## 北海道労働局における取組状況

~ 北海道働き方改革 · 雇用環境改善推進会議 ~

厚生労働省北海道労働局平成27年12月24日

## < 目次 >

- 1 背景(p2~p6)
- 2 現状(p7~p23)
- 3 取組状況(p24~p41)

# 1. 背景

## 「日本再興戦略」改訂2015(平成27年6月30日閣議決定) < 抄 >

#### 働き方改革の実行・実現

- ➣働き方改革の実現のため、働き過ぎ防止のための取組を強力に推進する。
- →企業等における長時間労働が是正されるよう、監督指導体制の充実強化を行い、月100時間を超える時間外労働を把握したすべての事業場等に対する監督指導を徹底する。また、長時間労働を抑制し、働く人々のワーク・ラ イフ・バランスを実現するため、まずは、明るい時間が長い夏の間は、朝早くから働き始め、夕方は家族等と過ごす時間に充てられるよう、本年夏から、「夏の生活スタイル変革(ゆう活)」を国民運動として展開する。
- ≫あわせて、各企業における有給休暇取得による4日以上の連休の実現の促進(「プラスワン休暇キャンペーン」)や、国・地方自治体・関係団体等が連携・調整し、地域ごとに「ふるさと休日」を設定することを推奨する等の取組を進める。

#### 企業における正社員転換・雇用管理改善の強化

▶雇用の質を高め、キャリアアップ助成金の拡充等による正社員転換や雇用管理改善に向けた取組などを行う「正社員転換・待遇改善に向けた緊急対策」を年度内に策定し、非正規雇用労働者の正社員転換等を加速させる。

#### 女性の活躍推進

- ▶2017年末までの<u>待機児童解消を確実</u>なものとすべく、「待機児童解消加速化プラン」に基づく保育の場の整備、及び「保育士確保」プランに基づく保育士確保を着実に進める。
- ▶女性の活躍をより一層推進するためには、男性も女性も仕事と生活を両立したライフステージに応じた働き方の実現が急がれる。そのため長時間労働の是正に向けた企業の雇用管理の改善を進めるとともに、多様な正社員、テレワーク、短時間正社員等柔軟な勤務形態の導入に向けた取組を促進する。

## 経済の好循環に向けた政労使の取組(抄)

(平成25年12月20日、平成26年12月16日「経済の好循環実現に向けた政労使会議」とりまとめ)

#### 休み方・働き方改革

| 休みとは、平日の骨休みではなく、人生を最適化する手段である。「休み方改革ワーキーンググループ」の報告では、変革のための第一歩として、「プラスワン休暇キャンペーン(三連休以上が集中する秋を中心に、有給休暇を組み合わせて、4日以上の連休を実施する。」と地域ごとの「ふるさと休日(伝統行事、イベントのある市町村を中心に設定)」の二つ「のキャンペーンが提唱された。これらも勘案して、政労使一体となって、長時間労働を是正する意識改革を進め、休み方改革を推進していくこととする。働き方については、個々の従業員の創造性を発揮するためには、様々な働き方があってしかるべきである。労使はそれ「ぞれの地域や仕事に応じて、個々人の時間を豊かにする働き方について議論を行い、「ワーク・ライフ・バランスの実現につなげることが求められる。

## 非正規労働者のキャリアアップ・処遇改善

近年増加している非正規雇用労働者について、労働市場の動向を踏まえつつその意欲と能力に応じて処遇の改善を図り、経済全体の底上げを図ることが必要である。 労使は、正規雇用労働者と非正規雇用労働者という二元的な働き方を固定化させるのではなく、それぞれの職場のニーズに応じ、ステップアップのための多様な形態の正規雇用労働者の実現・普及や人事処遇制度の普及・活用に向けた取組を進めることにより、非正規雇用労働者がその意欲と能力に応じて正規雇用労働者に転換する道筋を積極的に広!げる。

## 女性の活躍加速のための重点方針2015<抄> 平成27年6月26日 すべての女性が輝く社会づくり本部決定

#### 女性参画拡大に向けた取組

- ▶「女性活躍推進法」の着実な施行に努めるとともに、女性活躍のための採用・登用の促進や労働環境の整備について、相談支援体制の構築や課題分析を行うツールの提供等の支援を進める。
- ▶「女性の活躍・両立支援総合サイト」等を活用し、<u>企業の取組の「見える化」</u>を推進することにより、女性が活躍しやすい企業であるほど優秀な人材等が集まる社会環境を整備する。

#### 女性活躍のための環境整備

- ▶育児休業後の円滑な職場復帰による継続就労を支援するため、中小企業事業主への支援を拡充する。 男性が主体的に家事・育児等に関わる社会の実現に向けた、社会全体の機運の醸成を図る。
- ▶女性の活躍を阻害する、妊娠・出産・育児休業等を理由とする解雇や退職強要など、いわゆる「マタニティ・ハラスメント」の防止に向け、法的な対応も含めた事業主の取組強化を検討する。

## まち・ひと・しごと創生基本方針2015 ローカル・アベノミクスの実現に向けて (平成27年6月30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(働き方改革)

- ▶地域における働き方改革は、少子化対策として仕事と子育ての両立を可能にする、労働力人口が減少する中で、地域で女性が意欲と能力をいかして活躍できるようにする等の基本的視点の下に行われる必要がある。
- ➢若い世代の経済的安定については、経済的基盤を安定させ、結婚・出産の希望が実現できる環境を整えること、非正規の職に就いている人々に関し、本人の希望に即した形での正社員化を推進する。
- ≫また、大都市か地方かにかかわらず、依然として女性は仕事か子育てかの二者択一を迫られ、長時間労働は改善されず、時間当たりの労働生産性が低い実態があるため、「仕事と家庭の両立支援」、「地域における女性の活躍推進」、「時間や場所にとらわれない働き方の普及」等の取組により、国は地域の主体的な取組を支援し、働き方改革を実現する。

## 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の新合意について

「仕事と生活の調和推進官民トップ会議 平成22年6月29日

- 〇 政労使トップの交代を機に、仕事と生活の調和の実現に向けて一層積極的に取り組む決 章を表明
- 施策の進捗や経済情勢の変化を踏まえ、「憲章」・「行動指針」(平成19年12月策定)に新た な視点や取組を盛込み

#### 仕事と生活の調和推進官民トップ会議

総理大臣ほか関係閣僚 経団連、日商、連合等の労使代表 知事会、有識者から構成

#### 「憲章」

必要性、目指すべき社会の姿を提示

#### [前文]

○ 新たな決意の下、官民一体となり取り組 んで行くため、政労使の合意により策定

#### [なぜ仕事と生活の調和が必要か]

- 仕事と生活が両立しにくい現実
- 働き方の二極化等
- 共働き世帯の増加と変わらない働き方・役割 分担意識
- 仕事と生活の相克と家族・地域・社会の変貌
- 多様な働き方の模索
- 〇「ディーセント・ワーク(働きがいのある人間 らしい仕事) の実現
- 多様な選択肢の実現
- ○時間価値を高め、安心と希望の実現に寄与
- 〇「新しい公共」への参加機会拡大等による地 域社会の活性化
- 人や地域とのつながりを得る機会
- 取組は明日への投資

#### [仕事と生活の調和が実現した社会の姿]

- ① 就労による経済的自立が可能な社会
- ② 健康で豊かな生活のための時間が確保でき る社会
- ③ 多様な働き方・生き方が選択できる社会

#### [関係者が果たすべき役割]

労使を始め国民による積極的取組 国や地方公共団体による支援

※取組に当たって両立支援と併せ社会と家庭

双方における男女共同参画が必要

#### ※下線部が変更箇所

## 「 行 動 指 針 」 各主体の取組方針、点検・評価方法を提示

#### (1)企業、働く者の取組

労使による自主的取組が基本

#### 【総論】

- 経営トップによる職場風土改革等
- 労使による目標設定、計画的取組、点検
- 労使による時間当たり生産性向上の取組 雇用管理制度等の改革 メリハリのある働き方の実現
- 管理職の率先による職場風土改革
- 関連企業や取引先への配慮
- 将来を見据えた自己啓発・能力開発
- 労使団体等の連携による民間主導の気運醸成
- 就業の実態に応じた、均衡を考慮した労働契約

#### 【就労による経済的自立】

- 人物本位の正当な評価に基づく採用
- ・正規雇用へ移行しうる制度づくり等
- 公正な処遇や積極的な能力開発

#### 【健康で豊かな生活のための時間の確保】

- 労働時間関連法令の遵守を徹底
- 労使による労働時間等設定改善の取組と要員確保
- 取引先への計画的な発注 納期設定

#### 【多様な働き方の選択】

- 柔軟な働き方を支える制度整備と利用しやすい職場 風十づくり
- 男性の育児休業等取得促進に向けた環境整備等
- 女性・高齢者等の再就職・継続就業機会の提供
- 公正な処遇や積極的な能力開発

#### (2) 国民の取組

- 個々人の多様性への理解、尊重
- 理解を得つつ自らの仕事と生活の調和を実現。
- 家庭や地域での自らの役割を積極的に果たす
- 消費者としてサービス提供者の働き方に配慮

#### (3) 国の取組

#### 【総論】

- 国民の理解や政労使の合意形成促進
- 雇用者以外も含めた仕事と生活の調和の推進
- 生活の時間確保等を可能とする雇用環境整備の支援
- 働き方に中立的な税・社会保障制度の在り方検討
- 社会全体の生産性向上と中小企業対策
- 取組企業への支援(情報の提供等)
- 関係法令の周知、法令遵守のための監督・指導強化
- ・積極的取組企業の社会的評価推進(くるみんマーク等)
- 公共調達における契約内容に応じた取組評価
- 自己啓発や能力開発の取組支援
- 労働者の健康確保・メンタルヘルス対策推進
- ・行政機関における率先した取組

#### 【就労による経済的自立】

- 学校段階を通じたキャリア教育・職業教育の体系的充実
- 社会全体に通じる職業能力開発・評価制度構築 社会人の学習促進
- トランボリン型の第2のセーフティネットの確立
- フリーターの常用雇用化支援
- 経済的自立が困難な者の就労支援
- 【健康で豊かな生活のための時間の確保】
- 労使の労働時間等設定改善の取組支援 改正労働基準法への対応等による長時間労働抑制及び年次有給

#### 休暇取得促進

#### 【多様な働き方の選択】

- 多様な働き方推進とその条件整備
- 長期的な視点による女性の人生設計支援
- 女性の継続就業支援と育休を取得しやすい環境整備、就業率向上
- 多様な働き方に対応した多様な子育て支援
- 在宅就業の環境整備のための枠組みの検討
- 男性の子育てへの関わり支援・促進(「パパ・ママ育休プラス」の活 用促進、学習機会提供等)
- 男性が子育てに関わるきっかけの提供
- 地方公共団体等による育児・介護の社会的基盤づくり支援
- 労働市場の社会的基盤整備(職業能力形成支援)

#### (4) 地方公共団体の取組

- 地域の実情に即した政組
- 住民の理解や合意形成促進 NPO等の活動を通じた中小企業経営者等 の散組促進
- 企業の取組の支援・促進 (認証·認定制度、表彰、融資制度等)
- 多様な働き方に対応した多様な子育て支援
- ・ 査児・介護等の社会的基盤形成

#### ◆進捗状況の点検・評価 【数値目標】

14の指標、2020年の目標値 [例 (現状値→目標値)]

- ・フリーター数約178万人→124万人
- 過労働時間60時間以上の雇用者の割合 10.0%→5割滅
- 年次有給休暇取得率 47.4%→70%
- 第1子出産前後の女性の継続就業率 38.0%→55%
- ・ 里性の音体取得率 123%→13%

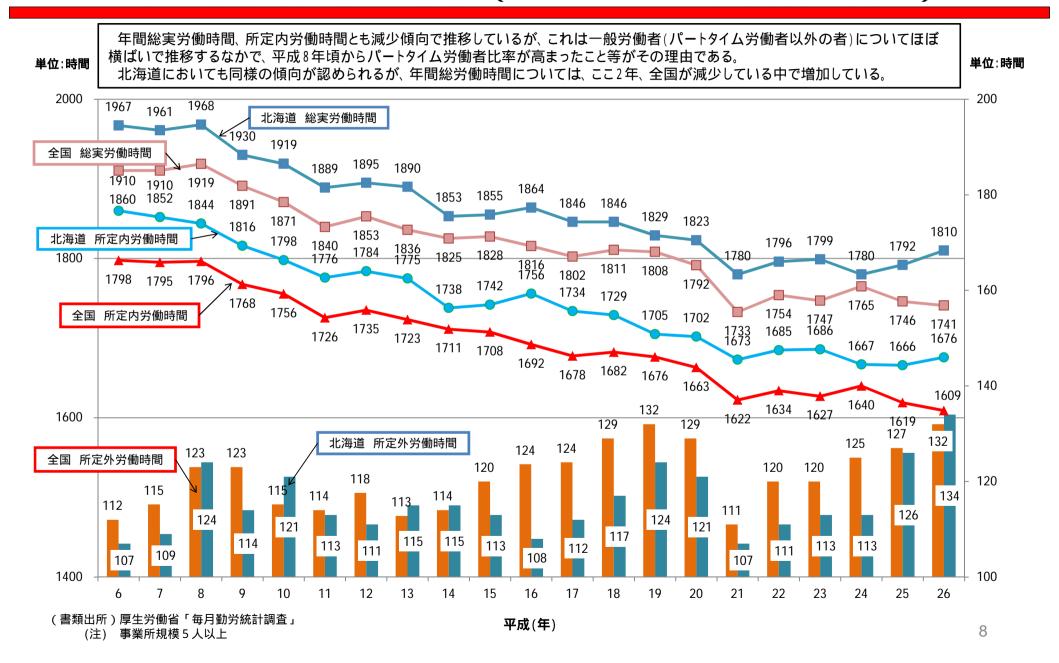
#### (この他の指標)

- · 创業率
- 時間当たり労働生産性の伸び率
- 労働時間等の課題について労使が話し合 いの機会を設けている割合
- メンタルヘルスケアに関する措置を受けられ る職場割合
- 在宅型テレワーカー数
- 短時間勤務を選択できる事業所割合
- 自己啓発を行っている労働者割合
- 保育等の子育でサービスの提供割合
- 6歳未満の子どもをもつ夫の音児・家事関連 6

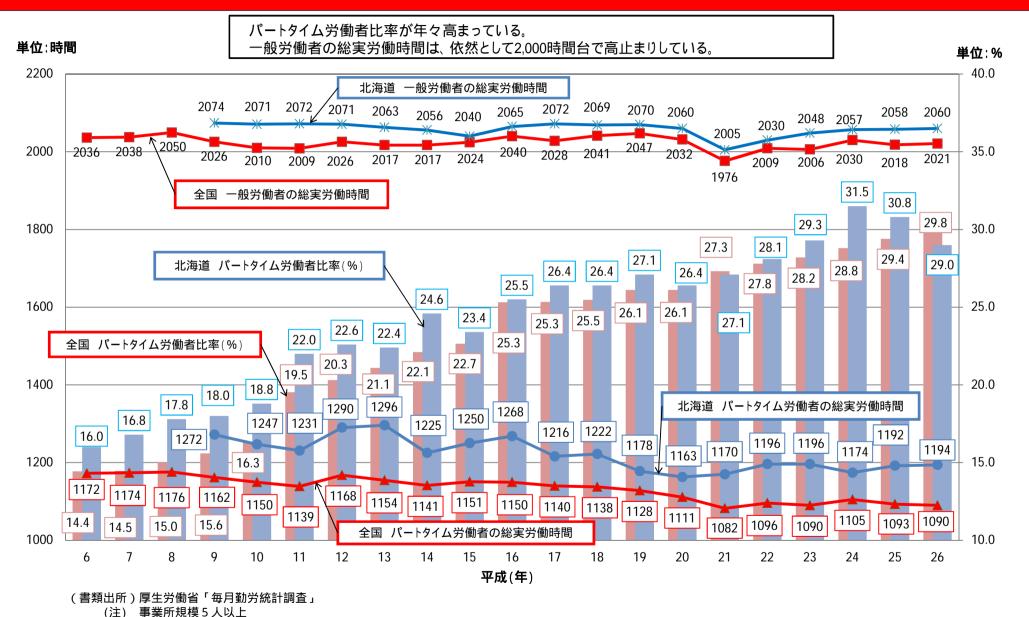
## 2. 現状

(動き方改革関係)

## 年間総実労働時間の推移(パートタイム労働者を含む)



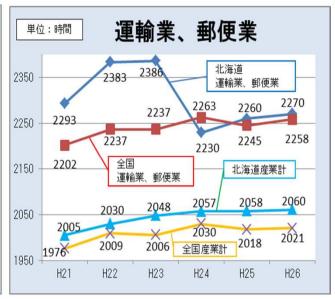
## 就業形態別年間総労働時間及びパートタイム労働者比率の推移



## (パートタイム労働者除く)一般労働者の業種別の年間総実労働時間の推移【全国・北海道】

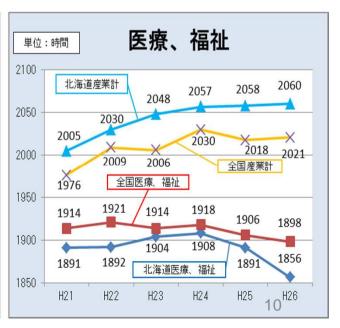




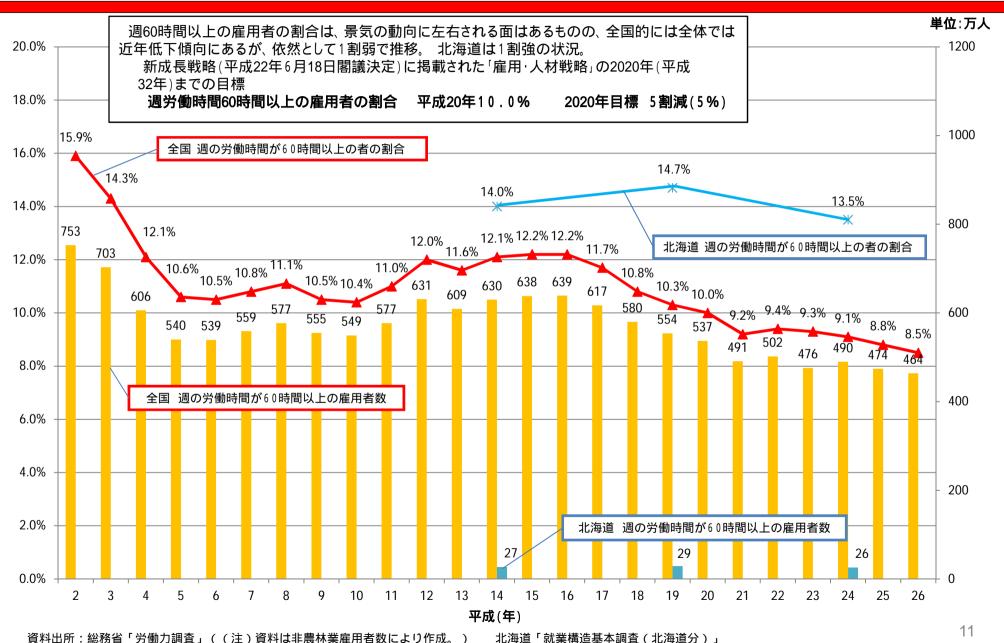




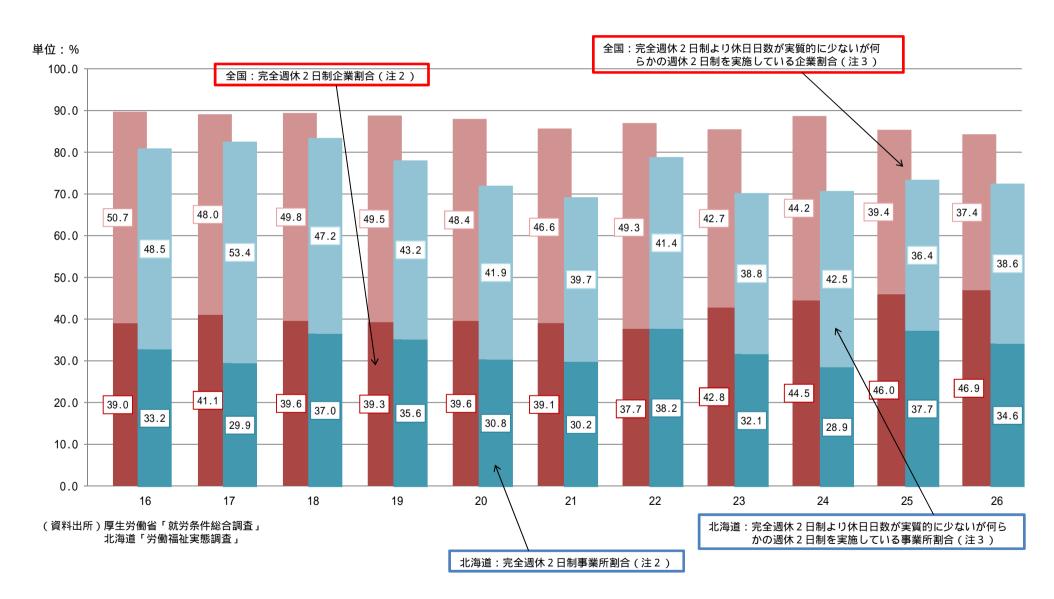




## 週の60時間以上の雇用者の割合の推移



## 週休2日制の企業又は事業所割合の推移(注1)

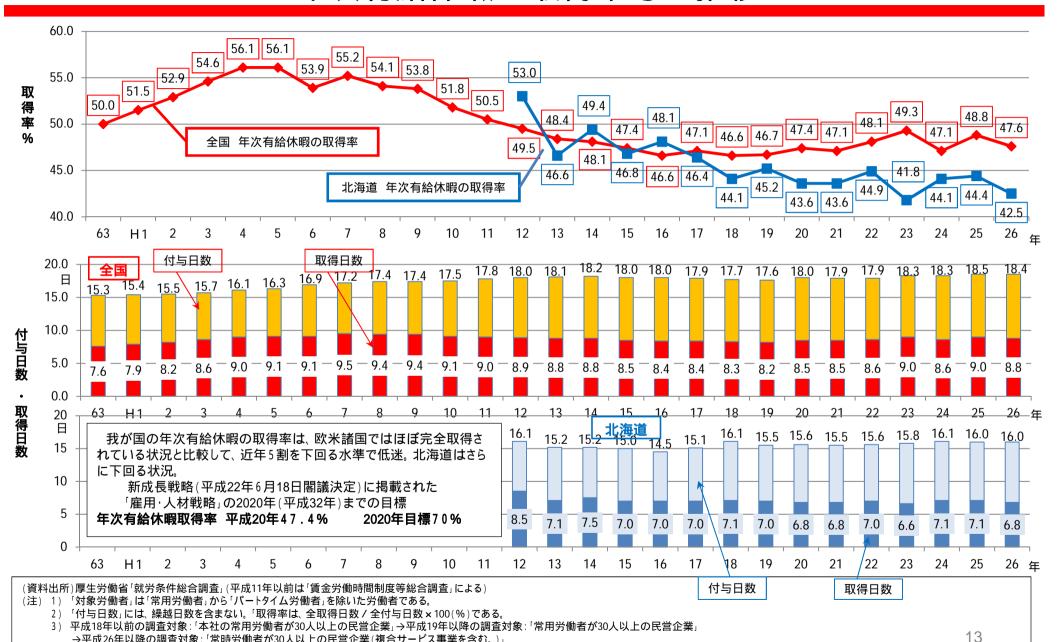


注1)「企業」及び「事業所」とも30人規模以上である。

注2)全国は「企業」であり、北海道は「事業所」の統計である。

注3)「完全週休2日制より休日日数が実質的に少ない」とは、例えば、隔週、月2回週休2日制を実施している等が挙げられる。

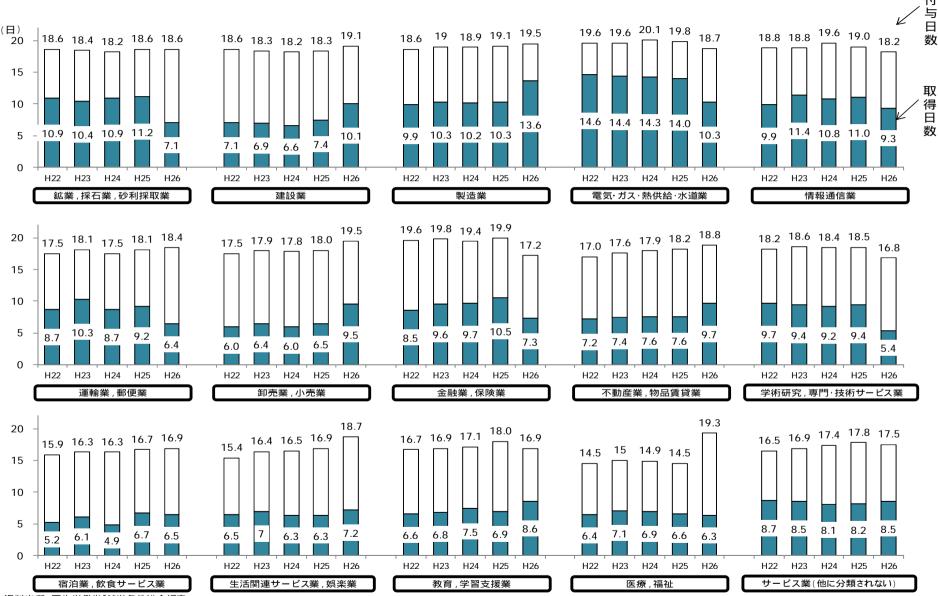
## 年次有給休暇の取得率等の推移



→平成26年以降の調査対象:「常時労働者が30人以上の民営企業(複合サービス事業を含む。)」

(資料出所)北海道「労働福祉実態調査」

## 産業別労働者1人平均年次有給休暇の付与日数及び取得日数の推移



資料出所:厚生労働省「就労条件総合調査」

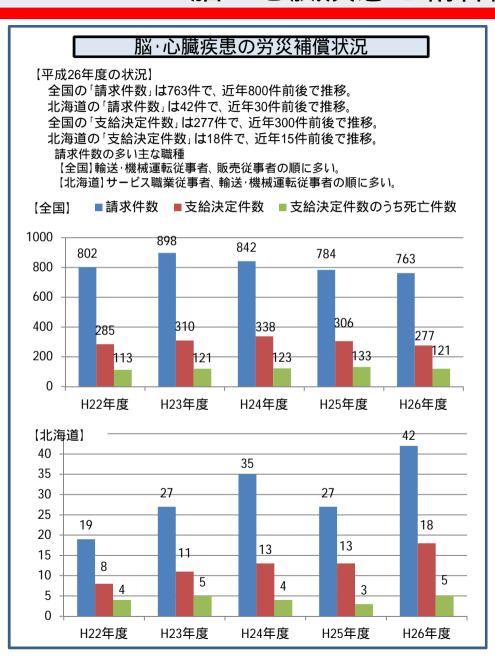
(注) 1) 「付与日数」には、繰越日数を含まない。

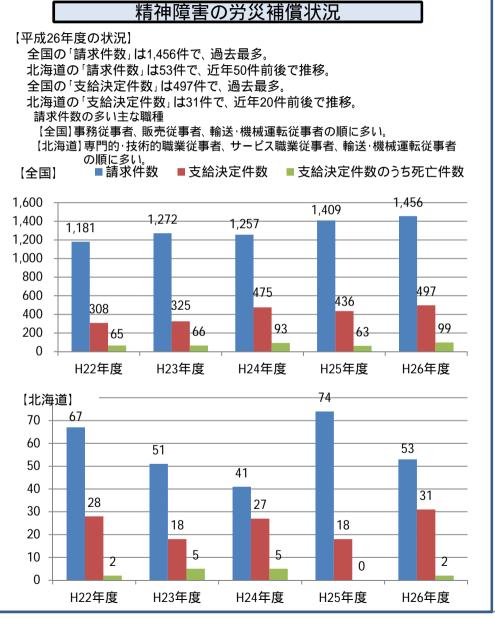
2) 「取得率」は、全取得日数 / 全付与日数 × 100(%)である。

「運輸業,郵便業」について、H23のデータ(平成24年調査)より平成21年経済センサス・基礎調査による抽出替えを行ったことから、平成19年10月に民営化された郵便事業(株)が新たに調査対象となった。

3) 平成26年調査以前は、調査対象を「常用労働者が30人以上である会社組織の民営企業」としており、また、「複合サービス事業」を含まなかったが、平成27年調査から「常用労働者が30人以上である民営法人」 とし、更に「複合サービス事業」を含めることとした。

## 脳・心臓疾患と精神障害の労災補償状況





# 2. 現状 (正社員転換·雇用管理改善等関係)

## 北海道の15歳以上人口、労働力人口、就業者数の見通し

						(万人)
	2000年	2005年	2010年	2014年	2020年	2030年
15歳以上人口	490	491	485	478.4	464.7	430.2
労働力人口(ゼロ成長)	289	281.3	273.3	265.1	245.5	214.9
労働力人口(経済再生)	209				257.4	237.5
就業者数(ゼロ成長)	273.3	266.3	259.6	254.1	232.3	203.5
就業者数(経済再生)	213.3			204.1	247.1	228.2

## 北海道の性・年齢階級別の就業率の現状と見通し

(男性)

			(23112)
	2014年	2020年	2030年
15~19歳	14.9	17.7	23.6
20~24歳	63.5	64.5	70.5
25~29歳	86.3	87.4	88.9
30~34歳	89.8	90.4	90.8
35~39歳	93.0	92.8	93.1
40~44歳	92.1	92.2	92.7
45~49歳	92.0	92.2	92.7
50~54歳	90.8	91.7	92.2
55~59歳	90.9	91.3	91.9
60~64歳	73.4	81.3	85.2
65~69歳	49.7	59.3	64.4
70~74歳	25.7	29.4	34.6
75歳以上	7.9	8.0	9.7

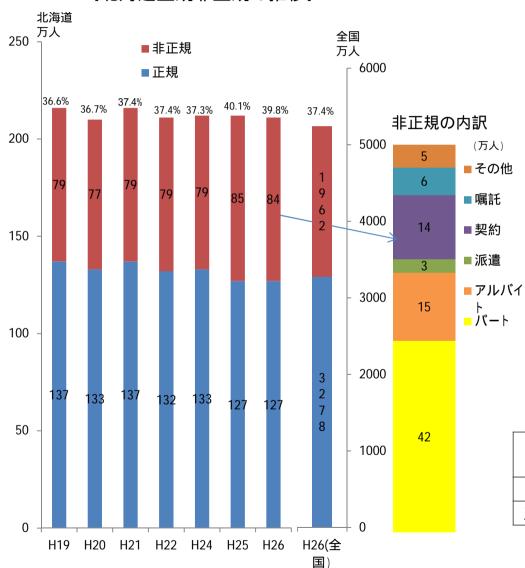
(女性)

	2014年	2020年	2030年
15~19歳	17.6	19.3	20.0
20~24歳	63.3	65.6	67.4
25~29歳	67.3	70.9	75.3
30~34歳	66.3	74.9	80.2
35~39歳	64.1	70.6	77.8
40~44歳	69.0	73.7	79.9
45~49歳	72.3	74.8	78.2
50~54歳	69.3	75.0	79.5
55~59歳	59.5	65.2	71.1
60~64歳	43.6	48.0	53.4
65~69歳	25.4	27.6	32.5
70~74歳	12.1	14.3	16.5
75歳以上	2.8	3.0	3.8

## 非正規雇用労働者の動向について

(万人)

#### 【北海道正規非正規の推移】



(資料出所)総務省「労働力調査(詳細集計)」

#### 【一般労働者と短時間労働者の平均賃金(全国・平成26年)】

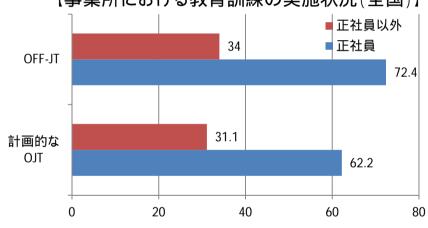
一般学	労働者	短時間労働者			
正社員	正社員以外	正社員	正社員以外		
1,937円(0.9%)	1,937円(0.9%) 1,229円(1.3%)		1,027円(0.9%)		

注)一般労働者の平均賃金は、所定内給与額を所定労働時間で除した値。

)内は、平成25年からの増減率。

(資料出所)厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

#### 【事業所における教育訓練の実施状況(全国)】



【各種制度の適用状況(全国)】

(%)	雇用保険	健康保険	厚生年金	退職金制 度	賞与支給 制度	
正社員	99.5	99.5	99.5	78.2	83.2	
正社員以外	65.2	52.8	51.0	10.6	32.4	

(資料出所)厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」(平成22年)

## 正社員求人倍率の推移

	H23 年度	H24 年度	H25 年度	H26 年度	H27 4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月
北海 道	0.26	0.33	0.43	0.52	0.52	0.55	0.58	0.60	0.62	0.64	0.65	0.64
全国	0.41	0.49	0.58	0.68	0.67	0.67	0.70	0.73	0.75	0.78	0.79	_

H26年度全国の正社員求人倍率は0.68倍、北海道は0.52倍で全国平均より0.16P下回っている。

## 北海道労働局における職種別有効求人倍率(平成27年11月)

平成27年11月の職種別有効求人倍率(倍) 括弧内は前年同月										
管理的職業	1.10 (1.02)	生産工程の職業	1.47 (1.27)							
専門的·技術的職業	1.69 (1.66)	輸送・機械運転の職業	1.55 (1.51)							
看護師·准看護師	1.92 (1.92)	建設・採掘の職業	3.04 (2.72)							
保育士	1.33 (1.21)	建設の職業	2.72 (2.41)							
事務的職業	0.33 (0.27)	土木の職業	2.97 (2.65)							
販売の職業	1.28 (1.11)	介護関係職種(1)	1.98 (1.90)							
サービスの職業	2.05 (1.75)	職業計	1.02 (0.91)							

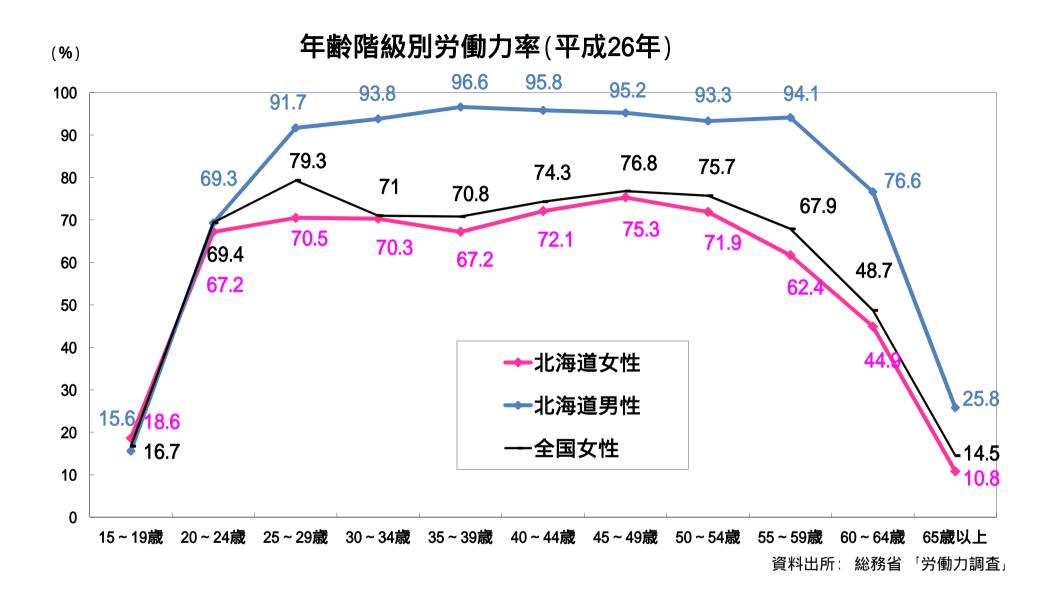
<sup>1</sup> 介護関係職種は、ケアマネージャー、ケアワーカー、訪問介護サービス員、ホームヘルパー、福祉施設の生活指導員・就労支援員等

<sup>(</sup>注) 1.4か月未満の臨時的雇用等を除く、常用の求職者(パートタイムを含む)の原数値

<sup>2.</sup> 有効求人倍率 = 有効求人者数 ÷ 有効求職者数

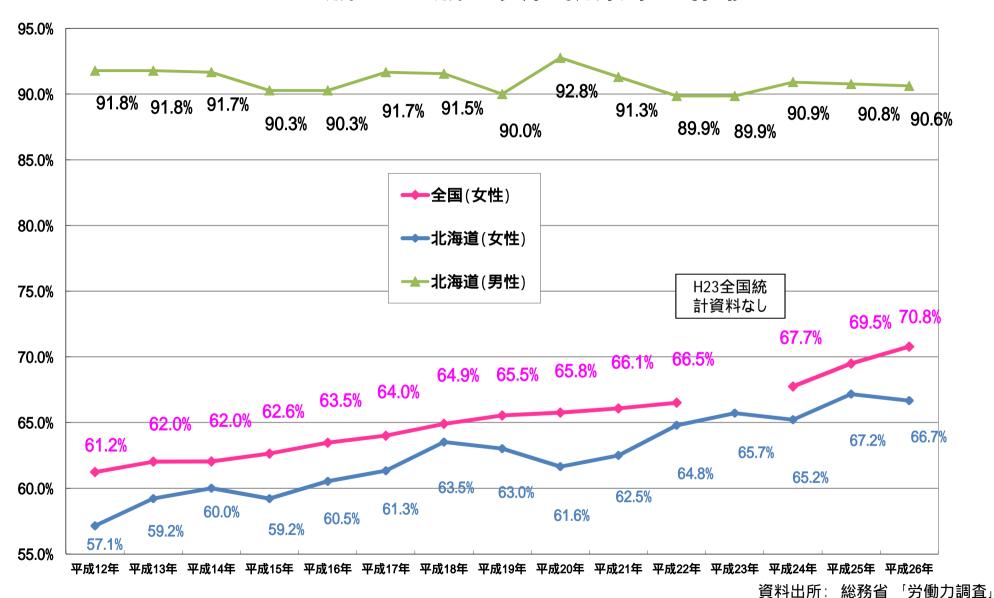
## 2. 現状

(女性の活躍推進関係)



M字の底は全国、北海道ともに35~39歳である。 ほとんどの年齢階層で全国より低く、特に25~29歳の差が大である。

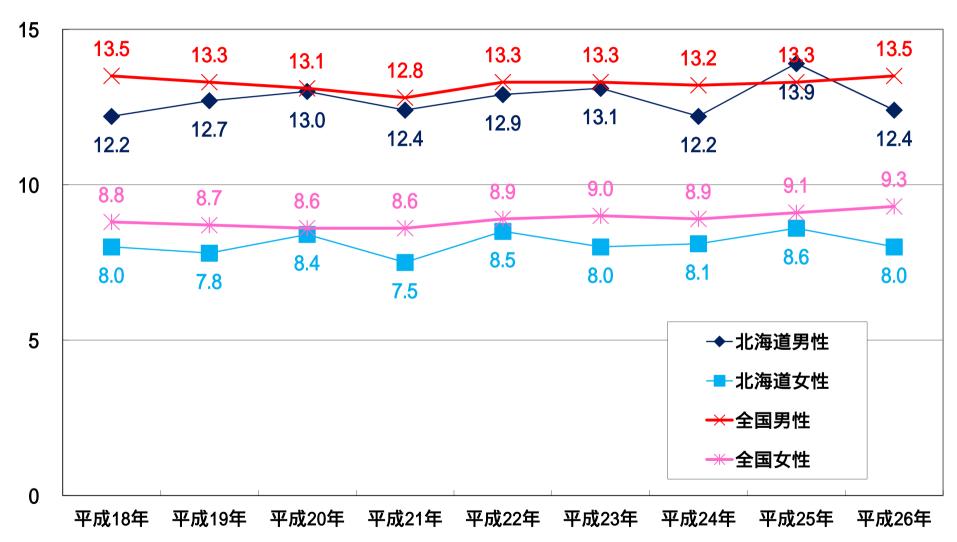
## (%) 25歳~44歳の女性就業率の推移



(注)「25歳~44歳の就業率」は、当該年齢の、人口実数に対する「就業者数」の占める割合

## 男女別平均勤続年数

#### 【年数】



# 3. 取組狀況

(動き方改革関係)

## 長時間労働削減推進本部

本 部 長 厚生労働大臣

本 部 長 代 理 厚生労働副大臣(労働担当)、厚生労働大臣政務官(労働担当)

事務局長 労働基準局長

構成員事務次官、職業安定局長、雇用均等・児童家庭局長、大臣官房総括審議官(国会担当)、大臣官房審

議官(労働条件政策担当)、大臣官房審議官(賃金、社会・援護・人道調査担当)、安全衛生部長

## 過重労働等 撲滅チーム

主査 大臣官房審議官 (労働条件政策当)

## 働き方改革推進 プロジェクトチーム

主 査 事務次官

構成員 労働基準局長、職業安定局長、雇用均等・児童家庭局長、

大臣官房総括審議官(国会担当)、

大臣官房審議官(賃金、社会・援護・人道調査担当)

(事務局 労働基準局)

働き方改革の推進に向けた地方(働き方改革推進本部)への指示

- ・働き方改革の推進
- ・女性活躍支援 等

本省促進チームによる働き方改革の推進

・企業経営陣への働きかけ等

## 省内長時間労働 削減推進チーム

主査 大臣官房総括審議官 (国会担当)

#### 協力要請・連携

- ・都道府県
- ・市町村
- ・事業主団体
- ・労働団体 等



## 働き方改革推進本部

(本部長 都道府県労働局長())

企業の自主的な働き方の見直しを推進

都道府県労働局による企業経営陣への働きかけ 業界団体や個別企業に対する効果的・機動的な周知啓発 等

( )北海道労働局においても平成27年1月27日に設置

#### 「地方創生」につなげる

仕事と生活の調和を図ることができる環境の 整備

地域の特性を生かした、魅力ある就業の機 会の創出

## 北海道働き方改革の促進のための取組方針

平成 27 年 2 月 5 日 北海道労働局働き方改革推進本部

## 1 企業トップ及び関係団体への働きかけ

- (1)地域における波及効果が高いと見込まれる企業への働きかけを行う。
- (2) 道内の主要な関係団体への働きかけを行う。

## 2 情報の発信及び収集

- (1)他の模範となるような道内の先進的な企業の取組事例を収集し、ポータルサイトや労働局等のホームページを介し情報発信する。
- (2)関係団体等が発信するメッセージ等を本部において集約し、広報紙やホームページ等を通じて情報発信する。
- (3) 道内の労働時間の状況、年次有給休暇の取得状況、有効求人倍率等の情報を収集し、全国平均と比較するなどの分析を行う。
- (4)各種セミナー・会合等あらゆる機会を捉え、働き方改革の取組について周知するとともに、報道機関等を通じた広報に取り組む。

## 3 働き方の見直しに向けた道内全体における気運の醸成

(1) 道内の市町村及び関係団体とも連携を図りながら、道内全体における気運の醸成を図る。

## 4 その他

- (1)働き方改革の促進のために、平成19年1月に策定した「北海道ブロック仕事と生活の調和推進プログラム」を活用する。
- (2)働き方改革を促進するため、企業におけるいわゆる「取組責任者」の配置、地域全体における地域全体における北海道らしい休暇 の設定・活用を含めた提案、合意形成、発信等についても検討する。
- (3)働き方改革の促進の一環として、これから社会に出て働くことになる若者等に対して、働く際の基本的なルールである労働関係法 令の普及啓発に取り組む。

## 北海道労働局における「働き方改革」の推進取組状況について

- ≫北海道労働局「働き方改革推進本部」を設置(平成27年1月27日)
- ➤企業トップ、労使団体への働きかけ

企業トップへの働きかけ(平成27年11月末現在:15社)

【製造業5社、商業2社、建設業3社、金融広告業1社、接客娯楽業1社、運輸交通業1社、教育・研究業1社、その他1社】 労使団体への要請(平成27年7月末現在:延べ326団体(うち文書要請294団体))

## ▶情報の発信及び収集・気運の醸成

北海道労働局ホームページに「働き方改革」専用ページを開設(平成27年4月、次頁参照)道内取組事業場及び事業者団体を「働き方改革」専用ページで紹介

(㈱アルファ技研、北海道電力㈱、北海道経済連合会等)

「ゆう活」への取組(管下の労働基準監督署、ハローワークを含め、7~8月に、職員が交替制により勤務時間を1時間早める「朝型勤務」を実施した。)

- ≫北海道労働政策協定の締結(平成27年8月)
- ≫シンポジウムの開催(平成27年11月9日(月) 共済ホール(札幌市))
- ≫その他

若者等に対する労働関係法令の普及啓発

平成26年度 延べ27回【高校:12回、大学:6回】

平成27年度11月末現在 延べ24回【高校:11回、大学:8回】

## 北海道労働局 「働き方改革」専用ページ

#### 働き方改革の推進



~ 道内企業の働き方改革に取り組んでいます~ ≪北海道における取組状況について≫

#### 道内各企業・関係団体等へのお願い

経営トップによる強いリーダーシップの下、働き過ぎ防止のため、 長時間労働の抑制や年次有給休暇の取得促進等に取り組んでいた だき、働き方の見直しを行ってください111

## **国き方・休み方改善ホータルサイト**



#### 無さの、はなの改善コンサルタントのご動な

◆働き方の見直しに当たって、専門家が無料での相談・助言をさ せていただきます



動き方・休み方改善コンサルタント 活用のご案内 (無料)

#### 先進的な道内企業の取組みについて

- ☆(株)アルファ技研☆
- ☆ 北海道電力(株) ☆
- ☆ 北海道三井化学 (株) ☆
- **☆ (株) 札幌双井三越 ☆**
- ☆(株)エスプランニング☆
  - ☆伊藤組土建(株)☆
- ☆一般社団法人 北海道建設業協会☆
- ☆日本アイピーエム・ソリューション・サービス(株)☆

#### **建**支加效等推进大型

- (1) 設備提請
- (2) IIVIETOST

#### 過去における状態

- (1) 各種組計データ
- (2) 北布高ブロック世界と 生活の別和展高プログラム

#### 関係機体等の問題は5元

- (1) 北海道
- (2) 北南面トラック協会
- (3) 《馬斯男斯基準協会 基内会
- (4) 北海道経済連合会
- (5) 北海道中小企辦団体 中央会
- (6) 一般社団法人 机镍钼 存物金
- (7) 北州斯学制度
- (8) 北海道首號店協会
- (9) 一般社器法人 北周

#### **西**韓10年10余

#### 参考實料等

- [4] 突厥基重行政纵隔
- (2) 雇用均等行政端隔

#### 記者発表資料

- (1)H27.1.30件表
- (2)H274.28再書
- (3) H27.6.30発表

# 3. 取組状況 (正社員転換·雇用管理改善等関係)

#### 正社員転換·待遇改善実現本部

#### 【趣旨】

「日本再興戦略」改訂2015(平成27年6月30日閣議決定)に、正社員転換や雇用管理改善の重要性が指摘され、非正規雇用労働者の 正社員転換等を加速させていくことが盛り込まれたこと等を踏まえ、「正社員転換・待遇改善実現プラン(5カ年計画)」を策定する とともに、正社員転換・待遇改善等の雇用対策について、省をあげて取り組む。

## 1.大臣を本部長とする「正社員転換・待遇改善実現本部」を設置

本 部 長 厚生労働大臣

本部長代理 厚生労働副大臣(労働担当)、厚生労働大臣政務官(労働担当)

事務局長 職業安定局長

構 成 員 労働基準局長、雇用均等·児童家庭局長、職業能力開発局長、政策統括官(労働担当)等

2.正社員転換等を加速させるための「正社員転換・待遇改善実現プラン(5か年計画)」を策定(平成28年1月)。不本意非正規比率などに目標値を設定。

## 正社員転換・待遇改善実現チーム

主査 職業安定局長

# 各都道府県労働局に設置

#### 協力要請·連携

- ·都道府県
- ·市町村
- ·事業主団体
- ·労働団体等

## 都道府県正社員転換・待遇改善実現本部

(本部長 都道府県労働局長)

都道府県労働局においても、労働局長が陣頭に立って、地域における正社員転換·待遇改善等を強力に推進

## 『正社員転換・待遇改善キャンペーン』(平成27年10~12月)

#### 1. 関係法令の周知徹底

改正労働者派遣法、若者雇用促進法、女性活躍推進法の円滑な施行のための周知啓発の徹底 労働契約法の無期転換ルールやその特例の周知啓発の徹底、パートタイム労働法に基づ〈均等・均衡待遇の確保、男女雇 用機会均等法に基づ〈セクシュアルハラスメント・妊娠出産等による不利益取扱いの防止等の周知・徹底

#### 2. 正社員転換等に向けた支援

(1) ハローワークによる正社員就職の実現

正社員求人の確保に取り組み、正社員就職の実現を加速

フリーター・女性に配慮したキャリア・コンサルティングの実施、団塊ジュニア世代を対象とする相談窓口の設置

(2) 正社員実現に取り組む事業主等への支援

「キャリアアップ助成金」の拡充による派遣労働者等の正社員転換、「多様な正社員」を新たに導入しようとする企業に対するコンサルティングやセミナー等の支援、人材育成の促進

ジョブ・カードを活用した雇用型訓練等の促進

トライアル雇用奨励金によるフリーター・ニート等の正社員就職の実現

#### 3.待遇改善に向けた支援

(1) 働きに見合った処遇改善の推進

経済の好循環実現に向け、

- ・ 処遇改善に向けた「キャリアアップ助成金」の活用促進
- ・ パートタイム労働法に基づく均等・均衡待遇の確保
- ・ 最低賃金について幅広い周知を図るとともに、的確な監督指導を行う。また、最低賃金の引上げに向けた中小企業・小規模 事業者の生産性向上等のための取組を支援。
- (2) いきいき働ける職場環境の実現に向けた雇用管理の改善

人材不足分野における雇用管理改善モデルの構築を行うとともに、職場定着支援助成金を通じ、「魅力ある職場づくり」を推進

## 北海道労働局「正社員転換・待遇改善キャンペーン」取組状況

H27年10月30日「働き方改革、正社員転換・待遇改善実現」 推進本部の設置

#### 1. 関係団体への要請

経済団体等への正社員転換·非正規雇用労働者の処遇改善について 要請(5団体)

#### 2.正社員転換・雇用管理改善セミナー

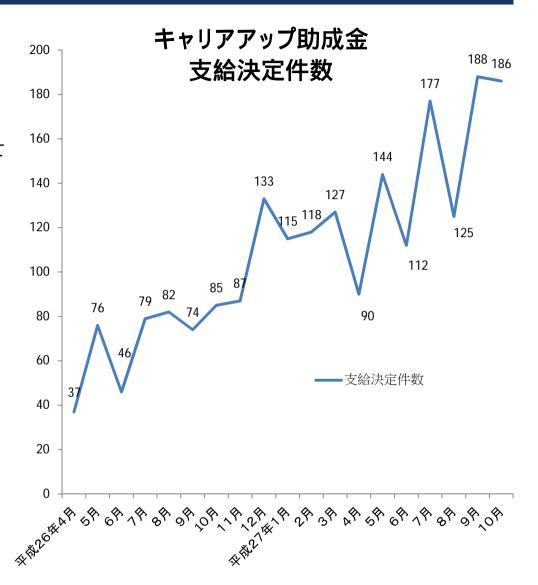
道内8地域において、事業主を対象に正社員転換や非正規労働者の 雇用管理改善に関してのセミナーを実施

#### 3.正社員実現に取り組む事業主等への支援

非正規雇用労働者の処遇改善、派遣労働者の正社員転換、フリーター等の正社員に取り組む事業主にキャリアアップ助成金、トライアル雇用奨励金の活用を促進

#### トライアル雇用実施状況(平成26年度)

トライアル雇用開始者数	2,296名
常用雇用移行率	79.9%



## 札幌わかものハローワーク

就職支援ナビゲーターを配置し、正規雇用を目指す若者(おおむね45歳未満)を専門的に支援する施設 道内9か所のハローワークに「わかもの支援窓口」を設置。

「就職支援ナビゲーター」によるきめ細かな就職支援 (団塊ジュニア世代を対象とした相談窓口を設置)

#### 主な支援メニュー

応募の仕方、仕事の探し方、仕事への不安などの相談、履歴書などの作成相談、面接指導担当者制による個別相談 就職後のフォロー ~ 職場の悩み・不安などへの適切なアドバイス

#### その他支援メニュー

#### 集団面接トレーニング

月3~4回 開催

#### 弁護士相談

労働·債務問題に解する相談 月2回(予約制)

#### しごとクラブ

各種セミナー・ グループワークを実施

#### 臨床心理士による相談

月2回(予約制)

#### 就職に役立つ各種コーナー

求人検索コーナー 全国のハローワークの求人情報

インターネットコーナー 就職活動のための情報収集

職業適性検査コーナーキャリア・インサイトによる職業適性検査

参考図書コーナー 業界研究・書類作成、面接に役立つ書籍

さっぽろわかものハローワーク実績状況(平成26年度)

新規登	登録数	相談件数	就耶	<b>哉数</b>	  各支援メニュー 参加者数 							
	うち個別支援			うち個別支援		しごとクラブ	適職セミナー	応募書類	面接対策	採用側の視点	職場での人との かかわり方	面接 トレーニング
3,439	712	12,328	809	497	1,076	291	243	214	94	168	49	17

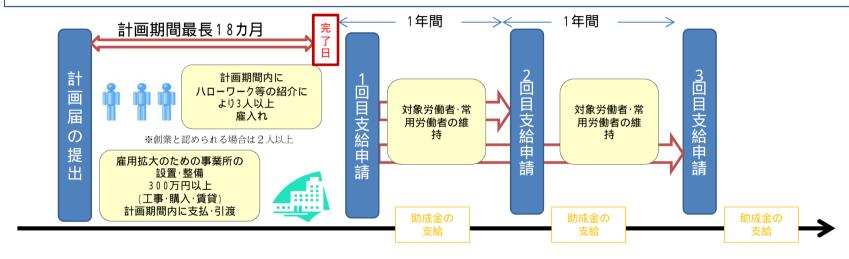
## 地域雇用開発奨励金

**雇用機会が特に不足している地域**において、雇用機会を創出し、雇用を維持する事業主に対して助成します。創業の場合は、支給額に上乗せがあります。

#### 制度概要

雇用機会が特に不足している地域で、

事業所の設置・整備を行い ハローワークなどの紹介により対象労働者を雇い入れた事業主に、 に要した費用と の雇入れ人数に応じた奨励金を、最大3年間(3回)支給します。



## 地域雇用開発奨励金支給決定状況

	27年4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	計
件数(件)	43	38	46	32	27	50	40	53	329
対象人数(人)	236	223	266	179	143	328	308	313	1,996
金額(千円)	136,800	124,200	159,556	106,350	71,050	170,844	164,650	177,850	1,111,300

# 3. 取組状況

(女性の活躍推進関係)

## 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の概要

豊かで活力ある社会の実現を図るためには、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性の個性と能力が十分に発揮されることが一層重要である。そのため、以下を基本原則として、女性の職業生活における活躍を推進する。

- ▶ 女性に対する採用、昇進等の機会の積極的な提供及びその活用が行われること
- ▶ 職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備により、職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立を可能にすること
- ▶ 女性の職業生活と家庭生活との両立に関し、本人の意思が尊重されるべきこと

#### 基本方針等の策定

- 国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針を策定(閣議決定)。
- 地方公共団体(都道府県、市町村)は、上記基本方針等を勘案して、当該区域内における女性の職業生活における活躍についての推進計画を策定(努力義務)。

#### 事業主行動計画の策定等

- 国は、事業主行動計画の策定に関する指針を策定。
- 国や地方公共団体、民間事業主は以下の事項を実施(労働者が300人以下の民間事業主については努力義務)。
  - ▶ 女性の活躍に関する状況の把握、改善すべき事情についての分析
    - 【参考】状況把握する事項: 女性採用比率 勤続年数男女差 労働時間の状況 女性管理職比率 等
  - ▶ 上記の状況把握・分析を踏まえ、定量的目標や取組内容などを内容とする「事業主行動計画」の策定・公表等
  - ▶ 女性の活躍に関する情報の公表(省令で定める事項のうち、事業主が選択して公表)
- 国は、優れた取組を行う一般事業主の認定を行うこととする。

#### 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置

- 国は、職業訓練・職業紹介、啓発活動、情報の収集・提供等を行うこととする。地方公共団体は、相談・助言等に努めることとする。
- 地域において、女性活躍推進に係る取組に関する協議を行う「協議会」を組織することができることとする(任意)。

#### その他

- 原則、公布日施行(事業主行動計画の策定については、平成28年4月1日施行)。
- 10年間の時限立法。

#### 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の概要 (民間事業主関係部分)

#### 1 基本方針等

- ▶ 国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針を策定(閣議決定)。
- ▶ 地方公共団体(都道府県、市町村)は、上記基本方針等を勘案して、当該区域内における推進計画を策定(努力義務)。

#### 2 事業主行動計画等

~ について大企業(301人以上):義務/中小企業(300人以下):努力義務

自社の女性の活躍に関する<u>状況把握・課題分析</u>

■ 状況把握の必須項目(省令で規定)

女性採用比率 勤続年数男女差 労働時間の状況 女性管理職比率 任意項目についてさらに検討(例:非正規雇用から正規雇用への転換状況等)

状況把握・課題分析を踏まえた<u>行動計画の策定・届出・公表</u> (指針に即した行動計画を策定・公表(労働者への周知含む))

- ◎ 行動計画の必須記載事項
  - ▶目標(定量的目標) ▶取組内容 ▶実施時期 ▶計画期間

#### 女性の活躍に関する情報公表

◎ 情報公表の項目 ( 省令で規定) 女性の職業選択に資するよう、省令で定める情報(限定列挙)から事業主が適切 と考えるものを公表

#### 認定制度

◎認定基準(省令)は、業種毎·企業規模毎の特性等に配慮して規定

#### 履行確保措置

厚生労働大臣(都道府県労働局長)による報告徴収・助言指導・勧告

#### - 行動計画策定指針(告示) -

- ▶ 国は、事業主行動計画の策定に関する指針を策定。
- ▶ 女性の活躍のために解決すべき課題に対応する<u>以下の項目に</u>関する効果的取組等を規定。
- ▶ 各企業は、これらを参考に自社の課題解決に必要な取組を選択し、行動計画を策定。

女性の積極採用に関する取組

配置・育成・教育訓練に関する取組

継続就業に関する取組

長時間労働是正など働き方の改革に向けた取組

女性の積極登用・評価に関する取組

雇用形態や職種の転換に関する取組(パート等から正規雇用

へ、 一般職から総合職へ等)

女性の再雇用や中途採用に関する取組

性別役割分担意識の見直し等 職場風土改革に関する取組

#### 3 その他(施行期日等)

- ▶地域において、女性活躍推進に係る取組に関する協議を行う「協議会」を組織することができることとする(任意)。
- ▶原則、公布日施行(事業主行動計画の策定については、平成28年4月1日施行)。
- ▶10年間の時限立法。

#### さらに!

#### 女性活躍推進に関する認定取得を目指しましょう!

行動計画の策定・届出を行った企業のうち、女性の活躍推進に関する取組の実施状況等が優良な企業は、都道府県労働局への申請により、**厚生労働大臣の認定**を受けることができます。

- ( ) 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。
- ( )認定基準は厚生労働省令で定めています。

また、**行動計画策定指針**において、右に掲げる項目を中心とする女性の活躍推進のための**効果的な取組**を盛り込でいます。女性の活躍推進に向けた取組の実施に当たり、ぜひご活用ください!

#### 女性活躍推進法特集ページ

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html

#### 検索!

女性活躍推進法特集ページ



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)**をご覧下さい。 その他のお問い合わせについては、**北海道労働局雇用均等室**(011 - 7 0 9 - 2 7 1 5) まで お気軽にどうぞ。【受付時間 8時30分~17時15分(土日・祝日・年末年始を除く)】

#### 今後お示しする予定の取組分野

- ◆ 女性の積極採用に関する取組
- ◆ 配置・育成・教育訓練に関する取組
- ◆ 継続就業に関する取組
- ◆ 長時間労働是正など働き方の改革に向けた取組
- ◆ 女性の積極登用・評価に関する取組
- ◆ 雇用形態や職種の転換に関する取組
- ◆ 女性の再雇用や中途採用に関する取組
- ◆ 性別役割分担意識の見直しなど職場風土改革に関する 取組

#### 厚生労働省 北海道労働局では、

「女性活躍推進法説明会」(法及び助成金の説明と個別相談会)を**道内7カ所で実施** 札幌 12月15日、帯広 12月22日、函館 1月14日、旭川 1月19日、北見 1月21日 釧路 1月28日、室蘭 2月 5日

また、「**女性活躍推進法に関する個別相談会」**を毎週水曜日(祝日除く)を中心に行っております。予約制9時~12時/13時~16時

お申込みが多い場合には別の曜日になることがあります。なお、電話による御相談にも随時対応しております。

連絡先 TEL 011 - 709 - 2715 又は 011 - 709 - 2311(内線 3571~3573) 相談会場 札幌市北区北8条西2丁目札幌第1合同庁舎9階 北海道労働局雇用均等室

#### 女性活躍加速化助成金

女性活躍推進法に基づき、自社の女性の活躍に関する「数値目標」、「数値目標」の達成に向けた取組内容(「取組目標」)等を盛り込んだ「行動計画」を策定し、計画に沿った取組を実施して「取組目標」を達成した事業主及び、数値目標を達成した事業主に対して助成金を支給します。

加速化Aコース 取組目標を達成した中小企業事業主( ) 30万円 中小企業事業主とは常時雇用する労働者数300人以下の事業主

加速化Nコース 取組目標を達成した上で数値目標を達成した事業主 30万円

厚生労働省HP「事業主の方への給付金のご案内(両立支援等助成金)」 http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunva/kodomo/shokuba kosodate/ryouritsu01/index.html

## 働きながらお母さんになるあなたへ 職場でつらい思い、していませんか?

1年契約で 更新されてきたが、 妊娠を伝えたら、 「次の契約更新はしない」 と言われた。



妊娠を報告したら、 「退職してもらう」 と言われた。

上司から、 「産休・育休は認めない」 と言われた。 正社員なのに、 妊娠したら「パートになれ」 と言われた。

妊娠・出産・産休・育休などを契機とする 解雇などの不利益取扱いでお困りの方は 雇用均等室(In.011-709-2715)へご相談ください。

#### 例えばこんなことを契機として

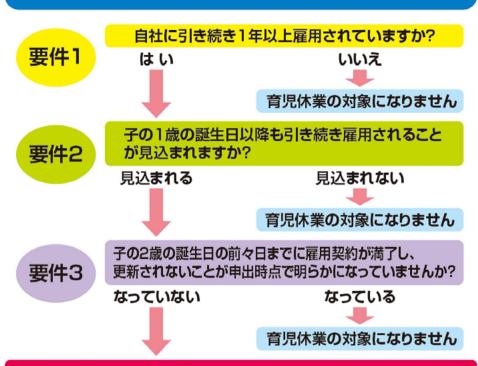
- ●妊娠した、出産した
- ●妊婦健診を受けに行くため仕事を 休んだ
- ●つわりや切迫流産で仕事を休んだ
- ●産前・産後休業をとった
- ●育児休業をとった
- ●子どもが病気になり、看護休暇を とった
- ●育児のために残業や夜勤の免除を 申し出た など

#### こんな取扱いを受けたら法違反です

- ●解雇された
- ●退職を強要された
- ●契約更新がされなかった
- ●正社員からパートになれと強要 された
- 減給された
- ●普通ありえない様な配置転換を された など

厚生労働省 北海道労働局

すべての労働者は産前・産後休業を取得できます。 また、パート・契約社員など契約期間に定めのある方も 次の要件を満たせば育児休業を取得できます。



#### 育児休業を取ることができます

#### 要件2については・・・

- ●育児休業の申出があった時点で明らかになっている事情に基づき判断します。
- ●「引き続き雇用されることが見込まれる」かどうかは、労働契約が更新される可能性について、書面または口頭で示されていることから判断されます。ただし、労働契約の更新可能性が明示されていないときは、①雇用の継続の見込みに関する事業主の言動、②同様の地位にある他の労働者の状況、③当該労働者の過去の契約の更新状況などの実態を見て判断されます。

#### 相談窓口はこちら

北海道労働局雇用均等室(相談は無料です) Tel.011-709-2715(直通) 011-709-2311(内線 3571/3572)

## 仕事と家庭の両立支援対策の概要

#### 法律に基づく両立支援制度の整備

妊娠中・出産後の母性保護、母性健康管理 (労働基準法、男女雇用機会均等法)

- ・産前産後休業(産前6週、産後8週)、軽易な業務への転換、時間外労働・深夜業の制限
- ・医師の指導等に基づき、通勤緩和、休憩、休業等 の措置を事業主に義務づけ
- ・妊娠・出産等を理由とする解雇その他の不利益取扱いの禁止 等

#### 育児休業等両立支援制度の整備 (育児・介護体業法)

- ・子が満1歳(両親ともに育児休業を取得した場合、 1歳2ヶ月="パパ・ママ育休プラス"※)まで(保育所に入所できない場合等は最大1歳半まで)の育児休業
- ·子が3歳に達するまでの短時間勤務制度、所定外 労働の免除※
- ・育児休業を取得したこと等を理由とする解雇その他 の不利益取扱いの禁止 等
- ※平成21年7月1日公布の改正法により拡充。

(施行日:原則として平成22年6月30日。

ただし、一部の規定は、常時100人以下の労働者を雇用する事

業主については、平成24年7月1日。)

#### 両立支援制度を利用しやすい 職場環境づくり

#### 次世代法に基づく事業主の取組推進

- ・仕事と子育てを両立しやすい環境の整備等に関する行動計画の策定・届出・公表・従業員への周知 (101人以上は義務、100人以下は努力義務)
- 一定の基準を満たした企業を認定 (くるみんマーク)

・認定企業に対する税制上の措置



#### 助成金を通じた事業主への支援

・短時間勤務制度の導入など、両立支援に取り組む 事業主へ各種助成金を支給

## 表彰等による事業主の意識醸成

- ・仕事と家庭のバランスに配慮した柔軟な働き方が できる企業を表彰(均等・両立推進企業表彰)
- ・両立支援総合サイト「両立支援のひろば」による情報提供
- 両立支援の取組をより効果的に推進するためのベストプラクティス集の普及

#### その他

長時間労働の抑制、年次 有給休暇の取得促進等 全体のワーク・ライフ・バ ランスの推進

男性の育児休業取得促進等男性の子育てへの関わりの促進(イクメンプロジェクト)



保育所待機児童の解消・ 放課後児童クラブの充 宝

ファミリー・サポート・セン ター事業

子育て女性等の再就職 支援(マザーズハロー ワーク事業)

## 希望する方すべてが子育て等をしながら安心して働くことができる社会の実現

女性の継続就業率

38% (平成22年) →55% (平成32年)

男性の育児休業取得率

1. 89% (平成24年) →13% (平成32年)



## 改正くるみん認定基準及びプラチナくるみん認定基準(一覧)



以下の新しい認定基準は、平成27年4月1日から適用されます。

#### 改正くるみん認定基準

- 1.雇用環境の整備について、行動計画策定指針に照らし適切な一般事業主行動計画 を策定したこと。
- 2. 行動計画の計画期間が、2年以上5年以下であること。
- 3.行動計画を実施し、計画に定めた目標を達成したこと。
- 4. 平成21年4月1日以降に策定・変更した行動計画を公表し、労働者への周知を適切 に行っていること。
- 5.計画期間において、男性労働者のうち育児休業等を取得した者が1人以上いること。 <従業員300人以下の企業の特例>

上記5を満たさない場合でも、 ~ のいずれかに該当すれば基準を満たす。 計画期間内に、子の看護休暇を取得した男性労働者がいる(1歳に満たない子の ために利用した場合を除く)。

計画期間内に、子を育てる労働者に対する所定労働時間の短縮措置を利用した男性労働者がいる。

計画の開始前3年以内の期間に、育児休業等を取得した男性労働者がいる。 計画期間内に、小学校就学前の子を育てる男性労働者がいない場合において、企 業独自の育児参加促進のための休暇制度を利用した男性労働者がいる。

- 6. 計画期間において、女性労働者の育児休業等取得率が、75%以上であること。
- <従業員300人以下の企業の特例>

上記6を満たさない場合でも、計画期間とその開始前の一定期間(最長3年間)を合わせて計算したときに、女性の育児休業等取得率が75%以上であれば基準を満たす。

- 7.3歳から小学校就学前の子を育てる労働者について、「育児休業に関する制度、所定 外労働の制限に関する制度、所定労働時間の短縮措置又は始業時刻変更等の措置 に準ずる制度」を講じている。
- 8.次の ~ のいずれかを具体的な成果に係る目標を定めて実施していること。 所定外労働の削減のための措置

年次有給休暇の取得の促進のための措置

短時間正社員制度、在宅勤務、テレワークその他の働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備のための措置

必ずしも一般事業主行動計画に目標を定める必要はありません

9. 法および法に基づく命令その他関係法令に違反する重大な事実がないこと。

#### プラチナくるみん認定基準

- 1~4 改正(るみん認定基準1~4と同一。
- 5.計画期間において、男性労働者のうち、

配偶者が出産した男性労働者に占める育児休業等を取得した者の割合が13%以上配偶者が出産した男性労働者に占める育児休業等を取得した者及び育児休業等に類似した企業独自の休暇制度を利用した者の割合が30%以上、かつ、育児休業等を取得した者1人以上のいずれかを満たすこと。

<従業員300人以下の企業の特例>

計画期間内に男性の育児休業等取得者又は育児休業等に類似した企業独自の休暇制度の利用者がいない場合(上記5の 又は を満たさない場合)でも、改正くるみん認定の5.の、、 もしくは「計画の開始前3年間に、育児休業等を取得した男性労働者の割合が13%以上」のいずれかに該当すれば基準を満たす。

- 6・7 改正(るみん認定基準6・7と同一。
- 8. 改正くるみん認定基準の8.の ~ すべてに取り組み、 又は について数値目標を定めて実施し、達成するとともに、
- (1)計画期間終了前直近1年間の平均週労働時間が60時間以上の労働者の割合が5%以下
- (2)計画期間終了前直近1年間の平均月時間外労働時間が80時間以上の労働者が 1人もいないこと
- のいずれかを満たすこと。
- 9.計画期間において、

子を出産した女性労働者のうち、子の1歳誕生日に在職(育休中を含む)している者の割合が90%以上

子を出産した女性労働者及び子を出産する予定であったが退職した女性労働者のうち、子の1歳誕生日に在職(育休中を含む)している者の割合が55%以上のいずれかを満たすこと。

<従業員300人以下の企業の特例>

上記9の 又は に該当しない場合でも、計画期間とその開始前の一定期間(最長3年間)を併せて計算し 又は を満たせば、基準を満たす。

- 10. 育児休業等を取得し又は子育てをする女性労働者が就業を継続し、活躍できるよう、 能力向上やキャリア形成のための支援などの取組の計画を策定し、これを実施して いること。
- 11. 改正(るみん認定基準9と同一。