

共同宣言の実施にあたって

- 1 長野県内においては、全国を上回るスピードで少子高齢化が進行し、若者の県外流出もあって、人口が減少し、働く人たちも減っています。

このような中で、地域がその活力を維持し、県内の産業・企業が持続的に成長していくためには、将来を担う若者を惹きつけ、女性、高齢者など多様な人材の活躍が一層促進されるような、仕事と生活の調和がとれた魅力ある雇用・職場環境を実現することが喫緊の課題となっています。

- 2 働き方改革が国を挙げての大きな課題となる中で、経済団体、労働団体、長野労働局及び長野県においては、平成 28 年に行った共同宣言に基づき、長時間労働の削減や休暇の取得促進、女性の活躍推進等について連携した取組を進めており、県内企業における積極的な取組が広がりつつあります。

しかしながら、県内には未だ多くの課題が存在しており、特に、県内における労働者一人当たりの年間総実労働時間は 2014.8 時間(平成 30 年)と全国平均より長くなっています。年次有給休暇の取得率も 53.0% (平成 29 年) で、「2020 年までに 70%」とする「新成長戦略」(平成 22 年 6 月 18 日閣議決定)における我が国全体の目標には達していない状況です。

女性についてみれば、就業率は 68.5%(平成 27 年)と全国的にみて高い水準にあるものの、管理職割合(12.2%(平成 26 年))や短時間正社員制度の導入割合(21.4%(平成 30 年))が低いなど、女性がその能力や経験を発揮できる受け皿づくりの面で課題が残っています。

さらに、少子化により若年人口が減少し、人材確保をめぐる地域間の競争も強まる中で、大学生、とりわけ他地域の大学等に進学した学生の県内企業への Uターン就職率(39.5%(平成 30 年))の向上については、特段の努力が必要となっています。

一方で、人口減少の影響と相まって、県内の雇用情勢については求職者の減少、求人増加という人手不足基調が続き、労働力の育成・確保が企業経営上の極めて大きな課題となっています。

- 3 このような中で、本年 4 月から「働き方改革関連法」(平成 30 年 6 月成立)の時間外労働の上限規制(原則として月 45 時間・年 360 時間)や、年次有給休暇の確実な取得(年 5 日を時季指定して付与)をはじめとする各改正事項が順次施行されています。また、正規と非正規の不合理な待遇差の禁止についても、令和 2 年 4 月から順次施行されます。

- 4 「働き方改革」への取組は、多様な人材が、その希望と能力に応じて、健康で安心して生き生きと働くことができる職場環境の実現に資するものです。これは、企業にとって人材の確保・定着、生産性の向上などにつながり、ひいては地域全体の発展にも好影響をもたらします。

県内各企業には、この機会に、労使の協働の下で、新たな法制度に沿って働き方を見直すとともに、企業それぞれの状況や課題に応じて働き方改革の取組を積極的に推進していただくため、本日ここに共同宣言を行います。

令和元年 信州「働き方改革」共同宣言

私たちは、働き方改革が長野県の産業や企業の持続的な発展のために不可欠であるとの認識の下に、「長野県就業促進・働き方改革戦略会議 当面の取組方針」（平成31年3月策定）に基づく取組をオール信州で推進するとともに、特に以下の事項について県内企業への周知・浸透を図ります。

- 1 新たな法制度に基づいて時間外・休日労働の縮減を図るとともに、36協定が必要となる場合には適正な内容での締結を徹底する。
- 2 年次有給休暇について年5日の確実な取得を図るなど、計画的かつ積極的な取得を進める。
- 3 ライフステージに応じた働きやすい職場環境づくりを進め、積極的に女性のキャリアアップを促進する。
- 4 非正規労働者の一層の活躍促進のため、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保、不合理な待遇差の解消に取り組む。
- 5 短時間正社員制度などの多様な働き方を導入する。

私たちは、これらの取組を行政、労使、関係団体が連携して進めることにより、より魅力的で活力のある信州をつくってまいります。

令和元年5月24日

長野県就業促進・働き方改革戦略会議

長野県経営者協会
長野県中小企業団体中央会
長野県商工会議所連合会
長野県商工会連合会
日本労働組合総連合会長野県連合会
長野県連合婦人会
長野労働局
長野県