

資料 3

北海道労働局

配付資料

北海道の状況及び北海道労働局の取組について



北海道労働局

資料一覧

- 1 働き方改革実行計画
- 2 女性活躍加速のための重点方針2017
- 3 女性の労働力率の特徴
- 4 北海道における女性の活躍推進に係る課題
- 5 女性の活躍推進に取り組みませんか？（リーフレット）
- 6 「えるぼし認定」を取得しましょう
- 7 平成29年度両立支援等助成金のご案内（リーフレット）

働き方改革の実現

処遇の改善(賃金など)

制約の克服(時間・場所など)

キャリアの構築

働く人の活力に立った課題

仕事ぶりや能力の評価に納得して、意欲を持って働きたい。
 ・「正社員と同じ待遇で働くことは、仕事に対しては同じものを求めている。その責任を、しっかりと果たしたい」と思いました。
 ・「(同一労働同一賃金)運用企業で働く女性」
 「頑張ったら頑張っただけお給料にも味ね運ってきません。頑張ってみようかと思いましたが、(パート)から有期契約を経て正社員として働く女性」
 <働き方改革に関する経理と現場との意見交換会で寄せられた声>

ワークライフバランスを確保して、健康に、柔軟に働きたい。

- ・若者が転職しようと思えば「労働時間・休日・休暇の条件はよい会社にかわらない」2009年37.1%→2013年40.6%
- ・テレワークを希望したい 30.1%
- ・副業を希望する就業者 約388万人

病気の治療、子育て・介護などと仕事を、無理なく両立したい。

- ・病気を抱える労働者の就業希望92.5%
- ・出産後も仕事を続けたい女性 65.1%
- ・介護を理由とした退職者等 年10万人

ライフスタイルやライフステージの変化に合わせて、多様な仕事を選択したい。

- ・「人は、歳つからでも、どんな状況からでも、再出場できる。子育ての経験をしたからこそ、今の職場で活かせることがたくさんある。」(専業主婦からリカレント教育を経て再就職した女性)
- ・働き方改革に関する経理と現場との意見交換会で寄せられた声>
- ・社会人の学び直し希望 49.4%
- ・65歳未満でも働きたい高齢者 65.9%

家庭の経済事情に関わらず、希望する教育を受けたい。

- ・高校卒業後の4年前大学進学率(前年比)400万円以下 31.4%
- (")1000万円超 62.4%

移行期と現状

- 非正規雇用の処遇改善**
 - ・正社員以外への能力開発機会
 - ・OJT30.2%(正社員68.9%)、OJT-JT 38.6%(正社員72.0%)
 - ・不本意非正規雇用労働者 286万人(15.6%)
- 賃金引上げと労働生産性向上**
 - ・賃上げ率 2010-2012年平均91.70% → 2015年1.71% → 2014年2.07% → 2016年2.20%
 - ・2018年2.00%
- 長時間労働の是正**
 - ・週労働時間以上労働者7.1%(30代男34.7%)
 - ・80時間問題の特別延長時間を設定する30協定締結率率場 4.8%(大企業4.6%)
 - ・時間外労働が必要なる理由「顧客からの不規則な要望に対応する必要があるため」44.5%(最多)
- 柔軟な働き方がしやすい環境整備**
 - ・テレワークを導入していない企業 83.8%
 - ・国内かつテレワーク市場規模
 - ・2013年215億円→2014年408億円→2015年650億円
 - ・副業を認めている企業 85.3%
- 病気の治療、子育て・介護等と仕事の両立、雇業者就業の推進**
 - ・がんや診断された後退職になった、29%
 - ・社歴・出席等で、仕事を続けなかったが、育児との両立の難しさを理由とした退職 25.2%
 - ・介護休業取得者がいた事業所 1.3%
 - ・雇業者雇用業務のある企業が、雇業者を雇用していない割合 約3割
- 外国人材の受入れ**
- 女性・若者が活躍しやすい環境整備**
 - ・経緯等で退職した正社員女性の再就職<雇用形態別> (正社員)2% (非正規)86%
 - ・退職社員の再就職率がある企業 12%
 - ・就職氷河期世代(30代後半-40代前半)の完全失業者+非労働力人口 42万人
 - ・若年(15-34歳)無業者 57万人
- 雇用取戻力の高い産業への転換・再就職支援、人材育成、格差を固定化させない教育の充実**
 - ・企業の中高卒の採用意欲<採用率換算> (実数換算)66.1% (実数なし)34.9%
 - ・社会人学生 2.5% (OECD平均16.7%)
 - ・学生生活費の月額平均 (国立自宅)9.4万円 (私立下宿)17.3万円
- 高齢者の就業促進**
 - ・65歳以上の就業率 22.3%

対応策

- ①同一労働同一賃金の実効性を確保する法制度とガイドラインの整備
- ②非正規雇用労働者の正社員化などキャリアアップの推進
- ③企業への賃上げの働きかけや取引条件改善・生産性向上支援など賃上げしやすい環境の整備
- ④法改正による時間外労働の上限規制の導入
- ⑤勤務間インターバル制度導入に向けた環境整備
- ⑥健康で働きやすい職場環境の整備
- ⑦雇用型テレワークのガイドライン刷新と導入支援
- ⑧非雇用型テレワークのガイドライン刷新と働き手への支援
- ⑨副業・兼業の推進に向けたガイドライン策定やモデル就業規則改定などの環境整備
- ⑩治療と仕事の両立に向けたトータル型支援などの推進
- ⑪子育て・介護と仕事の両立支援策の充実・活用促進
- ⑫障害者等の希望や能力を活かした就労支援の推進
- ⑬外国人材受入れの環境整備
- ⑭女性のリカレント教育など個人の学び直しへの支援や職業訓練などの充実
- ⑮パートタイム女性が就業調整を意識しない環境整備や正社員女性の復職など多様な女性活躍の推進
- ⑯就職氷河期世代や若者の活躍に向けた支援・環境整備の推進
- ⑰転職・再就職者の採用機会拡大に向けた指針策定・受入れ企業支援と職業能力・職場情報見える化
- ⑱給付型奨学金の創設など誰にでもチャンスのある教育環境の整備
- ⑳継続雇用延長・定年延長の支援と高齢者のマッチング支援

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)

基本的な考え方

・2016年4月の女性活躍推進法完全施行により、我が国における女性活躍は

新たなステージへ

・次のステップとして、女性活躍や生産性向上に資する働き方改革及び

男性の暮らし方・意識の変革の推進と女性活躍情報の見える化の徹底と活用の促進により、各界各層、全国各地における自発的な取組につなげ、女性活躍の好循環を生み出していく

各界各層の自発的な取組の促進

女性活躍情報の見える化の徹底、活用の促進

働き方改革、男性の暮らし方・意識の変革の推進

安全・安心な暮らしの実現、基盤整備

女性活躍情報の「見える化」の徹底、活用の促進

- ・「女性活躍推進法「見える化」サイト」や、「女性の活躍推進企業データベース」の充実
- ・女性活躍情報等を活用した指数やランキングなど活用事例の周知、女性活躍推進法の施行状況を踏まえた情報公表制度の強化策等の検討
- ・機関投資家等を対象とした女性活躍情報等を活用したESG投資（※）への取組状況等の調査や、「女性役員情報サイト」の二か国語化など、資本市場等における「見える化」の推進

※ 環境（Environmental）、社会（Social）、ガバナンス（Governance）の要素を投資判断に組み入れている投資手法であり、特に「社会」や「ガバナンス」の分野において女性の活躍が企業経営等にプラスの影響を与えると考えられている

- ・理工系女子学生のスキルと産業界が求めるスキルを「見える化」するwebシステムの利活用の促進
- ・男性の育児休業の取得状況「見える化」の促進 など

あらゆる分野における女性の活躍の促進

- ・「働き方改革実行計画」等を踏まえた女性活躍に資する働き方改革の推進
- ・育児休業や介護休業の円滑な取得・職場復帰による継続就業を支援するための取組の推進
- ・男性の暮らし方・意識の変革に向けた育児休業や配偶者の出産直後の休暇の取得促進等
- ・2020年東京オリンピック・パラリンピック競技大会の開催を見据えた女性アスリートの活躍の推進
- ・「女性自衛官活躍推進イニシアティブ」に基づく女性自衛官の活躍の推進及びその前提となる環境整備 など

安全・安心な暮らしの実現、基盤の整備

- ・「いわゆるアダルトビデオ出演強要問題・『JKビジネス』問題等に関する今後の対策」に基づく施策の推進
- ・外出時や夜間等の授乳において簡便な乳児用液体ミルクの普及に向けた取組
- ・パスポートにおける旧姓併記など旧姓の通称としての使用の拡大に向けた取組 など

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)

I あらゆる分野における女性の活躍

○女性活躍に資する働き方改革の推進

- ・「働き方改革実行計画」等を踏まえ、以下の取組を推進
- 一 長時間労働の是正
- 一 非正規雇用労働者の正社員転換や同一労働同一賃金などの待遇の改善
- 一 テレワークの推進等、多様で柔軟な働き方の推進
- 一 各種調達を通じたワーク・ライフ・バランスの推進

○男性の暮らし方・意識の変革

- ・男性の育児休業の取得状況の「見える化」の推進、「男の産休」の取得促進、男性が家事・育児等に参画する社会の実現に向けた官民連携による国民全体の気運醸成

○あらゆる分野における女性の参画拡大・人材育成

- ・女性活躍推進法に基づく女性活躍情報の「見える化」の徹底・活用の促進
- ・理工系を始めとする科学技術・学術分野の女性活躍
- ・起業に対する支援の強化
- ・地域女性活躍推進交付金の効果的な活用の促進、地域に根差した組織・団体における取組の推進、先進的な取組事例の収集・情報発信
- ・2020年東京オリンピック・パラリンピック競技大会の開催を見据えた女性アスリートの活躍の推進

II 女性の活躍を支える安全・安心な暮らしの実現

○女性に対するあらゆる暴力の根絶

- ・性犯罪・性暴力被害者のためのワンストップ支援センターの設置促進
- ・犯罪被害者等のカウンセリング費用の公費負担制度の充実や性犯罪被害者の相談電話番号(加入電話又はフリーダイヤル)について全国共通の短縮ダイヤル番号(＃4桁番号)を導入
- ・いわゆるアダルトビデオ出演強要問題・『JKビジネス』問題等に関する今後の対策」に基づく若年層を対象とした性的な暴力の根絶に向けた取組の推進、市町村における配偶者暴力相談支援センターの設置促進、婦人保護事業の在り方検討

○女性活躍のための安全・安心への支援

- ・子供の未来応援国民運動の推進、養育費の履行の確保に向けた検討等ひとり親家庭等への支援の拡充
- ### ○生涯を通じた女性の健康支援の強化
- ・女性の健康増進に向けた取組

III 女性活躍のための基盤整備

○子育て、介護基盤の整備

- ・幼児教育・保育等の「量的拡充」及び「質の向上」、待機児童の解消や介護職ゼロに向けた保育士、介護人材の処遇改善
- ・企業主導型保育事業の活用等による多様な保育の受け皿の拡充、「子育て安心プラン」に基づく待機児童解消等の取組の推進

○女性活躍の視点に立った制度等の整備

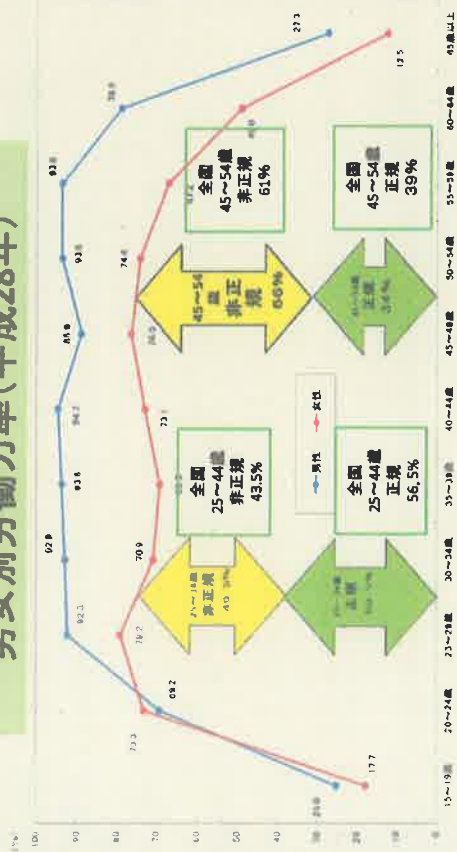
- ・短時間労働者への被用者保険の適用拡大や配偶者手当の見直しに向けた取組
- ・マイナンバーカード、パスポート等における旧姓併記、銀行口座等における旧姓使用の拡大に向けた取組

女性の労働力率の特徴

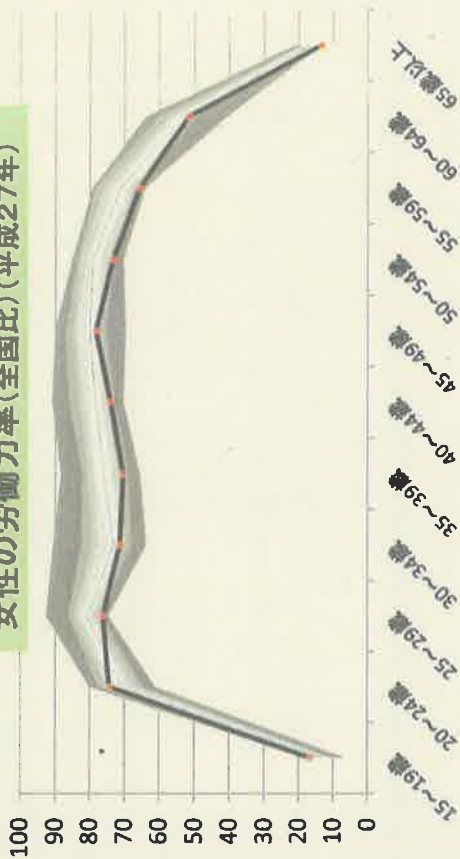
※労働力率:15歳以上の人口のうち、労働者と完全失業者の人数を15歳以上の人口で割った値

- ◆ 全国より年齢階層全般で女性の就業割合が低い
- ◆ Mの底(30歳から40歳)で出産・育児による退職により、就業者が減る傾向にある。
- ◆ M字のピーク(労働力率が高い年齢階層)では非正規就業者の割合が高い

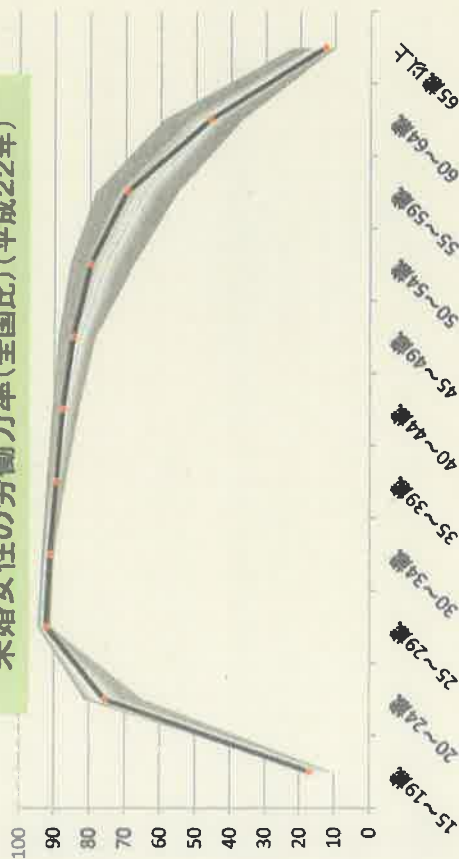
男女別労働力率(平成28年)



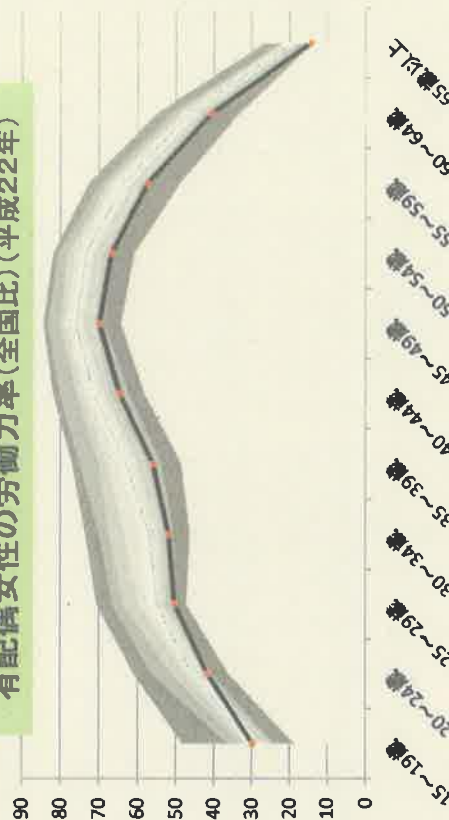
女性の労働力率(全国比)(平成27年)



未婚女性の労働力率(全国比)(平成22年)



有配偶女性の労働力率(全国比)(平成22年)



資料出所:総務省「国勢調査」

北海道における女性の活躍推進にかかると課題

- 女性活躍推進法に基づく行動計画の進捗状況
一部でも予定通り進んでいる 北海道 39.6% 全国 58.3%
【資料出所 北海道の数値は北海道生産性本部（平成29年5月）】
【資料出所 全国の数値は公益財団法人日本生産性本部（平成29年1月）】
- 女性が管理職以上のポストに就くこと
期待されていない 北海道 28.3% 全国 8.5%
【資料出所 北海道の数値は北海道生産性本部（平成29年5月）】
【資料出所 全国の数値は公益財団法人日本生産性本部（平成29年1月）】
- 男性の家事・育児に費やす時間の家事時間
(1) 夫婦共働きの夫の平日の家事時間 札幌 3分/日 全国 11分/日
(妻の平日の家事時間 札幌 174分/日 全国 180分/日)
(2) 夫婦共働きの夫の平日の育児時間 札幌 2分/日 全国 28分/日
(妻の平日の育児時間 札幌 119分/日 全国 153分/日)
【資料出所 内閣官房 まち・ひと・しごと創生本部事務局（平成28年2月）】