

第7章 働き方改革を進めたい方へ

北海道働き方改革推進企業認定制度

北海道では、働き方改革に取り組んでいる企業が社会的に評価される仕組みを作ることによって、企業の自主的な取組が促進されるよう、仕事と家庭の両立支援の取組を評価する「北海道あったかファミリー応援企業登録制度」や、女性の職業生活における活躍推進を評価する「北海道なでしこ応援企業認定制度」を経て、平成31年3月に「北海道働き方改革推進企業認定制度」を創設し、随時申請を受け付けています。

(1) 制度概要

北海道が平成29年10月に策定した、「多様な人材の活躍」、「就業環境の改善」、「生産性の向上」を三つの柱とする「北海道働き方改革推進方策」に掲げた様々な働き方改革の取組を、幅広く評価項目とした総合的、包括的な認定制度であり、より幅広い取組を行っている企業、より高い水準の取組を行っている企業が、高い評価を得ることができます。

(2) 認定グレード（4段階）

各企業の働き方改革の取組の熟度（獲得ポイント）に応じて、以下のとおり4つのグレードで認定しております。有効期間は2年間です。



(3) 優遇措置

認定を受けた企業は、制度のロゴマークを利用できるほか、ハローワーク求人票への表示、北海道の中小企業制度融資の利用、北海道労働金庫の「働くひと応援ローン」の利用（認定を受けている企業のお勤めの方が対象）、北海道建設工事等競争入札参加資格審査の加点、ゴールド表彰（ゴールド認定を受けた企業のみ）などのメリットを受けることができます。

(4) 申請先・お問い合わせ

北海道経済部労働政策局雇用労政課働き方改革推進室
〒060-8588 札幌市中央区北3条西6丁目 北海道庁本庁舎9階
TEL:011-204-5354



制度の詳細については、道のホームページをご覧ください。

<https://www.pref.hokkaido.lg.jp/kz/rkr/rsf/hatarakikatakaikakuninteiseido.html>

次世代育成支援対策の推進

次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境整備を進めるため、次世代育成支援対策推進法が施行されています。

(1) 一般事業主行動計画の策定・届出

次世代育成支援対策推進法に基づき、企業は、従業員の仕事と子育てに関する「一般事業主行動計画」を策定することとなっており、常時雇用する従業員が101人以上の企業は、この行動計画を策定し、その旨を都道府県労働局に届け出ることが義務とされています。(100人以下の企業は努力義務)

一般事業主行動計画とは、事業主が従業員の仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備や、子育てをしていない従業員も含めた多様な労働条件の整備などに取り組むに当たって、①計画期間②目標③目標を達成するための対策の内容と実施時期を具体的に盛り込み策定するものです。

一般事業主行動計画に関する詳細は厚生労働省のホームページをご確認ください。

<https://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/jisedai/>

(2) 厚生労働大臣の認定

一般事業主行動計画を策定し、その行動計画に定めた目標を達成するなどの一定の要件を満たした場合、必要書類を添えて申請を行うことにより、「子育てサポート企業」として厚生労働大臣の認定(くるみん認定・トライくるみん認定)を受けることができます。

さらに、くるみん認定・トライくるみん認定を受けた企業が、より高い水準の取組を行い一定の要件を満たした場合、特例認定(プラチナくるみん)を受けることができます。認定、特例認定を受けた企業は、それぞれ「認定マーク(愛称:くるみん、トライくるみん)」、「特例認定マーク(愛称:プラチナくるみん)」を、商品、広告、求人広告などに付け、子育てサポート企業であることをPRできます。



また、仕事と介護を両立できる職場環境の整備に取り組む企業は、「両立支援のひろば」で、自社の仕事と介護の両立支援に係る取組を登録するとシンボルマーク・トモニンを名刺や会社案内、ホームページに掲載できます。

いずれも、企業のイメージアップ等が期待できます。



女性活躍の推進

自らの意志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できる社会の実現を図ることを目的として女性活躍推進法が施行されています。

(1) 事業主行動計画の策定・届出

女性活躍推進法に基づき、常時101人以上の労働者を雇用する事業主は、自社の女性の活躍状況を把握し課題分析の上、女性の職業生活における活躍を推進するための一般事業主行動計画を策定・社内周知し、行動計画及び自社の女性活躍に関する情報を外部に公表した上で、策定した旨を都道府県労働局へ届出なければなりません。（常時100人以下の労働者を雇用する事業主も同様に計画を策定、届出等をするよう努めなければなりません。）

(2) 厚生労働大臣の認定

一般事業主行動計画を策定・実施し、その取組の実施の状況が優良なものであること等、一定の要件を満たすと、厚生労働大臣の認定を受けることができます。

認定企業になると、認定の表示を求人広告や商品等につけることができ、企業のイメージアップや優秀な人材の確保等が期待できます。（令和2年6月1日からプラチナえるぼしが創設されました。）



(3) 男女の賃金の差異の情報公表について

日本における男女間賃金格差は、長期的に見ると縮小傾向にありますが、他の先進国と比較すると依然として大きい状況にあります。

こうした男女間賃金格差の現状を踏まえて、更なる縮小を図るため、令和4年7月8日に女性活躍推進法に関する制度改正がされ、情報公表項目に「男女の賃金の差異」を追加するとともに、常時雇用する労働者が301人以上の一般事業主に対して、当該項目の公表が義務づけられました。

上記(1)～(3)に関する詳細は厚生労働省のホームページをご確認ください。

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>