数 | |
| 担当者名(部署・役職含む) | | | |
| 訪問支援を希望しますか? | <input type="checkbox"/> はい | <input type="checkbox"/> いいえ | |
| ご相談内容 | | | |
| <input type="checkbox"/> 正規・非正規労働者の不合理な待遇差の禁止について <input type="checkbox"/> 働き方改革関連法全般について <input type="checkbox"/> 助成金について | | | |
| <input type="checkbox"/> 時間外労働の上限規制について <input type="checkbox"/> 年次有給休暇の取得について <input type="checkbox"/> 賃金規定の整備・賃金引上げに向けた環境整備 | | | |
| <input type="checkbox"/> 人材確保に資する技術的な相談 <input type="checkbox"/> その他 () | | | |

宛先

北海道働き方改革推進支援センター 行

FAX.011-211-8293