

「おおいた働き方改革」共同宣言

～誰もが意欲と能力に応じていきいきと活躍できる大分県を目指して～

人口減少が進展する中、本県産業の維持・発展のためには、優秀な人材の確保や育成が必要であり、女性、若者、高齢者など、多様な人材がそれぞれのライフステージに応じて働くことができるよう、全ての職場で働きやすい環境を整備して、県民誰もが意欲と能力に応じていきいきと活躍できる社会づくりを進めることが重要です。

そのためには、長時間労働の是正や年次有給休暇の取得促進のほか、男性の育児休業の取得促進をはじめとした子育て・介護等と仕事の両立ができる環境整備や、時間や場所にとらわれない柔軟な働き方の導入などによる「働き方改革」を強力に進め、ワーク・ライフ・バランスの実現と労働生産性の向上に向けた取組を加速させることが必要です。

「働き方改革」を推進するためには、経営者と労働者双方の意識改革が何より重要です。「働き方改革」が人材の確保や定着、経営力の向上、労働生産性の改善のための最良の手段であることを共通認識として、経営者と労働者が一体となって「働き方改革」を推進することが求められています。

私たちは、このような認識のもと、各団体や自治体等とも連携して、県内各企業に対する「働き方改革」に関する意識啓発や働きかけを強化するとともに、強い決意をもって、次に掲げる目標の達成に向け、「働き方改革」を積極的かつ継続的に推進することを宣言します。

平成29年8月17日

大分県働き方改革推進会議

【共同宣言目標】

- 1 **一般労働者の年間総実労働時間 全国平均以下（R2：2020年）**
(取組方針)
時間管理の徹底、IoTやAIの活用などによる労働生産性の向上に取り組みます。
- 2 **年次有給休暇取得率 70%以上（R2：2020年）**
(取組方針)
ワーク・ライフ・バランスの推進などにより誰もが働きやすい職場環境を整備します。
- 3 **男性の育児休業取得率 13%以上（R2：2020年）**
(取組方針)
部下の育児・介護に配慮・理解のあるイクボスの輪を広げ、男性の育児参加意識の向上により子育てしやすい環境をつくれます。
- 4 **25～44歳女性の就業率 77%以上（R4：2022年）**
(取組方針)
女性が活躍しやすい環境整備や起業支援等により働く女性を応援します。

1 上記2、3、4については、仕事と生活の調和推進官民トップ会議(内閣府)において策定した「仕事と生活の調和推進のための行動指針(平成28年3月7日一部改正)」の数値目標を参考にして設定したもの

2 今後、法改正等で国の数値目標が変更された場合は、「目標項目及び目標値」を見直すこととする

おおいた働き方改革共同宣言（案）

「おおいた働き方改革」共同宣言

～誰もが意欲と能力に応じていきいきと活躍できる大分県を目指して～

人口減少が進展する中、本県産業の維持・発展のためには、優秀な人材の確保や育成が必要であり、女性、若者、高齢者、障がい者など、多様な人材がそれぞれのライフステージに応じて社会参画でき、県民誰もが意欲と能力に応じていきいきと活躍できる社会づくりを進めることが重要です。

そのためには、長時間労働の是正、年次有給休暇の取得促進や、子育て・介護の両立のための男性の育児休業の取得の促進のほか、テレワークなどの時間や場所にとらわれない柔軟な働き方の導入などにより、多様な人材が働きやすい職場環境整備を進め、労働生産性の向上につながる「働き方改革」に取り組むことが必要です。

私たちは、「働き方改革」が多様な人材の確保や定着、経営力の向上、労働生産性の改善のための最良の手段であることを共通認識として、各団体、自治体、県内各企業の経営者や労働者とも連携し、次に掲げる目標の達成に向け、強い決意をもって「働き方改革」を積極的かつ継続的に推進することを宣言します。

令和3年 月 日 大分県働き方改革推進会議

おおいた働き方改革共同宣言・次期目標（案）

【共同宣言目標】

- 1 一般労働者の年間総実労働時間 全国平均以下（R7：2025年）**
（取組方針）
多様な人材が働きやすい職場環境整備の推進や、時間管理の徹底、IoTやAIの活用により労働生産性の向上に取り組みます。
- 2 年次有給休暇取得率 70%以上（R7：2025年）**
（取組方針）
柔軟な働き方の推進などにより誰もが働きやすい職場環境を整備します。
- 3 男性の育児休業取得率 30%以上（R7：2025年）**
（取組方針）
部下の育児・介護に配慮・理解のあるイクボスの輪を広げ、男性の育児参加意識の向上により子育てしやすい環境をつくります。
- 4 25～44歳女性の就業率 77%以上（R4：2022年）**
（取組方針）
女性が活躍しやすい環境整備や起業支援等により働く女性を応援します。

1 上記2、3については、「第4次少子化社会対策大綱」の数値目標を参考にして設定したもの

2 上記4については、「仕事と生活の調和推進のための行動指針」の数値目標を参考にして設定したもの

2 今後、法改正等で国の数値目標が変更された場合は、「目標項目及び目標値」を見直すこととする

少子化社会対策大綱(R2.5.29閣議決定) 施策に関する目標数値 「働き方」抜粋

項目	目標	現状 大綱策定時の直近値	参考 前回大綱(H27.3.20閣議決定)における数値目標
第1子出産前後の女性の継続就業率	70% (2025年)	53.1% (2015年)	55% (2020年)
女性(25～44歳)の就業率	82% (2025年)	77.7% (2019年)	73% (2020年)
男性の育児休業取得率	30% (2025年)	6.16% 2018年	13% (2020年)
男性の配偶者の出産直後の休暇取得率	80% (2025年)	58.7% (2018年)	80%
6歳未満の子供をもつ男性の育児・家事関連時間	1日あたり2時間30分 (2020年)	1日あたり83分 (2016年)	1日あたり2時間30分 (2020年)
週労働時間60時間以上の雇用者の割合	5% (2025年)	6.4% (2019年)	5% (2020年)
テレワーク制度等に基づく雇用型テレワーカーの割合	15.4% (2020年)	9.8% (2019年)	-
年次有給休暇取得率	70% (2025年)	52.4% (2018年)	70% (2020年)
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	全ての企業 (2025年)	64.0% (2019年)	全ての企業 (2020年)
くるみん取得企業	4,300社 (2025年)	3,312社 (2020年3月末)	3,000社 (2020年)