

「働き方改革の推進」をめぐる状況 及び 共同宣言への賛同状況

～北海道働き方改革・雇用環境改善推進会議～

事務局

平成29年11月8日

<目次>

- 1 「働き方改革実行計画(概要)」(P1～2)
- 2 働き方改革に関連した閣議決定等
 - (1)「まち・ひと・しごと創生基本方針2017」(P3)
 - (2)「未来投資戦略2017」(P3)
 - (3)「経済財政運営と改革の基本方針2017」(P4)
 - (4)「女性活躍加速のための重点方針2017」(P4)
- 3 「中小企業・小規模事業者における「働き方改革」実現に向けた対策(案)」(P5～13)
- 4 「共同宣言」及び賛同状況について(P14～15)
- 5 働き方改革推進に係る包括連携協定及び期待される効果(P16～17)

1 「働き方改革実行計画(概要)」(抄) (平成29年3月28日働き方改革実現会議決定)

働く人の視点に立った働き方改革の意義 (基本的考え方)

- 日本経済再生に向けて、最大のチャレンジは働き方改革。働く人の視点に立って、労働制度の抜本改革を行い、企業文化や風土も含めて変えようとするもの。働く方一人ひとりが、より良い将来の展望を持ち得るようにする。
- 働き方改革こそが、労働生産性を改善するための最良の手段。生産性向上の成果を働く人に分配することで、賃金の上昇、需要の拡大を通じた成長を図る「成長と分配の好循環」が構築される。社会問題であるとともに経済問題。
- 雇用情勢が好転している今こそ、政労使が3本の矢となって一体となって取り組んでいくことが必要。これにより、人々が人生を豊かに生きていく、中間層が厚みを増し、消費を押し上げ、より多くの方が心豊かな家庭を持てるようになる。

経済社会の現状

- 4年間のアベノミクスは、大きな成果を生み出した。
 - ✓ [名目GDP]47兆円増加、9%成長
 - ✓ [賃上げ]「パーアップ」が4年連続で実現しつつある
 - ✓ [有効求人倍率]25年ぶりの高水準、史上初めて47全ての都道府県で1倍超。
 - ✓ [正規雇用]26か月連続で前年を上回る勢い。
 - ✓ [相対的貧困率]足元で減少、子供の相対的貧困率は初めて減少に転じた。
- 他方、個人消費や設備投資といった民需は、持ち直しつつあるものの、足踏みがみられる。
- 経済成長の隘路の根本は、人口問題という構造的な問題に加え、イノベーションの欠如による生産性向上の低迷、革新的技術への投資不足。
- 日本経済の再生を実現するためには、投資やイノベーションの促進を通じた付加価値生産性の向上と、労働参加率の向上を図ることが必要。
- 一億総活躍の明るい未来を切り拓くことができれば、少子高齢化に伴う様々な課題も克服可能。

日本の労働制度と働き方にある課題

正規、非正規の不合理な処遇の差 = 正当な処遇がなされていないという気持ちを「非正規」労働者に起こさせ、頑張ろうという意欲をなくす。

世の中から「非正規」という言葉を一掃していく → 正規と非正規の理由なき格差を埋めていけば、自分の能力を評価されている納得感が醸成。納得感は労働者が働くモチベーションを誘引するインセンティブとして重要、それによって労働生産性が向上していく。

長時間労働 = 健康の確保だけでなく、仕事と家庭生活との両立を困難にし、少子化の原因や、女性のキャリア形成を阻む原因、男性の家庭参加を阻む原因。

長時間労働を自慢するかのよう風潮が蔓延・常識化している現状を変えていく → 長時間労働を是正すれば、ワーク・ライフ・バランスが改善し、女性や高齢者も仕事に就きやすくなり、労働参加率の向上に結びつく。経営者は、どのように働いてもらうかに関心を高め、単位時間（マンアワー）当たりの労働生産性向上につながる。

単線型の日本のキャリアパス = ライフステージに合った仕事の仕方を選択しにくい。

単線型の日本のキャリアパスを変えていく → 転職が不利にならない柔軟な労働市場や企業慣行を確立すれば、自分に合った働き方を選択して自らキャリアを設計可能に。付加価値の高い産業への転職・再就職を通じて国全体の生産性の向上にも寄与。

1 「働き方改革実行計画(概要)」(抄) (平成29年3月28日働き方改革実現会議決定)

働く人の視点に立った働き方改革の意義 (本プランの実行)

- 働き方改革実現会議は、総理が自ら議長となり、労働界と産業界のトップと有識者が集まって、これまでよりレベルを上げて議論する場として設置された。
- 本実行計画はその議論の成果であり、働く方の実態を最もよく知っている労働側と使用者側、さらには他の有識者も含め合意形成をしたもの。
- 労働界、産業界等はこれを尊重し、労働政策審議会において本実行計画を前提にスピード感を持って審議を行い、政府は関係法律案等を早期に国会に提出することが求められる。
- スピードと実行が重要。なかでも罰則付きの時間外労働の上限規制は、これまで長年労働政策審議会でも議論されてきたものの、結論を得ることができなかった、労働基準法70年の歴史の中で歴史的な大改革。今般、労働界と産業界が合意できたことは画期的なことであり、いまこそ政労使が、必ずやり遂げるという強い意志を持って法制化に取り組んでいかなければならない。

働き方改革実現会議 における議論

- 同一労働同一賃金の実現に向けて、有識者の検討報告を経てガイドライン案を提示し、これを基に法改正の在り方について議論を行った。
- 長時間労働の是正については、上限規制等についての労使合意を経て、政労使による提案がなされるに至った。
- さらに全体で9つの分野について、具体的な方向性を示すための議論が行われた。

ロードマップに基づく 長期的かつ継続的取組

- 働き方改革の実現に向けては、前述の基本的考え方に基づき、改革のモメンタムを絶やすことなく、長期的かつ継続的に実行していくことが必要。
- 働き方改革の基本的な考え方と進め方を示し、その改革実現の道筋を確実にするため、法制面も含め、その所期の目的達成のための政策手段について検討。
- また、最も重要な課題をロードマップにおいて示し、重点的に推進する。

フォローアップと 施策の見直し

- 本実行計画で決定したロードマップの進捗状況については、継続的に実施状況を調査し、施策の見直しを図る。
- このため、本実行計画決定を機に、働き方改革実現会議を改組して同一の構成員からなる働き方改革フォローアップ会合を設置し、フォローアップを行う。

2 (1) 「まち・ひと・しごと創生基本方針2017」

(平成29年6月9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

○「地域働き方改革会議」における「働き方改革」の実践

<概要>

出生率や出生率に関連の深い各種指標は地域によって大きく異なっており、出生率低下の要因である「晩婚化・晩産化」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」や「地域・家族の支援力」にも地域差がある。

このため、国全体での対策に加えて、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なる「地域働き方改革会議」において、地域の実情に即した「働き方改革」を推進していく取組を、関係府省庁一体となって推進する。

2 (2) 「未来投資戦略2017」

(平成29年6月9日閣議決定) <抄>

地域中核・成長企業の投資拡大・生産性向上、人材育成、外需の取り込みの充実強化

長時間労働規制への対応も含め、「働き方改革実行計画」(平成29年3月働き方改革実現会議決定)の実践が中小企業・小規模事業者において進むよう、周知徹底や相談体制の整備など必要な支援策を実施する。

2 (3) 「経済財政運営と改革の基本方針2017」

(平成29年6月9日閣議決定) <抄>

働き方改革による成長と分配の好循環の実現

現在、政府が取り組んでいる働き方改革は、日本経済の潜在成長力の底上げにもつながる、第三の矢・構造改革の柱となる改革である。正規と非正規の理由なき格差を埋めることで、能力が評価される納得感が生じ、労働生産性が向上する。長時間労働の是正は、女性や高齢者の労働参加率の向上につながるとともに、経営側の工夫を通じ、単位時間当たりの労働生産性向上を実現する。転職が不利にならない柔軟な労働市場の確立は、労働者自らによるキャリア設計を可能とし、付加価値の高い産業への転職・再就職を通じ生産性向上につながる。

生産性向上の成果を働く人に分配することで、賃金の上昇、需要の拡大を通じた成長を図る成長と分配の好循環の構築にもつながる。

女性の活躍推進

女性活躍を加速するため、女性活躍情報の「見える化」の徹底と活用の促進とともに、働き方改革、女性リーダーの育成、男性の暮らし方・意識の変革、女性に対するあらゆる暴力の根絶、女性活躍を支える制度や基盤の整備等を進め、各界各層、全国各地における自発的な取組を促す。

2 (4) 「女性活躍加速のための重点方針2017」

(平成29年6月6日 すべての女性が輝く社会づくり本部決定) <抄>

女性活躍に資する働き方改革の推進

女性の活躍には、男女における多様な柔軟な働き方の実現が欠かせないことから、先般取りまとめられた「働き方改革実行計画」等を踏まえた、女性活躍や生産性向上に資する働き方改革を強力に推し進める。

3 中小企業・小規模事業者における 「働き方改革」実現に向けた対策(案)

厚生労働省
中小企業庁

中小企業・小規模事業者における「働き方改革」実現に向けた対策（考え方①）

働き方改革の基本的な考え方

- 「働き方改革」は、女性、若者、高齢者等、誰もが生きがいを感じられる「一億総活躍社会」実現の最大の鍵。
女性、若者、高齢者等の活躍を更に進めていくためには、

- ・ 長時間かつ硬直的な労働時間
- ・ 正規雇用労働者と非正規雇用労働者の不合理な待遇差

を解消するとともに、労働生産性の向上や女性、若者の人材育成等が必要。

※ 労働時間については、欧米諸国と比較して、長時間労働となっている労働者の割合が高い

こうした考え方に基づき、厚生労働省においては、「時間外労働の上限規制」や「同一労働同一賃金」に関する法整備、労働生産性の向上に向けた支援や人材育成・活用力の強化等に取り組んでいる。

- また、「働き方改革」は、我が国雇用の7割を占める中小企業・小規模事業者において着実に実施することが必要。

人手不足の現状と働き方改革の必要性

- 大企業よりも人手不足感が強い中小企業・小規模事業者においては、生産性向上等に取り組むとともに、職場環境や待遇の改善などにより、「魅力ある職場づくり」が求められる。
- 「働き方改革」は、生産性向上・経営力向上や「魅力ある職場づくり」の実現による、中小企業・小規模事業者の人手不足解消のチャンスである（小規模事業者こそ、生産性・経営力の伸びしろが大きいことにも着目）。

中小企業・小規模事業者における「働き方改革」実現に向けた対策（考え方②）

中小企業・小規模事業者における課題

- 中小企業・小規模事業者において「働き方改革」を進めるに当たっては、以下のような課題。
 - ・ 労働法の基本的な考え方や「働き方改革」の必要性について、各地域の中小企業・小規模事業者に対して、隅々まで理解の浸透を図る必要
 - ※ 労働法は、原則として、労働者を雇用する企業が対象であり、同居の親族、役員のみから成るような小規模な事業者は対象とならないが、こうした事業者においても、「経営者等の働き方改革」含め、長時間労働の是正等の「働き方改革」に取り組む必要がある。
 - ・ 賃金制度等の事業所内環境の整備や、取引条件の改善、生産性・経営力の向上等による大企業との賃金格差の解消等を図る必要
 - ・ 中小企業・小規模事業者は、大企業より人手不足感が強いが、そのような中においても、労働時間の短縮に取り組む必要
 - ・ このほか、働き方改革の実現に当たっては、取引先企業や消費者を含む様々な立場における必要性への理解の促進をはじめ、業種ごとの特徴に応じた対応が必要
- こうしたことから、**中小企業・小規模事業者が「働き方改革」に前向きに取り組むことができるよう、国としても、「働き方改革」実現や人手不足への対応のための支援を行うことが必要**ではないか。
- なお、支援策の実施にあたっては、以下の観点に留意する必要がある。
 - ・ 経営目線での支援が重要であるという観点から、事務負担にも配慮し、事業者目線で手続の重複感や煩雑さを解消し、ワンストップで施策を活用できる環境を整備すること
 - ・ 施策の実施について、継続的にモニタリングし、P D C Aサイクルを回していくこと

中小企業・小規模事業者における「働き方改革」実現に向けた対策 (厚生労働省・中小企業庁等において検討中の案)

対策の方向性（全体像） 予算総額：2,137億円（1,581億円）

1. 「働き方改革」の理解を図り、相談に応じ、支援を届ける体制の強化

「働き方改革」で求められる対応や必要性について、中小企業・小規模事業者に対して、周知徹底を図るとともに、全都道府県に相談のための拠点を設け、各地域の商工会・商工会議所等と連携して、「働き方改革」に取り組む中小企業・小規模事業者を支援。

こうした体制強化に加え、地方自治体の中小企業・小規模事業者に対する取組を支援。

 関係機関が連携して以下の支援策の活用を促進

2. 「働き方改革」実現に向けた社内環境整備等の支援

時間外労働の上限規制への対応や、同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善に向け、必要な社内のルール整備等に対して支援・助成する。

3. 「働き方改革」実現に向けた取引条件改善や生産性向上のための支援

賃金引上げや労働時間短縮等につなげるため、取引条件の改善や生産性向上に向けて支援。

4. 人手不足への対応の支援

人手不足感の強い中小企業・小規模事業者において、女性・若者・高齢者等がさらに活躍できるよう、環境整備、マッチング、人材の育成・活用力の強化等を支援。

5. 業種別の取組

「働き方改革」への対応にあたっては、業種ごとに現状や課題が異なるため、取引条件の改善や生産性向上等に向けて、業種の特徴に応じて支援。

中小企業・小規模事業者における「働き方改革」実現に向けた対策 (厚生労働省・中小企業庁等において検討中の案)

1. 「働き方改革」の理解を図り、相談に応じ、支援を届ける体制の強化 124億円（113億円）

(1) 「働き方改革」の理解促進と相談支援体制の強化 71億円（62億円）

- ① 非正規雇用労働者の処遇改善や過重労働防止に資する時間外労働の上限規制への対応に向けて、47都道府県に「働き方改革推進支援センター（仮称）」を設置し、労務管理等の専門家による個別相談援助等を実施するほか、各地域の商工会・商工会議所・中央会やよろず支援拠点等とも十分な連携を図り、支援を必要とする中小企業・小規模事業者に対応する。【12億円（7億円）】
- ② 「よろず支援拠点」に人手不足アドバイザー（仮称）を設置するなど、人手不足に関する相談体制を強化する。【59億円（55億円）】

(2) 地方自治体への支援 53億円（51億円）

- ① 正社員雇用の創出に取り組む都道府県を支援する「地域活性化雇用創造プロジェクト」において、中小企業・小規模事業者に対する取組を重点的に支援する。【53億円（51億円）】

中小企業・小規模事業者における「働き方改革」実現に向けた対策 (厚生労働省・中小企業庁等において検討中の案)

2. 「働き方改革」実現に向けた社内環境整備等の支援 917億円（707億円）

(1) 時間外労働の上限規制への対応など長時間労働の是正 32億円（11億円）

- ① 時間外労働の上限規制に対応するため、就業規則の見直し、タイムカードの導入等を行う中小企業や、傘下企業を支援する中小企業団体に対する助成を行う。【32億円（11億円）】

(2) 同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善 840億円（660億円）

- ① 非正規雇用労働者の処遇改善に向け、各企業が賃金制度も含めた待遇全般の点検等を円滑に行うため、業界別の特性を踏まえた「同一労働同一賃金導入マニュアル」を作成し、周知・啓発を図るとともに、都道府県労働局において、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の不合理な待遇差に関する相談支援などを行う。【4.6億円（新規）】
- ② 非正規雇用労働者の正社員化や処遇改善等を実施した事業主に対する助成を行う。【835億円（660億円）】

(3) 産業医・産業保健機能の強化 45億円（36億円）

- ① 全国の産業保健総合支援センターにおける産業医・保健師などによる訪問指導の拡充、産業保健関係者や事業者向け産業保健研修の充実等により、中小企業等の産業保健活動を支援する。また、その活用促進のための事業者等への重点的・効果的な周知広報を行う。【45億円（36億円）】

中小企業・小規模事業者における「働き方改革」実現に向けた対策 (厚生労働省・中小企業庁等において検討中の案)

3. 「働き方改革」実現に向けた取引条件改善や生産性向上のための支援 203億円（162億円）

(1) 中小企業・小規模事業者における取引条件の改善 14億円（14億円）

- ① 極端な短納期発注等の中小企業の働き方改革に支障をきたすような行為で下請法等違反が認められるような事案については、公正取引委員会と連携した通報制度により対応することを含め、厳正に対処していく。
- ② 発注事業者側の働き方改革によって下請事業者にしわ寄せがきていないか、今後、下請Gメンによる下請企業ヒアリングを通じて実態を確認する。

(2) 中小企業・小規模事業者における賃金引上げや生産性・経営力向上の支援 189億円（148億円）

- ① 最低賃金の引上げに向けて、専門家による業務改善方法の提案など、中小企業・小規模事業者の生産性向上等のための取組を進める。【50億円（12億円）】
- ② 生産性向上に資する人事評価制度・賃金制度を整備・実施し、生産性向上、従業員の賃金アップ等を実現した企業に対する助成を行う。【76億円（39億円）】
- ③ 転職・再就職者の採用拡大に取り組む事業主や生産性向上に取り組む企業が転職者を受け入れて行う能力開発や賃金アップに対する助成等の支援により、中小企業も含めた雇用吸収力や付加価値の高い産業への転職・再就職支援を図る。【63億円（97億円）】
- ④ 生産性向上等に関する計画を作成し、設備投資や人材育成・確保により生産性の向上に取り組む中小企業・小規模事業者に対して、金融面・税制面等の支援を行う。
- ⑤ 金融機関と連携しつつ、生産性向上や雇用管理の改善に関する計画を作成し、労働生産性向上に資する設備等への投資により、雇用の安定・改善を図った企業に対する助成を行う。【制度要求】
- ⑥ 中小企業支援機関を伴走組織としてクラウド等を活用した業務改善を進め、中小企業・小規模事業者における税務会計や人事労務業務等について、各種事務手続を効率化するとともに、経営の可視化・改善を促進。

中小企業・小規模事業者における「働き方改革」実現に向けた対策 (厚生労働省・中小企業庁等において検討中の案)

4. 人手不足への対応の支援 739億円(506億円)

(1) 女性、高齢者等が働きやすい環境整備 89億円(72億円)

- ① 「子育て安心プラン」に基づき、平成30年度からの5年間で女性就業率80%に対応できる保育の受け皿整備や保育人材の確保に取り組む。
- ② コンサルティングや助成措置などにより、仕事と家庭の両立支援に取り組む中小企業を支援する。
【28億円(33億円)】
- ③ 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定し、女性活躍に関する取組や数値目標を達成した企業に対する助成を行う。
【2.4億円(3.5億円)】
- ④ ハローワークの「生涯現役支援窓口」において高年齢求職者の支援を行うとともに、65歳以降の継続雇用延長や定年引上げ、雇用環境整備等を行う企業に対する助成を行う。【59億円(35億円)】

(2) 人材確保に向けたマッチング支援や雇用管理改善 146億円(141億円)

- ① ハローワークの人材確保対策コーナーにおいて、人手不足に悩む事業主の相談に応じ、マッチング支援を推進する。
【26億円(16億円)】
- ② 商工会議所・商工会・中央会等の各地域の支援機関と連携し、地域のニーズに応じたマッチング、セミナー等を実施し、女性、高齢者、新卒等多様な人材確保を支援する。【28億円(17億円)】
- ③ 雇用管理制度の導入等を通じて従業員の離職率の低下に取り組む事業主等に対して助成する。【92億円(108億円)】

(3) 人材の育成・活用力の強化 504億円(293億円)

- ① 認定職業訓練、人材開発支援助成金を活用した企業内訓練、「生産性向上人材育成支援センター」におけるオーダーメイド型の在職者訓練や人材育成の相談対応など、総合的な事業主支援を実施する。【456億円(246億円)】
- ② 子育て女性のためのリカレント教育の講座、専門実践教育訓練給付対象講座等の多様化や、託児サービス付き訓練等の充実などにより、女性の学び直しを支援する。【48億円(47億円)】
- ③ 全国の中小企業大学校において、経営課題の解決力を見出すための研修、経営診断などの手法を習得するための研修を実施し、人材育成を支援する。

中小企業・小規模事業者における「働き方改革」実現に向けた対策 (厚生労働省・中小企業庁等において検討中の案)

5. 業種別の取組 173億円 (101億円)

(1) 取引条件改善など業種ごとの取組の推進 111億円 (98億円)

- ① 自動車運送事業について、長時間労働是正の環境整備のための関連制度の見直しや支援措置に関する行動計画を策定・実施する。特に、トラック運送事業については、ガイドラインの策定、生産性向上に向けた措置、荷主の協力を確保するために必要な措置、支援策等を実施する。【45.7億円 (37.2億円)】
- ② 建設業について、発注者を含めた関係者で構成する協議会を設置するとともに、適切な工期設定や生産性の向上等に向けたガイドラインの策定、業界等の取組に対する支援を行う。【81.3億円 (63.3億円)】
- ③ 情報サービス業 (IT業界) について、官民共同で、実態把握、改善方策の推進等を行う。【1億円 (1.8億円)】

(2) 生産性向上・経営力強化の推進など業種ごとの取組の推進 62億円 (3億円)

- ① 生産性向上が課題となっている業種 (政府として生産性向上を重点的に図る5分野等※) を中心に事業分野別指針の策定等や事業分野別経営力向上推進機関の拡大を進めるとともに、事業者が分野別の指針に基づく経営力向上計画の認定を受け、生産性向上を図る場合、日本政策金融公庫等における低利融資や税制優遇を実施する。
※介護、飲食業、宿泊業、小売業、道路貨物運送等
- ② 介護・生活衛生分野における生産性向上のためのガイドラインの作成・普及とともに、保育園等の業務のICT化の推進・医療従事者の勤務環境の改善を図る。【60億円 (3億円)】
- ③ 中小零細企業が多い生活衛生関係営業者の収益力を向上させることにより、最低賃金引上げに必要な経営力を高め、経営の健全化を図るためのセミナーや個別相談等を実施する。【1.7億円 (新規)】

4 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 「北海道働き方改革・雇用環境改善推進会議」

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

4 「共同宣言」への賛同状況

○平成29年10月末日現在119市町村、100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/koyou_kintou/hourei_seido/_120025/_120279.html

○今後
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。

5 働き方改革推進に係る包括連携協定及び期待される効果

株式会社北洋銀行、株式会社北海道銀行、北海道及び北海道労働局との 働き方改革推進に係る包括連携に関する協定書

株式会社北洋銀行（以下「甲」という。）、株式会社北海道銀行（以下「乙」という。）、北海道（以下「丙」という。）及び厚生労働省北海道労働局（以下「丁」という。）は、四者の連携強化を図ることで北海道内の働き方改革を推進するため、次のとおり協定を締結する。

（目的）

第1条 本協定は、甲、乙、丙及び丁が密接に連携・協力して、北海道内の地方創生に資する働き方改革を推進することを目的とする。

（連携・協力事項）

第2条 甲、乙、丙及び丁は、前条の目的を達成するため、次の各号に掲げる事項について、連携・協力する。

- （1）雇用環境の改善、ワーク・ライフ・バランスの推進、女性の活躍推進などに関する事。
- （2）生産性の向上に関する事。
- （3）職場定着の促進、再就職支援及び人材育成に関する事。
- （4）上記に係る積極的な取組を行う道内企業の情報発信に関する事。
- （5）甲、乙、丙及び丁の取組のPRに関する事。
- （6）その他本協定の目的に資する事。

2 甲、乙、丙及び丁は定期的に協議を行うものとする。また、具体的な実施事項については、甲、乙、丙及び丁が合意の上決定する。

（協定の見直し）

第3条 甲、乙、丙及び丁のいずれかから、協定内容の変更を申し出たときは、その都度協議の上、必要な変更を行うものとする。

（協定の解約）

第4条 甲、乙、丙及び丁のいずれかが、本協定の解約を申し出る場合、解約予定日の1ヶ月前までに書面によって相手方に通知することにより、本協定を解約できるものとする。

（疑義への対応）

第5条 本協定に定めのない事項又はこの協定に定める事項に関し疑義等が生じたときは、甲、乙、丙及び丁が誠意をもって協議し、これを解決するものとする。

以上、本協定の締結を証するため、本書4通を作成し、甲、乙、丙及び丁それぞれ署名の上、各自1通を保有するものとする。

平成29年10月31日

甲 株式会社 北 洋 銀 行
取締役頭取

石井 純二

乙 株式会社 北海道銀行
取締役頭取

世原 晶博

丙 北 海 道
北海道知事

斎藤 正幸

丁 厚生労働省
北海道労働局長

引地 睦夫

北洋銀行、北海道銀行、北海道及び北海道労働局の協定により 想定される連携事項と期待される効果

1 セミナー等の開催における協力関係

北洋銀行及び北海道銀行と、北海道及び北海道労働局が、それぞれ主催する各種セミナーや説明会等において、相互に開催周知や講師派遣等について協力することで、セミナー等の受講者増加、内容充実及び働き方改革に取り組む企業に対する生産性向上に向けた気運の醸成が期待できる。

2 店頭・窓口における各種施策の周知広報関係

北洋銀行及び北海道銀行の店頭に、働き方改革に関する相談機関、企業認定及び助成金制度等、北海道及び北海道労働局の施策に関するポスター、パンフレット等資料を置くことにより、来店者や顧客企業の目に触れる機会が増加するとともに、北海道及び北海道労働局の窓口等における北洋銀行及び北海道銀行の働き方改革に関する取組の周知など、周知広報の一層の充実が期待できる。

3 ホームページを活用した情報発信関係

北洋銀行、北海道銀行、北海道及び北海道労働局のホームページを相互に活用し、働き方改革推進に資する情報発信をすることにより、道内企業に対し、より一層の周知が図られることが期待できる。

4 労働関係助成金等の周知等関係

上記セミナーや店頭窓口・融資営業等において労働関係助成金等の周知を行うことにより、助成金等を活用し生産性向上に取り組む企業の支援に関する周知広報の一層の充実が期待できる。

5 その他

それぞれの協定事項に関し、当事者間における定期協議の中で具体化を図っていく。