

第5回 大分県働き方改革推進会議 資料

日時：平成30年6月15日（金）13:30～

場所：大分県庁新館14F 大会議室

□ 大分県働き方改革推進会議(H28.12月設置)

長時間労働の是正や、仕事と子育てや介護等が両立できる環境整備など働き方改革の機運醸成及びその推進を図るため、働き方改革の実現に向けた議論を行う。また、企業の働き方の取組を促進するとともに、新しい課題について対策を検討し、働き方改革を推進する。

■委員:経済団体代表、連合代表、企業経営者、有識者など 計14名

■事務局:大分労働局、大分県

第1回会議(H28年12月13日開催)

■議事

- (1)労働局長報告(国・実現会議の動向等)
- (2)大分県の現状と課題
- (3)委員からの事例発表・提言・意見交換
- (4)働きやすさの指標(国の目標値)

第4回会議(H29年8月17日開催)

■議事

- (1)共同宣言、目標設定(案)について
- (2)働き方改革推進施策について

■共同宣言式

第2回会議(H29年2月21日開催)

■議事

- (1)労働局長報告(国・実現会議の動向等)
- (2)主要課題の議論
長時間労働の是正に向けた取組について
- (3)働き方改革を推進するために取り組むこと

働き方改革トップセミナー(H29年10月19日開催)

■内容

- (1)講演「多様な人財の活躍推進とJALワークスタイル変革」
～社員一人ひとりにあわせた新しい働き方へ～
日本航空(株) 執行役員 植田 英嗣 氏
- (2)ワークライフバランス推進優良企業表彰受賞企業の取組紹介
・(株)オーイーシー ・社会医療法人 敬和会
- (3)働き方改革・人手不足対策について(説明)
・内閣総理大臣補佐官 長谷川 栄一 氏
・中小企業庁次長 吉野 恭司 氏

第3回会議(H29年6月15日開催)

■議事

- (1)労働局長報告(国・働き方改革実行計画等)
- (2)主なテーマについて
仕事と子育て・介護との両立環境整備
女性活躍促進、柔軟な働き方、留学生の活用
- (3)目標設定、共同宣言(案)について

企業への普及・啓発

■おおいた子育て応援団「しごと子育てサポート企業」認証

次世代法に基づく一般事業主行動計画を策定した企業を認証
H29年度 74社認証(新規)
H30.3月末現在 1,042社

■九州・山口地域連携ワーク・ライフ・バランス推進キャンペーン

ワーク・ライフ・バランスの認知度向上及び男性の働き方や家事・育児に対する意識改革を促進
○行政及び経済界トップが揃って「ご当地男ディ」宣言
○HP上での動画配信
○冊子「ワーク・ライフ・バランス読本」作成及び配布

(成果)

企業の自主的な取組を促し、仕事と子育て等を両立できる環境整備の機運を醸成した。

企業への支援・在宅ワークの推進

■働き方改革推進リーダー養成講座

ワーク・ライフ・バランスの推進に必要な知識や具体的な取組、実践的なスキルを身につけた企業内リーダーを養成
・対象: 経営者・人事労務管理担当者等
・開催地: ①宇佐市 ②大分市
・参加企業数: ①17社 ②23社 計40社

■アドバイザー派遣

企業に専門家(社労士等)を派遣し、労働条件や雇用環境整備等の指導・助言を行うほか、社内研修会等を開催
・派遣企業数: 13社(延べ23回)

■アドバイザー会議

アドバイザー(社労士等)が企業で指導・助言を行う際のポイント等の説明や事例検討を実施
・開催回数: 1回

(成果)

・企業が働き方改革に必要な知識や実践的なノウハウを修得することができた。
・外で働くことが困難な女性の就業機会を創出した。
・企業における人材不足を補完する手段を提案できた。

子育てなどにより外で働くことが困難な女性に対する多様な働き方が可能な在宅ワークに関する支援や、企業に対し在宅ワーク活用を促進

■在宅ワーク啓発セミナー

・企業向け(1回) 24社(27名)参加
・就業希望者向け(2回) 90名参加

■在宅ワーカー養成講座

WEBライティング、音声起こし、WEB製作の3コース ×12回
・受講者数: 60名(うち、受講後に在宅ワークにより収入を得た者 50名)

*在宅ワークとは、情報機器等を活用し、請負契約に基づきサービスの提供を行うこと

優良企業の取組を評価・PR

■「おおいたワーク・ライフ・バランス推進優良企業」表彰

「しごと子育てサポート企業」のうち、特に取組が顕著な企業を表彰
・表彰企業数: 5社

■表彰、認証企業に対する県補助金の優先採択及び県融資制度の優遇

■先進事例のPR

・パンフレット(「おおいたの働き方改革」「おおいた働き方改革取組事例集」)の配布、HP掲載

(成果)

働き方改革やワーク・ライフ・バランス推進に係る企業の優れた取組を評価し、その取組をPRすることで、機運醸成や他企業への波及を図った。

「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

【目標】

1 一般労働者の年間総実労働時間 全国平均以下 (H32 : 2020年)

大分県 : 2035.2H (毎月勤労統計調査 H28年平均) / 全国 : 2024.4H (同) ※5人以上の事業所

(取組方針)

○時間管理の徹底、I o T や A I 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 (H32 : 2020年)

大分県 : 53.7% (H28 労働福祉等実態調査) / 全国 : 48.7% (H28 就業条件総合調査)

(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 (H32 : 2020年)

大分県 : 6.0% (H28 労働福祉等実態調査) / 全国 : 3.16% (H28 雇用均等基本調査速報値)

(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 (H34 : 2022年)

大分県 : 71.7% (H24 就業構造基本調査) / 全国 : 71.6% (H27 労働力調査)

(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を示す。

※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。

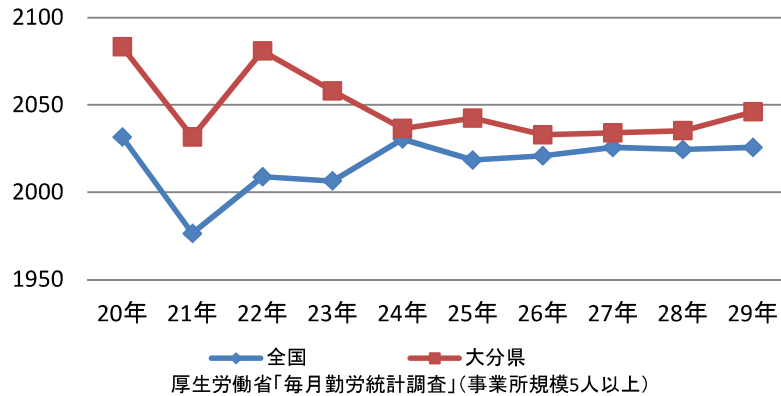
大分県における「働き方改革」の現状（1）

おおいた働き方改革共同宣言（平成29年8月17日）

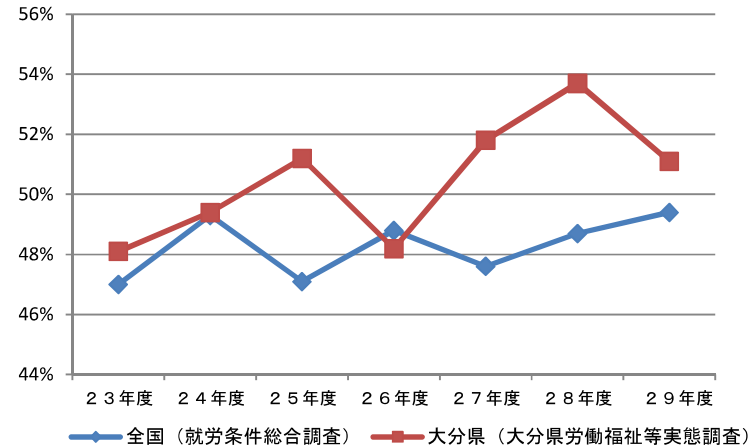
～誰もが意欲と能力に応じていきいきと活躍できる大分県を目指して～

目標

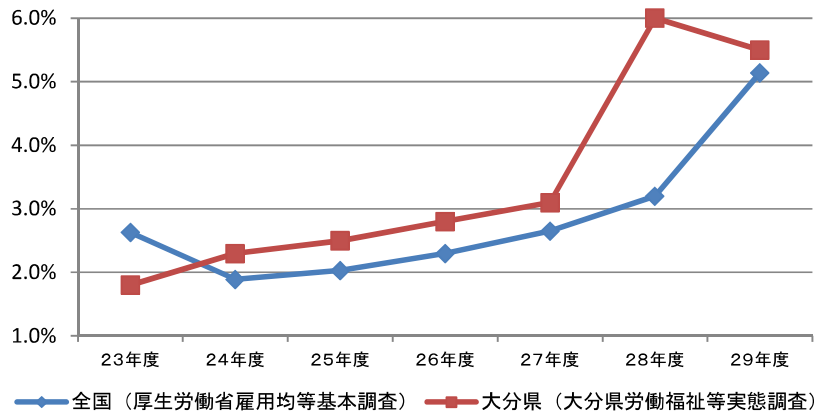
1. 一般労働者の年間総実労働時間
 全国平均以下（H32：2020年）
 大分県2046.0H 全国2025.6H（H29）



2. 年次有給休暇取得率 70%以上（H32：2020年）
 大分県51.1% 全国49.4%（H29）

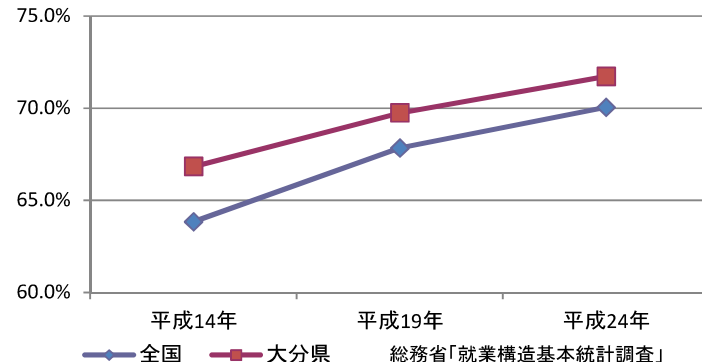


3. 男性の育児休業取得率 13%以上（H32：2020年）
 大分県5.5%（H29） 全国5.14%（H29速報）



4. 25歳～44歳女性の就業率 77%以上
 （H34：2022年）

大分県71.7% 全国71.6%（H24）



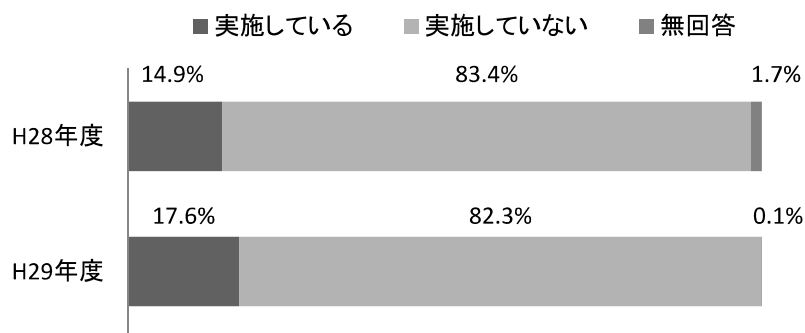
※2～4は、国の「仕事と生活の調和推進のための行動指針」の数値目標と同じ

大分県における「働き方改革」の現状（2）

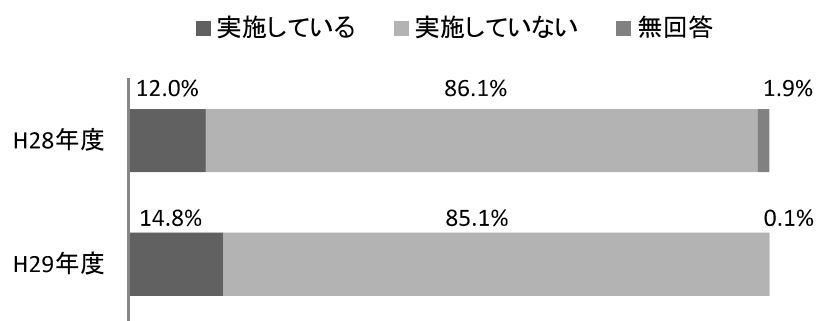
－ 大分県労働福祉等実態調査 －

今後の労働施策を推進するための基礎資料を得ることを目的に、県内の民間事業所における労働条件や労働福祉等の実態と動向について、毎年度、県内の1000事業所を対象に調査を実施している。（調査は毎年6月30日現在）

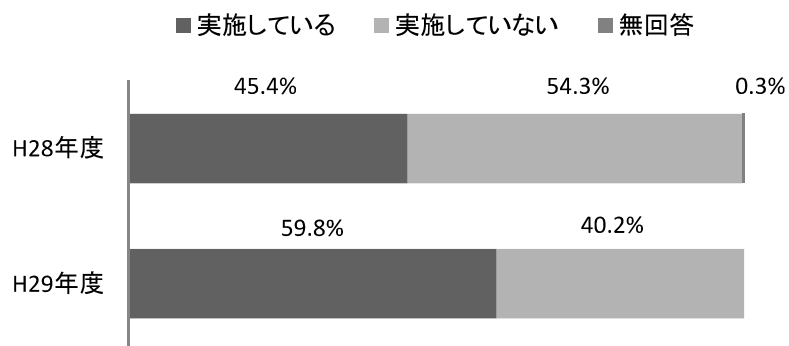
法定以上の育児休業制度を実施している事業所



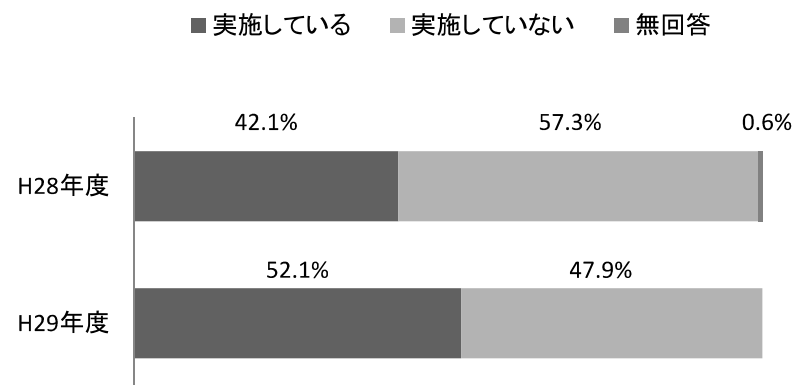
法定以上の介護休業制度を実施している事業所



働き方の見直しを実施している事業所



年休の取得促進を実施している事業所



大分県における「働き方改革」の現状（3）

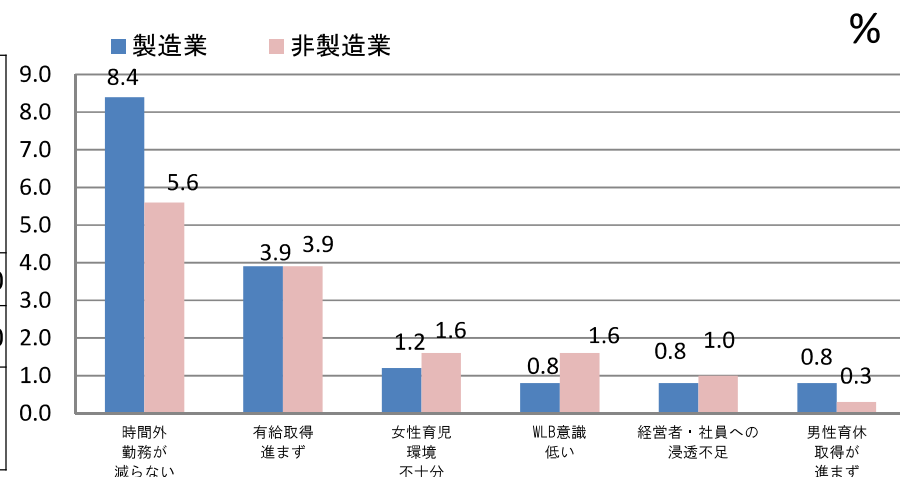
—2017年秋の500社企業訪問から—

- ・全体の4割を超える事業者が、働き方改革が進んでいると回答している。
- ・働き方改革について課題があると答えた事業者は、「時間外勤務が減らない」、「有給休暇の取得が進まない」の順で多かったが、「男性の育休取得が進まず」が少ないなど、問題意識が浸透していない一面も窺える。

働き方改革について

| | 課題がある | | | | | | | | 進んでいる |
|--------------|------------|-----------|-----------|---------|--------------|------------|------|------|-------|
| | 時間外勤務が減らない | 有給休暇取得進まず | 女性育児環境不十分 | WLB意識低い | 経営者・社員への浸透不足 | 男性育休取得が進まず | その他 | 計 | |
| 製造業 | 8.4 | 3.9 | 1.2 | 0.8 | 0.8 | 0.8 | 10.0 | 26.0 | 48.0 |
| 非製造業 | 5.6 | 3.9 | 1.6 | 1.6 | 1.0 | 0.3 | 16.4 | 30.5 | 39.0 |
| 製造業＋非製造業（合計） | 6.8 | 4.0 | 1.4 | 1.3 | 0.9 | 0.5 | 13.5 | 28.5 | 43.1 |

単位%



【企業の声】

- ・男性の育休取得は今年2事例有り。取得期間は1ヶ月と半年。（IT系）
- ・「くるみん」を取得しようと取組中。契約社員の女性リーダー職もあり、賞与もあるなど給与体系も含めて働きがいはあると考えている。有給休暇の取得は推進している。（IT系）
- ・短時間労働（半日勤務等）の工夫をして、子育て世代の女性が働きやすい労働環境づくりに取り組んでいる。従業員のほとんどが20～40代の子育て世代女性。（食品）
- ・すべての項目（課題）が該当する。有給もほとんど取れていない。人材不足が原因。（宿泊業）
- ・従業員が定員割れの状況が続いているため、従業員に負荷がかかっている。運転手については、残業100時間を80時間に減らす等取り組んでいる。削減策としては、高速利用、外注化をすすめることを行っている。（運輸）

平成30年度 働き方改革推進の取組

大分県雇用労働政策課

目的

働き方改革に向けた取組の県内全域への浸透

働き方改革推進会議委員の意見

- 働き方改革を試行錯誤しながら進めていくうえで、単発のコンサルティングでなく定期的な指導助言をしてほしい。(企業経営者)
- 中小企業・小規模事業者は働き方改革に取り組む余裕がなく、経営者はどう取り組めばよいかも分からない。
働き方改革を浸透させるには、規模、業種等状況に合わせたきめ細やかな指導が必要 (経済団体)

- 働き方改革に取り組むには経営者の理解、意識改革が必要 (経済団体)

新規

「おおいた働き方改革」実践推進事業

【目的】 企業に働き方改革コンサルタントを派遣し、働き方改革の定期的な指導助言を実施し、県内における先進事例を創出する。

【対象】 異業種4社に月1回×7ヶ月→業種別に先進事例を創出
(取組内容については中間・最終報告会等で共有)

「おおいた働き方改革」推進リーダー養成講座 (H28～)

【目的】 働き方改革に中心となって取り組むリーダーを養成する。【対象】 人事労務担当者等
【実施】 3回×1カ所 (大分市)

新規「おおいた働き方改革」経営者勉強会

【目的】 経営者が自社における働き方改革の必要性を認識する。

【対象】 中小企業経営者等

【実施】 県内12カ所

「おおいた働き方改革」経営指導員勉強会

【目的】 中小企業・小規模事業者の働き方改革の取組を支援する経営指導員がその必要性を認識する。

【対象】 商工会、商工会議所等の経営指導員

【実施】 経営指導員対象の会議、研修会時に併せて実施

大分県働き方改革推進会議

働き方改革の推進に向けた取組について議論推進会議、トップセミナー(年1回)を実施

- おおいたワーク・ライフ・バランス優良企業表彰 (H28～)
- おおいた子育て応援団「しごと子育てサポート企業」認証 (H18～)
- くるみん認定 (国)

継続

実践

意識改革

機運醸成

平成30年度 働き方改革推進の取組（在宅ワークの推進）

大分県雇用労働政策課

女性の就業機会の創出や企業における人材不足の解消を図るため、専門スキルを習得した在宅ワーカーを育成し、多様で柔軟な働き方の一つである、在宅ワークを普及・啓発する。

【現状・課題】

- 働きたくても、子育て等家庭の事情により自宅外へ働きに出ることが難しく、あきらめている女性が多い。
- 県内の在宅ワークに対するニーズは高く、在宅ワークの基礎知識や専門スキルの習得によるワーカーの育成が必要。
- 在宅ワーカーは全国で126万4千人。（在宅就労調査2013）クラウドソーシング市場規模は飛躍的に拡大する見通しである一方、中小企業における認知度は低い。（中小企業白書2017）
- 企業は、在宅ワーカーがどのような人か、求めるスキルがあるのかなど、ネット上の情報だけでは発注に不安がある。

【取組・方向性】

- 在宅ワークにチャレンジする女性を支援
⇒新たな就業の機会を創出
- 再就職に不安がある女性等に対するスキルアップ支援
- 企業の在宅ワーカー活用に対する理解促進
- 在宅ワーカーと県内企業のマッチングを支援

【効果】

- ・女性の就業機会の創出
- ・ライフステージに応じた働き方の実現
- ・企業の人材不足解消

女性支援

【在宅ワーカー育成】

- ①入門コース(基礎講座) 在宅ワークの基礎知識、心構えや事例を紹介
1回2時間、2回開催 (定員:1回あたり50名) ※託児付き
- ②在宅ワーカー養成講座
在宅ワーカーとして就業につながりやすい専門スキルを習得
1回2時間×週1日×10回(3ヶ月程度)の講座を3コース
(定員:各コース20名) ※託児付き

企業支援

【在宅ワーク活用促進】

- ①在宅ワークの普及・促進活動
企業会、商工会など各団体の活動を通じて在宅ワークを周知
- ②在宅ワーク活用セミナー
○「在宅ワークの適正な実施のためのガイドライン」の内容や利点・注意点など説明
○在宅ワーク活用企業から事例紹介

女性と企業のマッチング

【在宅ワークマッチング交流会】(新規)

- 発注希望企業の業務紹介、マッチングタイムでは、ワーカーが各企業のブースを訪問し、商談を行う。
- 在宅就業に役立つセミナー(確定申告・営業スキル向上等)
 - 企業紹介(各企業担当者から発注予定業務の紹介)
 - マッチングタイム(個別ブースでの面談・商談)
1回3時間、1回開催

情報提供

- 在宅ワーク活用希望企業及び部内関係団体(スタートアップセンター等)へ在宅ワーカーの情報提供
- 仲介業者(企業・NPO法人)への在宅ワーカーの情報を登録
- クラウドソーシングサイトへ在宅ワーカーの情報を登録

平成30年度「おおいた働き方改革」トップセミナー(案)

(拡大版 大分県働き方改革推進会議)

■目的:働き方改革は経営トップ自らの強いリーダーシップにより、積極的かつ継続的に推進することが必要である。そこで、企業経営者等を対象に講演及び取組事例を紹介することで、働き方改革への理解を深め、意識改革を図る機会とする。

■対象:企業経営者、人事労務責任者(定員150名)

■日時:平成30年10月9日(火) 13時30分~15時30分

■場所:ホテル日航大分 オアシスタワー3F 紅梅の間

■内容:1. 講演

講師 カルビー(株) 代表取締役会長兼CEO 松本 晃氏
テーマ (仮称)カルビーの働き方改革について

2. 平成30年度大分県ワーク・ライフ・バランス推進優良企業表彰
受賞企業の取組紹介 ※表彰企業未定



★カルビー(株) 松本晃会長兼CEOの経歴★

1947年、京都府生まれ。

1972年に京都大学農学部修士課程を修了後、伊藤忠商事(株)に入社。同社の子会社であるセンチュリーメディカル(株)の取締役営業本部長を経て、1993年にジョンソン・エンド・ジョンソンメディカル(株)(現:ジョンソン・エンド・ジョンソン(株))に入社。代表取締役社長、最高顧問を歴任。

2009年6月にカルビー(株)の代表取締役会長兼CEOに就任。以来、同社を増収増益に導いた。

また、働き方改革やダイバーシティの取組も進めている。

2018年3月末、6月下旬開催予定の株主総会をもって退任すると発表した。

「ニッポンの社長HP」から引用

大分県の人材確保の取組 ～県内就職18,500人確保に向けて～

若年者の県内就職促進～17,000人

県内高校生・大学生等の県内就職支援強化や
U I J ターン就職促進

<高校生等>

- ・企業と高校の情報交換会の開催
- ・高校生向け合同企業説明会の開催
- ・高校生、専門学校生等を対象としたIT業界説明会

<大学生等>

- ・インターンシップマッチング専用サイトの開設
- ・県内企業と理系大学教授との情報交換会
- ・大学・大学院と連携して講義で県内企業を紹介

<保護者>

- ・保護者に対する合同企業説明会(大学生、高校生)

<U I J ターン>

- ・学生就職サポーターの設置(福岡)
- ・企業魅力発見バスツアー(福岡発着)
- ・U I J ターン就職希望者と県内企業のマッチングイベント
- ・県外事務所での企業参加型就職イベント開催

女性の活躍促進～500人

出産・育児等で離職した女性の再就職支援や
柔軟な働き方である在宅ワークの普及促進

<再就職支援>

- ・子育てママの仕事復帰応援(研修+就業体験)
- ・再就職チャレンジ支援事業(託児付き職業訓練)
- ・働きやすい環境を整えた企業を紹介する合同企業説明会
- ・働きたい女性に対する支援施策や企業情報を発信する働く女性のためのサイトを創設

<在宅ワーク>

- ・在宅ワークの普及・啓発(啓発セミナー+在宅ワーカー養成講座)
- ・県が養成した在宅ワーカーと業務効率化に取り組む企業とのマッチング交流会を実施

シニア人材の活用～1,000人

働くことに興味があるシニアの掘り起こしやシニア
ア雇用に検討している企業とのマッチング実施

<企業とのマッチング>

- ・「シニア世代のための就職面談会」年3回開催
- ・シニアからの希望が多い「職場見学会」を実施
- ・シニア雇用に積極的な企業の紹介動画を公開

離転職者への就職支援

職業訓練の拡充や若年求職者の
早期就職・職場定着を支援

- ・特に人手不足感が強い観光・建設・物流分野を対象とした新たな職業訓練の実施
- ・委託訓練に新コース設定
コールセンター、Web・スマホアプリ、調理師、美容師、栄養士養成科 等

県内就職18,500人
確保に向け取組加速

[H26～H28 15,600人
H29～H31 18,500人]

働き方改革の推進

おおいた働き方改革共同宣言の目標達成への取組

目標達成に向けた取組の県内全域への浸透を図る

- ・経営者が働き方改革の必要性を理解し、自社における働き方改革実践の契機となる経営者勉強会を県内12カ所で開催。
- ・働き方改革を実践する企業に専門家を派遣し、成果を上げることにより、県内における先進事例を業種ごとに創出。

外国人材の活用

留学生のみを対象とした合同企業面接会
(労働局と共催)等の開催により県内就職を促進

- ・企業説明会や情報交換会などの企業と留学生との交流機会の増加

企業誘致・ 県内企業の魅力発信

戦略的な企業誘致により、魅力的な仕事の場を作るとともに、県内企業の魅力を発信することで、大分県で働きたい人を呼び込む

県と労働局との 雇用対策協定の締結

共通の課題(人手不足対策、働き方改革推進)と目標(県内就職18,500人、共同宣言4目標)に向けた取組を連携して実施

- ・県と労働局に相互連携窓口を設置
- ・企業の若年者に対する職場情報(年次有給休暇取得日数や所定外労働時間等)の積極的な提供の推進
- ・誘致企業等による企業説明会・面接会の実施



大分県雇用対策協定



大分県の雇用情勢は、直近の有効求人倍率が1.48倍と3か月連続で過去最高値を更新するなど着実に改善する一方、県内の幅広い業種で人手不足が深刻となっています。本県産業の維持・発展と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の実現のためには、働き方改革の推進による魅力ある職場づくりと、多様な人材の活躍促進による産業人材の確保が求められています。

このため、大分県が行う雇用施策や産業施策と、国(大分労働局)が行う職業紹介、事業主支援その他の雇用に関する施策が、密接な連携の下、効果的かつ一体的に実施されるよう、両者で「雇用対策協定」を結ぶこととしました。



大分県

総合的な雇用対策の推進



国(大分労働局)
〈ハローワーク〉

〈安心・活力・発展プラン2015〉

- ・若年者・女性・高齢者等の就業ニーズに対応した労働参加の促進
- ・UIJターン就職の促進
- ・多様な働き方の普及によるワーク・ライフ・バランスの推進 等

- ① 働き方改革の推進
- ② 多様な人材の活躍促進による産業人材の確保
- ③ 人材の育成

〈全国ネットワークを活かした雇用対策〉

- ・ハローワークによる職業相談・紹介
- ・雇用保険制度の運営
- ・各種助成金による事業主支援
- ・公的職業訓練への誘導 等

共通の
課題と目標

- ・働き方改革推進→共同宣言の4つの目標(長時間労働の是正・年休の取得・男性の育休取得・女性の就業)
- ・人手不足対策 →3年間で県内就職者数18,500人(若年者・女性・シニア)

雇用の分野で県と国が連携した施策を展開

◎働き方改革の推進

- ・求人票に、働き方改革優良企業であることや働きやすい職場のPRを記載
- ・企業の若年者に対する職場情報(年次有給休暇取得日数や所定外労働時間等)の積極的な提供
- ・ユースエールの認定促進及びくるみん取得促進
- ・「ノー残業デー」、「県民ノー残業デー」、「年次有給休暇取得促進期間」等の普及啓発
- ・「働き方改革推進支援センター」の活用促進 等

◎人手不足対策の推進

- ・企業の若年者に対する職場情報(年次有給休暇取得日数や所定外労働時間等)の積極的な提供【再掲】
- ・働きたい女性向け合同企業説明会の開催
- ・シニア世代のための就職面談会の開催
- ・留学生の就職支援の取組を共有する体制の構築
- ・誘致企業等による企業説明会・面接会の開催
- ・特に人手不足感が強い観光・建設・物流分野を対象とした新たな職業訓練の実施 等

◎障がい者の活躍促進

- ・障がい者雇用率未達成企業へ県・ハローワークが連携して訪問 等

◎県と労働局の連携体制の確保

- ・県と労働局に相互連携窓口を設置
- ・県や労働局が実施する事業やイベントを互いに周知
- ・県と連携して、ハローワーク窓口職員が県内企業へ見学 等

「運営協議会」の開催及び施策の推進のための要請

- 運営協議会を開催し、密に連携する体制を強化。※大分県は、商工労働部雇用労働政策課を中心として参画。労働局は、職業安定部長や雇用環境・均等室長が参画。
- 大分県知事及び大分労働局長は、それぞれが取り組む施策の推進に資するための必要な要請を相互に行うことができる。

➡「雇用対策協定」締結により「いきいきと働き地域が輝く活力ある大分県」を目指します。

大分県雇用対策協定

(目的)

第1条 本協定は、大分県（以下「県」という。）と厚生労働省大分労働局（以下「労働局」という。）が、本県産業の持続的な維持・発展と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の実現に向け、密接に連携して、県内企業の魅力ある職場づくりと多様な人材の活躍を推進する施策を効果的かつ一体的に進めていくことを目的として締結する。

(取組内容)

第2条 県及び労働局は、前条に定める目的を達成するための具体的な取組の内容、実施方法及び数値目標を「大分県雇用対策協定に基づく事業計画」として毎年定め、必要に応じ改定を行うものとする。

(要請)

第3条 大分県知事及び大分労働局長は、それぞれが取り組む施策の推進に資するため必要な要請を相互に行うことができ、当該要請について誠実かつ速やかに対応するものとする。

(秘密保持)

第4条 本協定に基づく雇用対策に関する取組において、県及び労働局が互いに開示する情報については、互いに秘密を保持するものとする。ただし、事前に相手方の承諾が得られた場合は、この限りではない。

(運営協議会)

第5条 県及び労働局は、本協定の取組事項を推進し、全般の進捗状況の把握と全体調整を行うための運営協議会を設置するものとする。運営協議会に係る詳細は、別途定めることとする。

(その他)

第6条 本協定に定めがない事項が生じた場合又は本協定の内容について改定する必要が生じた場合は、その都度、県及び労働局は誠意をもって協議し、決定するものとする。

附 則

本協定は、締結の日から施行する。

本協定の締結を証するため、本書2通を作成し、大分県知事及び大分労働局長が署名の上、各自その1通を保有するものとする。

平成30年3月28日

大分県知事

元瀬 勝貞

厚生労働省
大分労働局長

小笠原 清美

働き方改革に向けた取組実績の概要(平成29年度 大分労働局)

団体等との主な取組

- ☞ **県・市との雇用対策協定(県内9件)(H29年度:県(H30.3.28)、杵築市(H29.7.28))**
 - ・人手不足等の課題を踏まえたシニア世代のための就職面接会、障害者雇用促進セミナー等
- ☞ **経済団体等との共同による取組**
 - ・会員等への説明、個別相談会の開催等
 - ・大分駅前での街頭キャンペーン(連合、経営協との共同)等
- ☞ **県内本店の全ての金融機関との連携協定(H29.7.11:全6金融機関)**
 - ・生産性向上のための各種労働関係助成金の周知啓発、金融機関との包括連携協定締結による支援の実施
 - ・雇用関係助成金セミナーの開催(7/11)
 - ・働きやすい職場づくりセミナー(9/5)
 - ・信用金庫協会研修会(11/2)
 - ・働き方改革講演(日田信用金庫12/19)

個別企業への取組

| ワーク・ライフ・バランスの推進 | 働き過ぎ防止に向けた取組の推進 | 女性の活躍推進・高齢者・障害者支援 | 両立支援対策の推進 | 非正規の処遇改善 |
|---|--|---|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ☞ 年次有給休暇の取得促進 <ul style="list-style-type: none"> ・夏季、年末年始、GWで年次有給休暇をプラスする長期休暇取得の勧奨 ・10月を「年休取得促進期間」としての重点的な周知広報 ・地域イベントに合わせた休暇取得促進キャンペーン、調査等の実施(大分市事業) ☞ 県民ノー残業デー等の普及促進 <ul style="list-style-type: none"> ・「ノー残業デー」(毎月第3水)の周知・啓発 ・特に、「県民ノー残業デー」(11月第3水)は、大分駅前にて街頭キャンペーン(取組宣言企業130社)(周知メモ帳2000部配付) ☞ 個別コンサルティング(訪問:69社、ワークショップ:102名) | <ul style="list-style-type: none"> ☞ 監督指導の徹底 <ul style="list-style-type: none"> ・問題が疑われる企業(月80時間超の事業場)への監督指導(29年度実績:166件) ☞ 過重労働解消キャンペーンの展開 <ul style="list-style-type: none"> ・過労死等防止啓発月間(11月)に合わせた重点監督を実施(11月実績:76件) ・過労死等防止対策推進シンポジウムの開催(川人弁護士、遺族:高橋氏参加:参加者約200名) ・全国一斉無料電話相談実施 ☞ 労働時間の適正な把握のために、新ガイドラインの周知 | <ul style="list-style-type: none"> ☞ 女性活躍推進法に基づく義務化企業への指導 <ul style="list-style-type: none"> ・行動計画の策定・届出が義務となっている県内全ての企業が実施済み(労働者数301人以上:112社) ☞ 女性活躍推進法に基づく努力義務企業奨励(300人以下:93社) <ul style="list-style-type: none"> ・行動計画の策定・届出(101人以上の割合:全国3位) ・両立支援等助成金(女性活躍加速化コース)等の活用の促進 ☞ 女性の活躍促進に取り組む企業の認定制度の周知 <ul style="list-style-type: none"> ・えるぼし認定 ☞ 女性の就職支援 <ul style="list-style-type: none"> ・マザーズコーナーによる就労支援(支援対象者1102人:就職率92.5%) ☞ 障害者、高齢者の就職支援 <ul style="list-style-type: none"> (障害者雇用率:全国5位) (高齢者雇用確保措置:100%2年連続達成、全国1位) | <ul style="list-style-type: none"> ☞ 改正育児・介護休業法等の円滑な施行 <ul style="list-style-type: none"> ・説明会開催(29年度:183社) ・訪問による指導(29年度:226社) ☞ イクボス宣言の推進 <ul style="list-style-type: none"> ・局「くるみんな通信」(922社送付)による周知 ・日田信用金庫での講演の際に宣言(29年度宣言:111人) ☞ 子育てサポート企業の普及促進 <ul style="list-style-type: none"> ・くるみんな認定(29年度:4社 計29件) ・プラチなくるみんな認定(29年度:0社 計1社) | <ul style="list-style-type: none"> ☞ 同一労働同一賃金 <ul style="list-style-type: none"> ・「非正規センター」による賃金制度等見直しに係る相談支援を実施 ☞ 正社員転換等プランの推進 <ul style="list-style-type: none"> ・正社員求人確保等の就職支援、キャリアアップ助成金(正社員化コース)(支給件数)28年度283件⇒29年度484件(71.0%アップ) ☞ パートタイム労働法の確実な履行確保 <ul style="list-style-type: none"> ・訪問による企業指導(29年度:133社) ☞ 無期転換ルールの周知 啓発 <ul style="list-style-type: none"> ・連合、経協との合同大分駅前街頭キャンペーン(啓発カレンダー1000部配布) ・県内で説明会、相談会開催(29年度:延べ34回) |

平成30年度 大分労働局行政運営方針のあらまし（働き方改革関連抜粋）

