

# 「働き方改革の推進」等をめぐる状況 及び 共同宣言への賛同状況について

～北海道働き方改革・雇用環境改善推進会議～

事務局

平成28年8月10日

# (目次)

- 1 「全産業の生産性革命に向けた労働・金融連絡会議」(p1～7)
- 2 「まち・ひと・しごと創生総合戦略(2015改訂版)」(p8)
- 3 「まち・ひと・しごと創生基本方針2016」(p9)
- 4 「ニッポン一億総活躍プラン」(p10～12)
- 5 「日本再興戦略」改訂2016(p13)
- 6 「経済財政運営と改革の基本方針2016」、「女性の活躍加速のための重点方針2016」(p14)
- 7 共同宣言への賛同状況について(p15～18)

# 全産業の生産性革命に向けた労働・金融連絡会議

(平成27年12月25日開催)

## 1. 趣旨

全産業の生産性革命を推進し、各企業の生産性革命に向けた取組を支援するためには、労働行政と金融との連携が必要不可欠である。

このため、厚生労働省と金融機関の団体及び地域経済活性化支援機構(REVIC)が情報交換及び意見交換を行い、連携を図るとともに、必要な施策を検討・推進するため、「全産業の生産性革命に向けた労働・金融連絡会議」を開催する。

## 2. メンバー

厚生労働省 厚生労働審議官、労働基準局長、職業安定局長、職業能力開発局長、  
雇用均等・児童家庭局長、政策統括官(労働担当)

一般社団法人全国銀行協会 会長

一般社団法人全国地方銀行協会 会長

一般社団法人第二地方銀行協会 会長

一般社団法人全国信用金庫協会 会長

一般社団法人全国信用組合中央協会 会長

株式会社地域経済活性化支援機構(REVIC) 代表取締役社長

### ○オブザーバー

金融庁、内閣府

(以下、7ページまでは「全産業の生産性革命に向けた労働・金融連絡会議」資料から引用)

# 生産性革命に向けた労働行政と金融との連携

平成27年12月25日

## 趣旨

GDP600兆円達成のためには生産性革命が必要であり、地域産業全体の中で、雇用吸引力のある生産性・成長性の高い企業を生み出し、労働生産性の高いセクターにおける労働力確保とともに、雇用のセーフティネットの提供や労働環境の改善等を図っていくことが重要。

このため、地域経済等の実情に精通する地域金融機関等と連携し、適切に企業の支援を推進する必要。

## 金融機関

生産性向上に向けた  
戦略的な事業運営への助言や支援  
(投資の促進を通じた資本装備率の向上や設備  
ベンテージの低下の重要性についての働きかけ等)

## 厚生労働省(労働局)

生産性の高い良質な雇用の場の創出・拡大  
雇用管理に対する助言  
人材育成の支援  
必要な人材確保のための支援

## 当面の取組

- ①全産業の生産性革命に向けた労働・金融連絡会議の開催
- ②地方における働き方改革の推進
- ③生産性向上と雇用管理改善の両立企業表彰(仮称)の創設
- ④生産性向上の取組を支援する戦略産業雇用創造プロジェクトの拡充 等

# GDP600兆円の実現に向けた取組

## 産業分野の改革

### ◆医療・介護等の分野における生産性革命

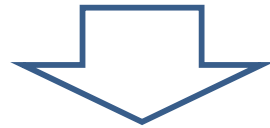
- 医療・福祉サービス分野におけるICTの推進や介護ロボットの活用推進等による業務の効率化、スリム化
- 衛生分野における地方創生・生活基盤整備
- 円滑な労働移動を支援 等



### ◆関係府省庁と連携した労働生産性革命の実現

- 価格転嫁や支援・協力についての取組策(政労使合意)の着実な推進
- 全産業の生産性革命に資する先進的取組の導入支援

### ◆地方における高生産性分野の産業創出



## 更なる投資の推進

## 労働分野の改革

### ◆人口減少下における労働力の確保

- 若者・女性・高齢者・障害者等の就労促進
- 多様な働き方
- 地方における人材確保 等

### ◆一人ひとりの労働者の労働生産性の向上

- 非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善
- 働き方改革の更なる推進
- 人材育成の更なる促進 等

### ◆地方における取組推進

- ・ 成果配分としての賃金引上げ
- ・ 最低賃金の引上げ

経済活性化

消費の増大

## 【重点的取組】

- ◆ 医療・介護分野等の生産性革命 : 介護ロボット等の活用推進、ICTを活用したペーパーレス化による文書量の半減
- ◆ 地方における取組支援、産業創出 : 国、地方自治体、労使等の関係者による働き方改革に向けた取組を支援
- ◆ 人口減少下における労働力の確保 : 若者・女性・高齢者・障害者等の就労促進
- ◆ 一人ひとりの労働生産性の向上 : 非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善、セルフ・キャリアドック(仮称)の新設
- ◆ GDP増加を踏まえた適切な成果配分 : 生産性向上につながる最低賃金の引上げ など

【現状】

【課題】

【対策の方向性】

産業分野の改革

労働分野の改革

労働生産性

・介護等分野における労働生産性が低い。  
・IT投資や人的資本投資等が米国に比べて過小。

地域経済

・人口が集積し、人口密度が高い地域ほど、労働生産性の水準が高く、賃金水準も高いという傾向がみられる。

人口減少社会

・生産年齢人口が減少し、将来の労働力不足が懸念されている。

働き方改革や人材育成の推進

・日本の労働生産性の水準は欧米諸国より低い。

経済の好循環

・経済の好循環の継続に向け、賃金の上昇が消費の喚起に重要。

・医療、介護、福祉等分野の生産性を向上させるとともに、より労働生産性の高い産業の創出支援が必要。  
・低生産性分野において労働生産性を向上させるために、好事例の横展開等が必要。

地域経済の成長のため、労働生産性を上昇させるための取組が重要。

生産年齢人口が減少する中で、高生産性分野の労働力を確保することが必要。

働き方改革や人材育成により個人の労働生産性向上を図ることが必要。

企業収益を適切に労働者に配分する必要。

医療・介護分野等の生産性革命

- 医療・福祉サービス分野におけるICTの推進や介護ロボット等の活用推進等によるサービスの質の向上及び業務の効率化・スリム化を推進  
(例:医療機関間の情報連携、介護事業所における業務上の書類の削減やICTを活用したペーパーレス化による文書量の半減 等)
- バイオ等ベンチャーや医療・介護機器企業の育成支援
- 衛生分野における地方創生、生活基盤整備・効率化(例:水道の耐震化・広域化等の基盤強化)
- ベンチャー企業等における労働力確保を新たに支援
- **全産業の生産性革命に資する先進的取組の導入支援、金融機関とのコラボ**  
(例:生産性向上と雇用管理改善の両立企業表彰(仮称)の創設)

地方における取組支援、産業創出

- **地方における高生産性分野の産業創出**  
(例:生産性向上の取組を支援する戦略産業雇用創造プロジェクトの拡充、地方金融機関等とのコラボ)
- **国、地方自治体、労使等の関係者による働き方改革に向けた取組を支援**

人口減少下における労働力の確保

- **若者・女性・高齢者・障害者等の就労促進**
  - ・短時間労働者への被用者保険の適用拡大(年金法改正)
  - ・女性活躍推進法の着実な施行
  - ・高年齢退職予定者の円滑な再就職促進(例:キャリアバンクの創設 等)
  - ・難病や障害のある方等の社会参加の推進(例:「農福連携」の推進、「障害者就業・生活支援センター事業」の拡充等)
  - ・就職支援ナビゲーターの一層の活用
- **多様な働き方の推進**
  - ・「多様な正社員」の普及・拡大、中小企業等へのテレワークの普及促進 等

一人ひとりの労働生産性の向上

- **非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善**(例:キャリアアップ助成金の拡充 等)
- **働き方改革の更なる推進**(労働基準法改正法案の早期成立の実現、長時間労働対策の強化 等)
- **自らのキャリア開発について考える環境の整備**(例:セルフ・キャリアドック(仮称)の新設)
- **IT人材育成の加速化**(例:労働者の自発的なITスキル獲得の支援、ITリテラシーの強化 等)

GDP増加を踏まえた適切な成果配分

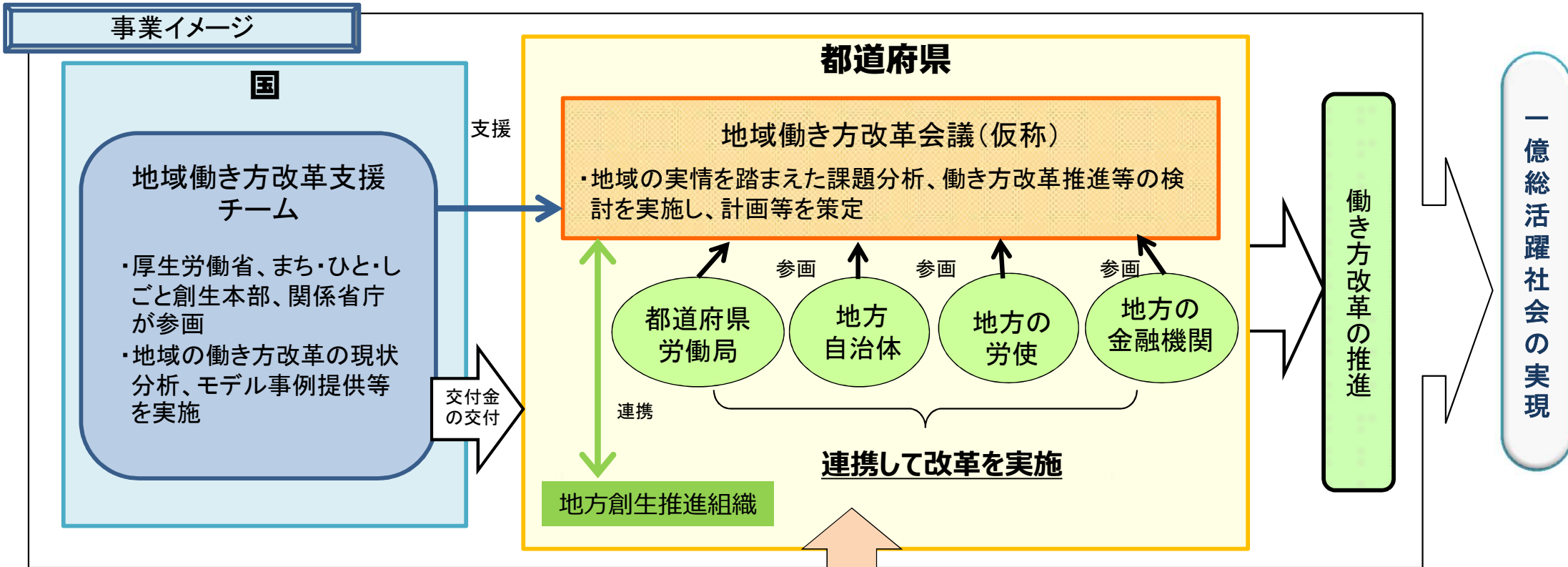
- **生産性向上につながる最低賃金の引上げ**
- **企業年金・個人年金の普及・拡大**(確定拠出年金法改正法案の早期成立の実現)

# 地方からの働き方改革推進事業(案)

(趣旨) 地域働き方改革会議(仮称・地方の政労使が参加する会議体)において、生産性の高い産業を支える労働力の確保やワークライフバランスの推進を図るため、主に労働分野におけるさまざまな改革を検討・実施する。

(事業スキーム)

- 地方の政労使が参加する会議体において、当該地域が抱える労働分野の課題整理及び地域の実情に応じた働き方改革等の検討を行い、計画等を策定し、国、地方自治体、労使、金融機関等が連携しつつ一体的に改革に取り組む。
- 厚労省、まち・ひと・しごと創生本部その他関係省庁により構成される「働き方改革支援チーム」は、地方における取組を支援。
- 本事業は国からの交付金(地方創生の深化のための新型交付金)等により支援。



## 取組例

- ★地方の実情を踏まえた働き方改革の推進
  - 非正規雇用の正社員転換・待遇改善
  - 人材育成の更なる促進
  - 多様な働き方の推進
- ★労働生産性の高い産業の育成
  - 地方の金融機関等による助言や支援
- ★労働市場への参加を促す取組
  - 若者・女性・高齢者・障害者等の就労促進
  - 介護労働者の雇用管理改善に向けた取組の促進
- ★都道府県内企業の業務効率化
  - ICT化・ロボット導入等による業務効率化・スリム化を支援

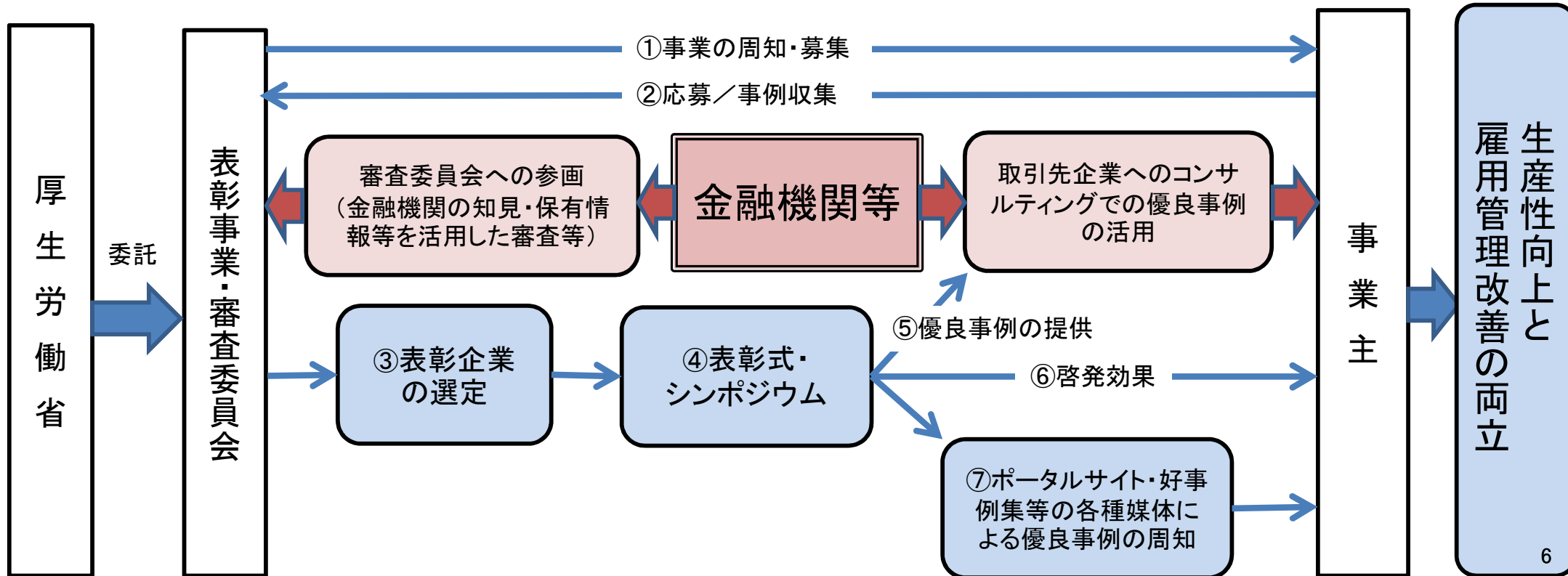
# 生産性向上と雇用管理改善の両立企業表彰(仮称)の創設

## 現状・課題

人口減少下においても力強い成長を実現させるためには、労働者一人ひとりの労働生産性の向上を通じて「生産性革命」を図るとともに、「希望出生率1.8」や「介護離職ゼロ」を達成できるような誰もが安心して働き続けられる魅力ある職場づくり(雇用管理改善)を強力に推進する必要がある。

## 概要

「生産性向上と雇用管理改善の両立企業表彰」(仮称)を創設し、労働生産性の向上と雇用確保・雇用環境の改善を両立させる取組について応募を求めるとともに事例収集する。応募・収集された事例に対しては、金融機関等の知見・保有情報等も含め、広く地域の産業界の意見を踏まえながら審査等を行い、特に優良な取組については、厚生労働大臣賞の表彰をするとともに、ポータルサイト等による周知を図ることにより、企業の生産性向上と雇用管理改善の両立を促進する。





# 戦略産業雇用創造プロジェクトと地域金融機関等との連携・協力（案）



# まち・ひと・しごと創生総合戦略（2015改訂版） （平成27年12月24日閣議決定） <抄>

## 若い世代の結婚・出産・子育ての希望をかなえる

### ○少子化対策における「地域アプローチ」の推進

地域によって出生率は大きく異なっており、出生率に関連の深い各種指標も大きく異なる。出生率低下の要因である「晩婚化・晩産化」の状況や、それらに大きな影響を与えていると考えられる「働き方」「所得」さらには「地域・家族の支援力」にも地域差がある。これまでの少子化対策は、国全体での対策が中心であり、より効果的な対策という点では、地方の取組を主力とする「地域アプローチ」の重要性を認識した対策も併せて展開することが求められる。

#### 【主な施策】

少子化対策における「地域アプローチ」の推進を図るためには、地域の実情に即した「働き方改革」の取組が重要であることから、各地域に地方公共団体や労使団体、金融機関等の地域の関係者からなる「地域働き方改革会議（仮称）」を設置し、地域の実情に即した「働き方改革」を推進していく取組を、関係府省一体となって推進する。

### ○地域の実情に即した「働き方改革」の推進（仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現等）

地域の関係者による地域ぐるみでの、地域の実情に即した「働き方改革」の取組を行うことなどにより、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現を図り、採用・配置・育成等あらゆる側面において男女間の格差を是正するとともに、多様な働き方や転勤の見直しを含む仕事と家庭が両立できる「働き方」を実現し、子育てや介護に関する環境を改善することが必要である。

#### 【主な施策】

ワーク・ライフ・バランスの推進、長時間労働の見直し、場所や時間にとらわれない働き方の普及・促進、地域における女性の活躍推進、地域の実情に即した「働き方改革」の実現

## まち・ひと・しごと創生基本方針2016 (平成28年6月2日閣議決定) <抄>

### 若い世代の結婚・出産・子育ての希望をかなえるー地域アプローチによる少子化対策の推進ー

#### ○地域の実情に応じた働き方改革

##### 【対応の方針】

##### 「地域働き方改革会議」における取組の支援

各地域の地方公共団体や労使団体、金融機関などの地域の関係者から成る「地域働き方改革会議」において、地域の特性や課題の分析、これに基づく仕事と子育て・介護等が両立できる環境整備や、ワーク・ライフ・バランスの推進、長時間労働の是正、女性の活躍促進などの働き方改革について、地域特性に応じた取組を進めることを支援する。

# 「ニッポン一億総活躍プラン」 （平成28年6月2日閣議決定） <抄>

## 新たな三本の矢

- 第1の矢：「希望を生み出す強い経済」  
⇒ 目標：「戦後最大の名目GDP600兆円」
- 第2の矢：「夢をつむぐ子育て支援」  
⇒ 目標：「希望出生率 1.8」
- 第3の矢：「安心につながる社会保障」  
⇒ 目標：「介護離職ゼロ」

いずれの対応策にも  
**「働き方改革の推進」**  
※「最大のチャレンジ」

（以下、12ページまでは「ニッポン一億総活躍プラン」から引用）

## ○働き方改革の推進

### 【国民生活における課題】

#### <非正規雇用>

非正規雇用は、増加傾向が続いている。

・1984年604万人⇒2005年1634万人⇒2015年1980万人

例えば女性では、30代半ば以降、自ら非正規雇用を選択している方が多いなど、子育てや介護をしながら、多様な働き方を選択したい方が多い。

・不本意非正規の割合(2014年平均)

男女計 25-34歳28.4%、35-44歳18.7%、45-54歳18.3%、55-64歳16.9%

うち女性 25-34歳21.2%、35-44歳12.9%、45-54歳13.2%、55-64歳11.4%

欧州各国に比して、正規労働者と非正規労働者の賃金格差が大きい。

・フルタイムに対するパートタイムの賃金水準：日56.6% 米30.3% 英71.4% 独79.3%

仏89.1% 伊70.8% 蘭78.8% 丁70.0% 典83.1%

#### <長時間労働>

長時間労働者の割合が欧米各国に比して多く、仕事と家庭の両立が困難。

・週労働時間49時間以上の労働者の割合：日21.3% 米16.6% 英12.5% 仏10.4% 独10.1%

#### <高齢者就業>

高齢者の7割近い方が65歳を超えても働きたいという希望を持っているが、高齢者雇用の仕組みが不十分。

・65歳を超えても働きたい高齢者：65.9%

・65歳以上の就業率：21.7%(2015年) (2013年：米17.7% 英9.5% 仏2.2% 独5.4% 伊3.4%)

### 【今後の対応の方向性】

働き方改革を、この3年間の最大のチャレンジと位置付け、同一労働同一賃金の実現など非正規雇用労働者の待遇改善、総労働時間抑制等の長時間労働是正、65歳以降の継続雇用・65歳までの定年延長企業の奨励等の高齢者就労促進に取り組み、多様な働き方の選択肢を広げる。

## ○女性活躍の推進

### 【国民生活における課題】

結婚・出産期に当たる世代にいったん低下し、育児が落ち着いた時期に再び上昇する、いわゆるM字カーブとなっている。

・非労働力人口の女性のうち、就労を希望する者:301万人

・そのうち25~44歳の年齢階級:152万人(50.5%)

指導的立場にいる女性の割合が低い。

・民間企業における課長相当職に占める女性の割合:9.8%

・本省課室長相当職に占める女性の割合:3.5%

・都道府県(市町村)の本庁課長相当職に占める女性の割合:8.5%(14.5%)

いわゆるセクハラ・マタハラの防止に向けた取組は、不十分。

・セクハラ防止に取り組んでいる企業:59.2%

### 【今後の対応の方向性】

子育て等で一度退職した正社員等の復職やキャリアアップへの道が一層開かれるようにするため、企業への働きかけ、大学・専修学校等における実践的な学び直し機会の提供を推進する。また、リーダー層に登用される人材の育成に向けた取組を推進する。あわせて、企業における女性活躍のための行動計画の策定・情報公表や多様な正社員などの女性が働きやすい働き方の環境整備を推進するとともに、いわゆるセクハラ・マタハラの防止に向けた取組を推進する。

## ○地域の実情に即した支援

### 【国民生活における課題】

地域によって出生率に差がある。

・合計特殊出生率:

東京都1.15 ⇔ 沖縄県1.86 (2014年)

大阪府豊能町0.82 ⇔ 鹿児島県伊仙町2.81(2008~2012年)

安心して結婚・妊娠・出産・子育てできないと感じる人々がいる。

・安心して結婚・妊娠・出産・子育てできる社会が実現していると考える人の割合:19.4%(2013年度)

また、労働者に加え、自らが働く一人親方や中小零細事業主についても福祉の向上を図ることが必要。

### 【今後の対応の方向性】

地域の特性に応じた少子化対策・働き方改革を進める。

働き方改革の実行・実現

【長時間労働の是正】

○労働基準法の執行の強化

労働基準法に基づく労働基準監督署による監督指導を強化する。特に、月80時間超の時間外労働が疑われる全ての事業場を重点監督の対象として、監督指導を徹底する。

○企業の自主的な取組の促進

法執行の強化のための措置に加え、長時間労働の是正に向けた企業の自主的な取組を促進するため、労働時間等の設定の改善に関する特別措置法に基づくガイドラインを改正し、勤務間インターバル措置を講じることなど、より踏み込んだ措置を自主的な取組の具体例として盛り込む。

○全国的なワーク・ライフ・バランス運動の展開等

企業におけるワーク・ライフ・バランス実現に向けた取組を促進するため本年度より導入した、ワーク・ライフ・バランス等を推進する企業を国の調達においてより幅広く評価する枠組みについて、本年度中に独立行政法人等の調達に拡充し、来年度から原則完全実施する。

(参考) 配点例(イメージ)(仮に総配点の3%~10%とした場合を例示)※1

評価項目例	認定等の区分※2	総合評価落札方式等 [単位:%(総配点に占める割合)]			
		評価の相対的な重要度等に応じて配点			
		配点例① (10%の場合)	配点例② (5%の場合)	配点例③ (3%の場合)	
ワーク・ライフ・バランス等の推進に関する指標	1段階目※3 (認定基準1~2つ)	5	2	1	
	2段階目※3 (認定基準3~4つ)	8	4	2	
	3段階目 (全認定基準5つ)	10	5	3	
	行動計画※4	2	1	0.5	
	次世代法に基づく認定 (くるみん認定企業・ プラチナくるみん認定企業)	くるみん	5	2	1
		プラチナくるみん	9	4	2
	若者雇用促進法に基づく認定 (ユースエール認定企業)		9	4	2

※1 具体的な配点については、契約の内容に応じ、各府省において配点の割合を含めそれぞれ設定。

※2 複数の認定等が該当する場合、最も配点が高い区分により加点。

※3 労働時間等の働き方に係る基準は満たすことが必要。

※4 行動計画の策定義務がない事業主(常時雇用する労働者の数が300人以下のもの)に限る(計画期間が満了していない行動計画を策定している場合のみ)。

# 「経済財政運営と改革の基本方針2016」 (平成28年6月2日閣議決定) <抄>

## 就業を希望する女性・高齢者の就業促進、非正規雇用労働者の待遇改善等

働き方改革を、一億総活躍社会実現に向けた最大のチャレンジと位置付け、同一労働同一賃金の実現など非正規雇用労働者の待遇改善、総労働時間抑制等の長時間労働是正に取り組み、多様な働き方の選択肢を広げる。また、非正規雇用労働者の正社員転換や年次有給休暇の取得促進等を推進する。

## 女性の活躍推進

「女性活躍加速のための重点方針2016」に基づき、長時間労働の削減などの働き方改革や男性の家事・育児等への参画促進、テレワーク等による柔軟な働き方の推進、女性活躍のための行動計画の策定・情報公表等による女性の積極的な採用・登用の促進、将来指導的地位に登用される女性の候補者の育成などの取組を推進する。

あわせて、多様な正社員などの女性が働きやすい働き方の環境整備を推進するとともに、いわゆるセクハラ・マタハラの防止に向けた取組を推進する。

## 女性の活躍加速のための重点方針2016

平成28年5月20日 すべての女性が輝く社会づくり本部決定<抄>

### 多様な働き方の推進、男性の暮らし方・意識の变革

- ①非正規雇用の女性の待遇改善
- ②長時間労働の削減
- ③場所の制約を受けない多様な働き方の推進
- ④公共調達等を活用したワーク・ライフ・バランス当推進の加速
- ⑤育児・介護休業等の取得促進
- ⑥男性が家事・育児等へ参画する国民全体の気運の醸成



# 北海道における働き方改革・雇用環境改善に向けた共同宣言 ～全ての人が健康で安心して活躍できる社会に～

## 「北海道働き方改革・雇用環境改善推進会議」

北海道の人口は、平成9年の約570万人をピークに、全国より約10年早く人口減少局面に入り、平成22年の人口はピーク時よりも約19万人少ない550.6万人となり、今後も人口減少が進行することが見込まれています。

また、北海道の就業者数については、今後、経済成長と労働参加が適切に進まなかった場合、平成42年には203.5万人と、平成26年から50.6万人減少することが見込まれています。

こうした中、北海道の活力と成長力を高め、持続可能な社会をつくる観点から、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現とともに、経済の好循環を更に進めていくため、企業における人材の確保・定着が求められています。

北海道の労働時間は、年間総実労働時間（平成26年）が2,060時間で全国平均の2,021時間を上回り、年次有給休暇の取得率（平成26年）が42.5%と全国平均の47.6%を下回るなど全国より長時間労働の傾向が見られます。

また、雇用者数に占める非正規雇用労働者の割合（平成26年）は39.8%と全国平均の37.4%より高く、正社員の有効求人倍率（平成26年度）は0.52倍と全国の0.68倍より低くなっており、女性の就業率（25歳から44歳、平成26年）は66.7%と全国平均の70.8%より低くなっています。

さらに、家族の介護・看護を理由とした北海道の離職・転職者は、平成19年10月～平成24年9月の5年間で、2.1万人に及んでおり、深刻な問題となっています。

そこで、これらを改善するためには、北海道の各地域、農林水産業を含む全ての産業において、「働き方改革」、「非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善」、「女性の活躍推進」、「魅力ある雇用機会の創出」などに取り組むことが重要です。

こうした取組により、雇用の質の向上が図られ、全ての人が、育児や介護をはじめとしたライフステージの各場面で、健康で安心していきいきと働くことができるようになります。さらに、女性の活躍する社会、若者や高齢者等が能力を発揮できる社会の実現、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）及びディーセント・ワークの実現にも繋がります。また、人材の確保・育成、生産性の向上による地域産業の発展などの効果も期待できます。

私たちは、これらの共通認識を持ち、道内の気運醸成を図るために次の取組を促進してまいります。

また、この共同宣言に賛同いただける地方自治体や各種団体等との様々な連携に努めながら、北海道で働く人々が意欲をもって、その能力を十分発揮し、安心して活躍できる環境の整備に向けて、これらの取組を進め、北海道がより魅力的で元気になることを目指します。

### (1)働き方改革

長時間労働の抑制や年次有給休暇の取得を促進するとともに、個々の労働者の生活スタイルに対応できる多様で効率的な働き方などの「働き方改革」を推進します。

### (2)非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善

非正規雇用労働者については、正社員への転換の拡大、意欲・能力に応じた賃金決定、教育訓練や、福利厚生面での改善を進めます。

### (3)女性の活躍推進

女性が個性と能力を発揮して活躍できるよう、職域の拡大を進めるとともに、仕事と家庭の両立や、子育て支援・再就職支援等によるキャリアの継続が可能な環境整備を進めます。

### (4)魅力ある雇用機会の創出

魅力ある雇用の場づくりや、産業振興と雇用対策の一体的な取組などにより、良質で安定的な雇用機会の創出を推進します。

平成27年12月24日

北海道経済連合会	会長	大内 全
一般社団法人北海道商工会議所連合会	会頭	高向 巖
北海道中小企業団体中央会	会長	尾池 一仁
北海道商工会連合会	会長	荒尾 孝司
日本労働組合総連合会北海道連合会	会長	出村 良平
	北海道知事	高橋はるみ
	札幌市長	秋元 克広
	北海道経済産業局長	秋庭 英人
	北海道労働局長	田中 敏章

## 「共同宣言」への賛同状況

### ○平成28年2月22日

北海道内の地方自治体・各種団体に共同宣言の賛同を呼びかける文書を送付した。【178市町村、596団体】

※北海道労働局ホームページでも賛同を呼びかけ、現在も呼びかけている。

### ○平成28年7月末日現在

39市町村、70団体が賛同・北海道労働局ホームページに掲載。

【賛同団体一覧】(北海道労働局ホームページ)

ホーム > 各種法令・制度・手続き > 働き方改革の推進 > 働き方改革の推進 > 共同宣言賛同団体一覧 (URL)

<http://hokkaido->

[roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/hourei\\_seido\\_tetsuzuki/\\_120235/\\_120025/\\_120279.html](http://hokkaido-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/hourei_seido_tetsuzuki/_120235/_120025/_120279.html)

### ○今後

他の地方自治体・各種団体に、引き続き、共同宣言への賛同を求める。

# 「共同宣言」賛同団体一覧 ① （平成28年7月末日現在）

## 【地方自治体】(39団体)

函館市	北広島市	中富良野町
小樽市	当別町	南富良野町
釧路市	七飯町	占冠村
夕張市	八雲町	剣淵町
網走市	島牧村	中川町
美唄市	真狩村	苫前町
紋別市	倶知安町	訓子府町
士別市	岩内町	湧別町
千歳市	余市町	浦河町
歌志内市	赤井川村	鹿追町
深川市	長沼町	幕別町
富良野市	栗山町	鶴居村
登別市	秩父別町	別海町

## 「共同宣言」賛同団体一覧 ② （平成28年7月末日現在）

### 【各種団体】(70団体)

全国コンクリート製品協会北海道支部	(一社)北海道信用金庫協会	利尻漁業協同組合
北海道銑鉄鋳物工業組合	(一社)北海道信用組合協会	稚内機船漁業協同組合
(一社)北海道市場協会	全国信用協同組合連合会 札幌支店	北海道社会保険労務士会
北海道味噌醤油工業協同組合	(一社)北海道薬剤師会	(公社)北海道労働基準協会連合会
北海道製麺協同組合	(一社)北海道ビルメンテナンス協会	(公社)北海道シルバー人材センター連合会
日本ハム・ソーセージ工業協同組合北海道支部	(一社)北海道警備業協会	小樽労働基準協会
北海道森林組合連合会	(一社)北海道道路標示・標識業協会	室蘭労働基準協会
北海道印刷工業組合	(一社)北海道環境保全協会	倶知安労働基準協会
(一社)北海道土木コンクリートブロック協会	(一社)札幌ハイヤー協会	(一社)日本ボイラ協会北海道支部 倶知安地区支部
北海道総合鉄工協同組合	(社)空知南部医師会	建設業労働災害防止協会旭川分会
(一社)北海道建設業協会	(一社)美幌医師会	建設業労働災害防止協会苫小牧分会
北海道電気工事業工業組合	(一社)十勝医師会	建設業労働災害防止協会釧路分会
(一社)北海道空調衛生工事業協会	釧根地区ハイヤー協会	建設業労働災害防止協会倶知安分会
(一社)北海道水産土木協会	(一社)北海道乳業協会	林業・木材製造業労働災害防止協会倶知安分会
(一社)北海道造園緑化建設業協会	北海道アイスクリーム協会	陸上貨物運送事業労働災害防止協会倶知安分会
北海道基礎工業協同組合	北海道パン粉工業協同組合	建設業労働災害防止協会江差分会
(一社)北海道建築工事業組合連合会	(公社)日本測量協会北海道支部	林業・木材製造業労働災害防止協会函館分会
(公社)北海道トラック協会	(一社)北海道測量設計業協会	陸上貨物運送事業労働災害防止協会北海道支部
(一社)北海道バス協会	(公財)北海道中小企業総合支援センター	陸上貨物運送事業労働災害防止協会滝川分会
(一社)北海道ハイヤー協会	きょうわ農業協同組合	港湾貨物運送事業労働災害防止協会室蘭支部
(一社)北海道医薬品卸売業協会	東神楽農業協同組合	(公社)日本作業環境測定協会 北海道支部
北海道電気資材卸業協同組合	天塩町農業協同組合	(一財)労災サポートセンター 北海道労災年金支援センター
北海道索道協会	松前さくら漁業協同組合	
北海道税理士会	銭亀沢漁業協同組合	