

これまでの働き方改革推進の取組

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

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

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5回会議(H30年6月15日開催)

- 議事 (1)大分県における働き方改革について
(2)「働き方改革関連法案」について
(3)意見交換
・中小企業・小規模事業者への働き方改革の浸透について
・若年人材の確保、定着促進 女性の多様な働き方推進

第6回会議(R元年7月1日開催)

- H30働き方改革実践モデル企業による取組発表
議事 (1)共同宣言目標の達成状況等について
(2)意見交換
・当会議の法律での位置づけ
・働き方改革を進めるうえでの企業の関心事及び行政の取組
・働き方改革推進体制について

働き方改革トップセミナー(R元年10月1日開催)

- (1)「おおいた働き方改革」推進優良企業表彰式・取組紹介
・(株)ケイ・エス・ケイ ・(株)坂井建設
(2)講演「働きがいを高める組織風土改革」
～サイボウズはいかにして「100人100通り」の働き方ができる会社になったか～
サイボウズ(株) チームワーク総研 シニアコンサルタント 松川 隆 氏

大分県働き方改革推進体制について

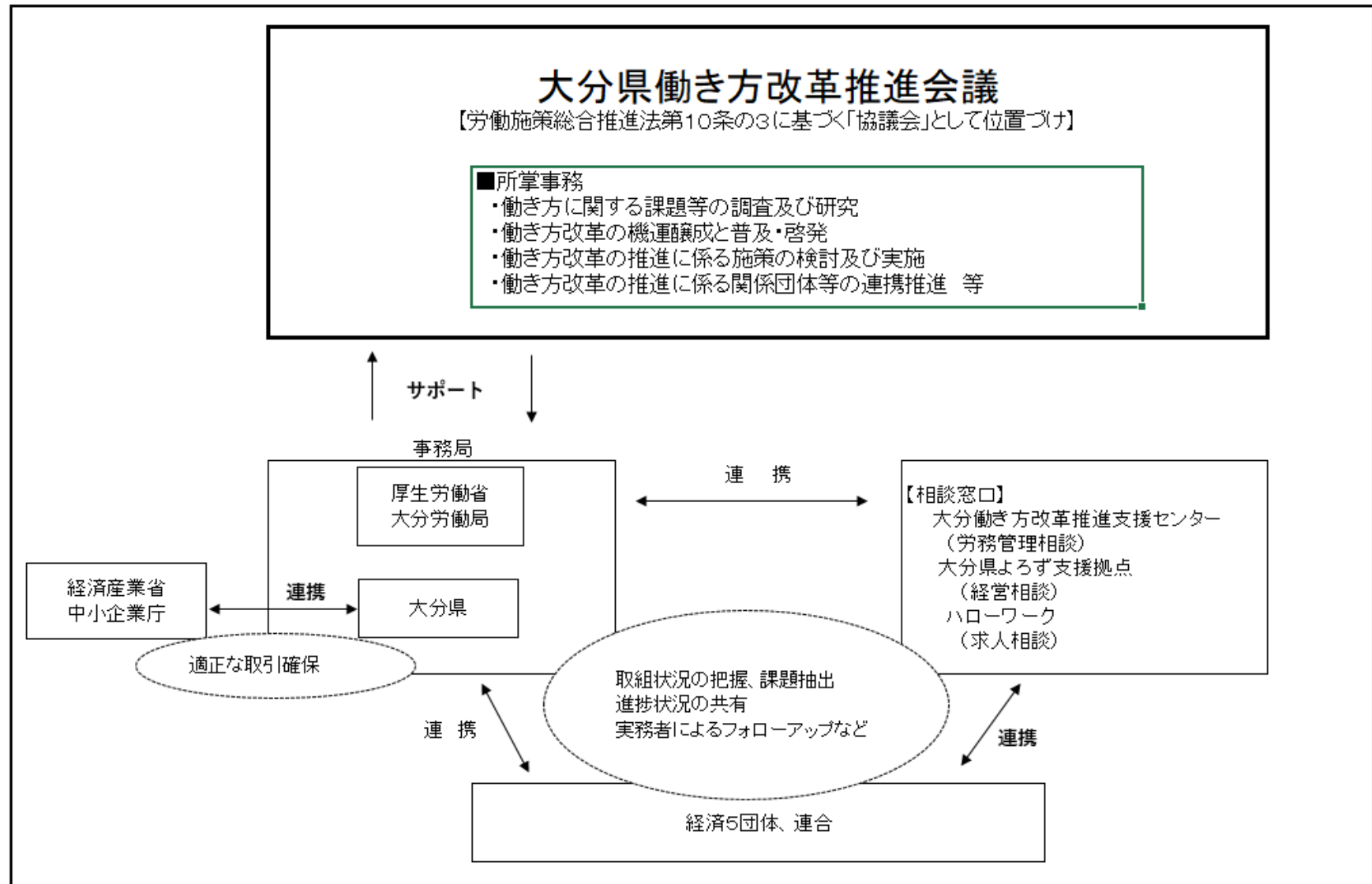
1. 中小・小規模事業者において、労働時間の削減等の働き方改革関連法に沿った取組を進めるためには、生産性向上や人材戦略など、経営計画の見直しそのものが必要な場合があり、専門的なサポートが必要
2. 加えて、改革のしわ寄せが下請けにいかないよう、サプライチェーン全体として生産性向上に取り組んでいくことが重要
3. よって、本推進会議の下、事務局である大分県・大分労働局が中心となって、(1)～(3)の組織間の具体的な連携を進めていく

(1) 働き方改革関連法の観点(大分労働局、働き方改革支援センター)

(2) 生産性向上や経営革新計画策定支援の観点(よろず支援拠点、商工団体)

(3) 適正な取引確保の観点(経済産業省中小企業庁)

大分県働き方改革推進体制図



おおいた働き方改革共同宣言・目標達成状況

【共同宣言目標】

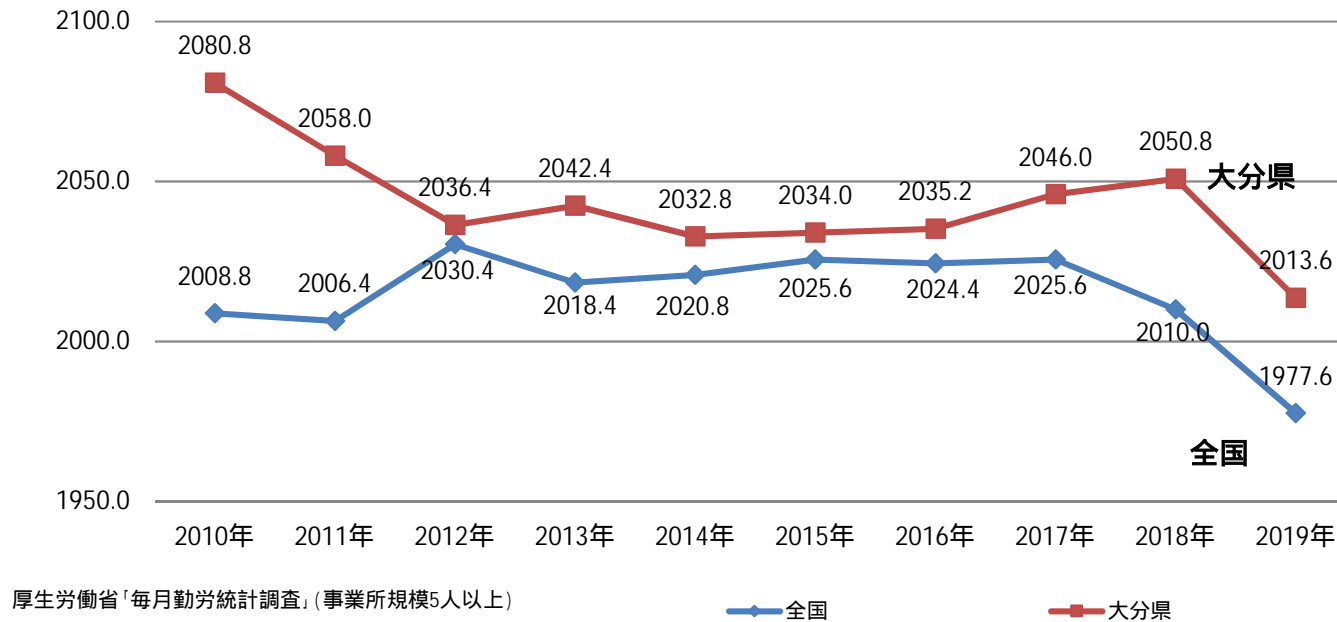
- 1 一般労働者の年間総実労働時間 全国平均以下（R2：2020年）**
(取組方針)
時間管理の徹底、IoTやAIの活用などによる労働生産性の向上に取り組みます。
- 2 年次有給休暇取得率 70%以上（R2：2020年）**
(取組方針)
ワーク・ライフ・バランスの推進などにより誰もが働きやすい職場環境を整備します。
- 3 男性の育児休業取得率 13%以上（R2：2020年）**
(取組方針)
部下の育児・介護に配慮・理解のあるイクボスの輪を広げ、男性の育児参加意識の向上により子育てしやすい環境をつくれます。
- 4 25～44歳女性の就業率 77%以上（R4：2022年）**
(取組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

1. 一般労働者の年間総実労働時間 全国平均以下 (R2:2020年) 大分県 2013.6H 全国 1977.6H (R元:2019年)



【現状】

- ・2019(R元)年の大分県の総実労働時間は前年比で37.2時間短くなった。
- ・全国との比較では、前年に比べ4.8時間差が縮まったものの、いまだ36.0時間上回っている。
(毎月勤労統計調査)

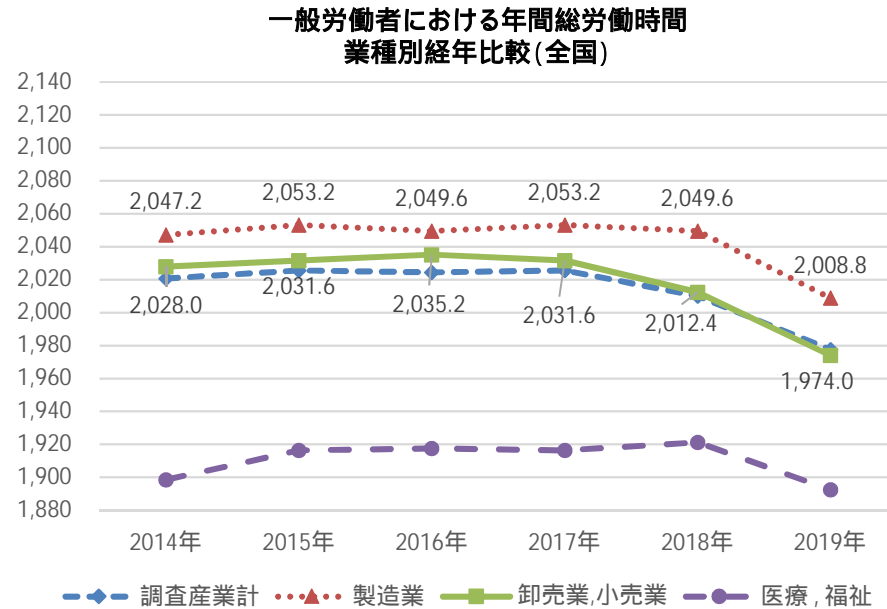
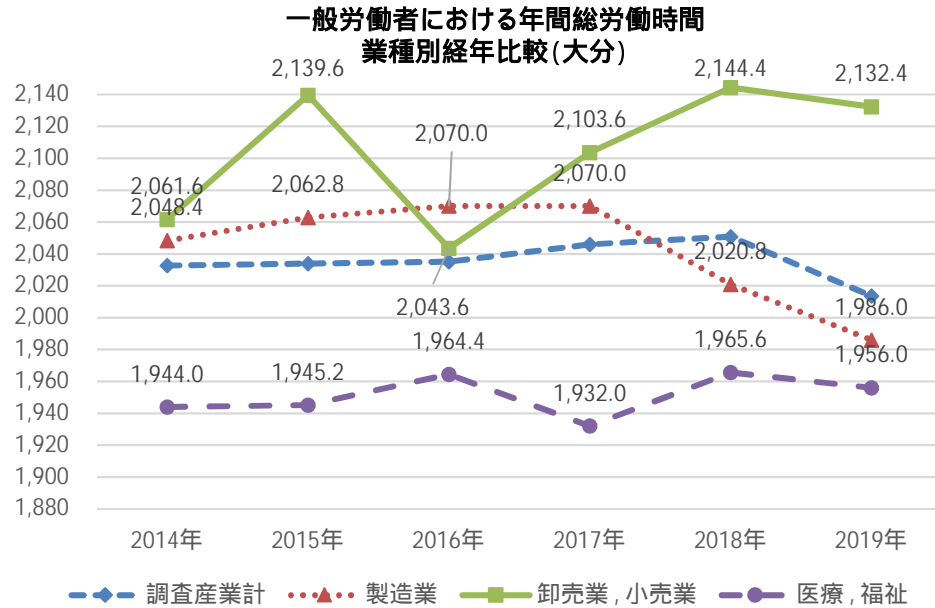
【分析】

- ・2016(H28)年常用雇用者数に占める大企業の割合が、全国35.8%に対し、大分県は17.4%で大企業の割合が低い。
(H30.12.14中小企業庁HPより)
大企業は完全週休二日制の事業所が多いため、労働時間が短くなる。
- ・大分県の労働者のうち「正社員・正職員」の割合は62.5%で、全国平均59.5%を上回っている。
(平成28年経済センサス活動調査結果(大分県の概要))
業務時間が一律に決められている正社員の割合が高いことで、全体の労働時間が長くなる。

おおいた働き方改革共同宣言・目標達成状況

1. 一般労働者の年間総実労働時間 全国平均以下 (R2:2020年)

大分県 2013.6 H 全国 1977.6 H (R元:2019年)



【現状】

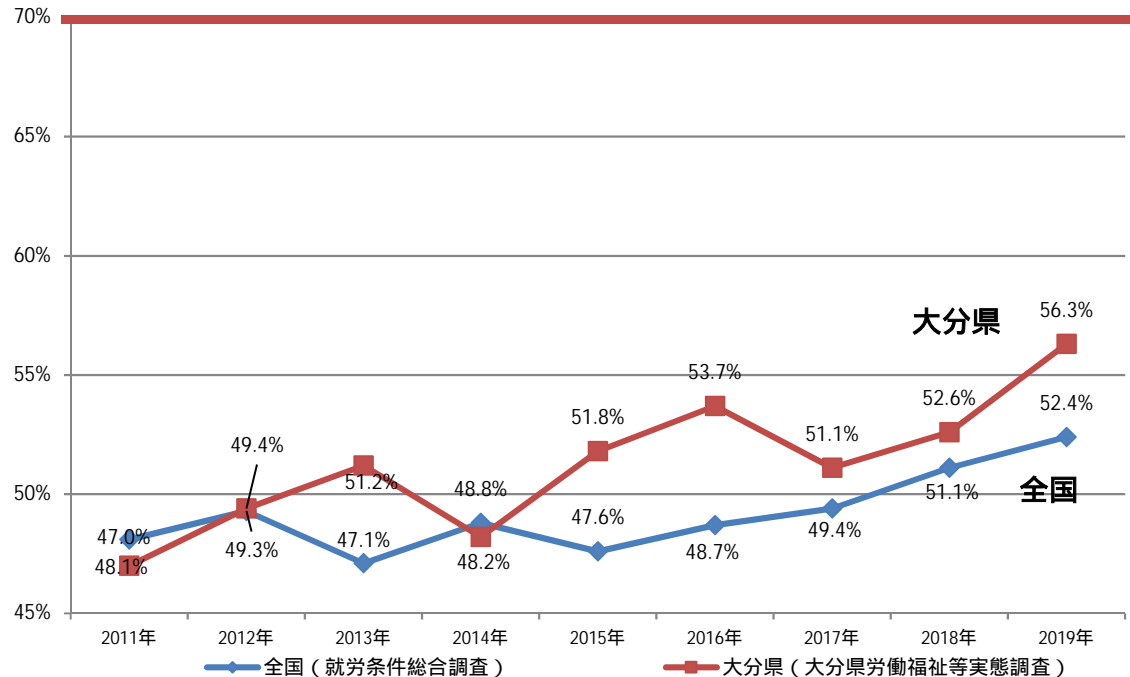
- ・各業種において、前年に比較して、年間総労働時間は短くなっている。
- ・製造業においては、2年連続で、大分県が全国を下回っている。
- ・卸売業、小売業においては、大分県が全国を大きく上回っており、2019(R元)年は158.4時間長くなっている。
(毎月勤労統計調査)

【分析】

- ・大分県の産業別従事者は、「卸・小売業」(20.2%)、「医療、福祉」(17.3%)、「製造業」(14.9%)、「宿泊業・飲食サービス」(9.8%)で、この4業種で全体の約6割を占める(平成28年経済センサス活動調査結果(大分県の概要))
上記業種は比較的労働時間が長い(特に、宿泊飲食サービス業、卸・小売業)ため、全体的に労働時間が長くなる。
- ・大分県でも、有効求人倍率は高水準が続いていた中、産業別従事者数の多い「建設業」「製造業」「医療、福祉」で求人者数が多い。
人手不足により、現に働いている労働者の労働時間が長くなっている。

おおいた働き方改革共同宣言・目標達成状況

2. 年次有給休暇取得率 70%以上 (R2:2020年) 大分県 56.3% 全国 52.4% (R元:2019年)



【現状】

- ・大分県は、2012(H24)年度以降、2014(H26)年度を除いて、全国より年休取得率が高い。
- ・大分県の取得率は、ここ5年間は50%代で推移しているが、2019(R元)年は前年に比べ3.7%高くなり、55%を超えた。
- ・全国での取得率では、女性の取得率が58.0%と60%に迫る数値になっているのに比較して、男性は49.1%にとどまっている。
- ・企業規模別(全国)では、「1,000人以上」が58.6%、「300～999人」が49.8%、「100～299人」が49.4%、「30～99人」が47.2%で、規模が小さくなるにつれて、取得率も下がっている。

(H31 就労条件総合調査、R元 大分県労働福祉等実態調査)

【分析】

- ・「年次有給休暇の取得がされにくい理由」の理由として、「代替可能な人員体制でないため」が52.9%(複数回答)で最も多かった。

(H29大銀経済経営研究所調査)

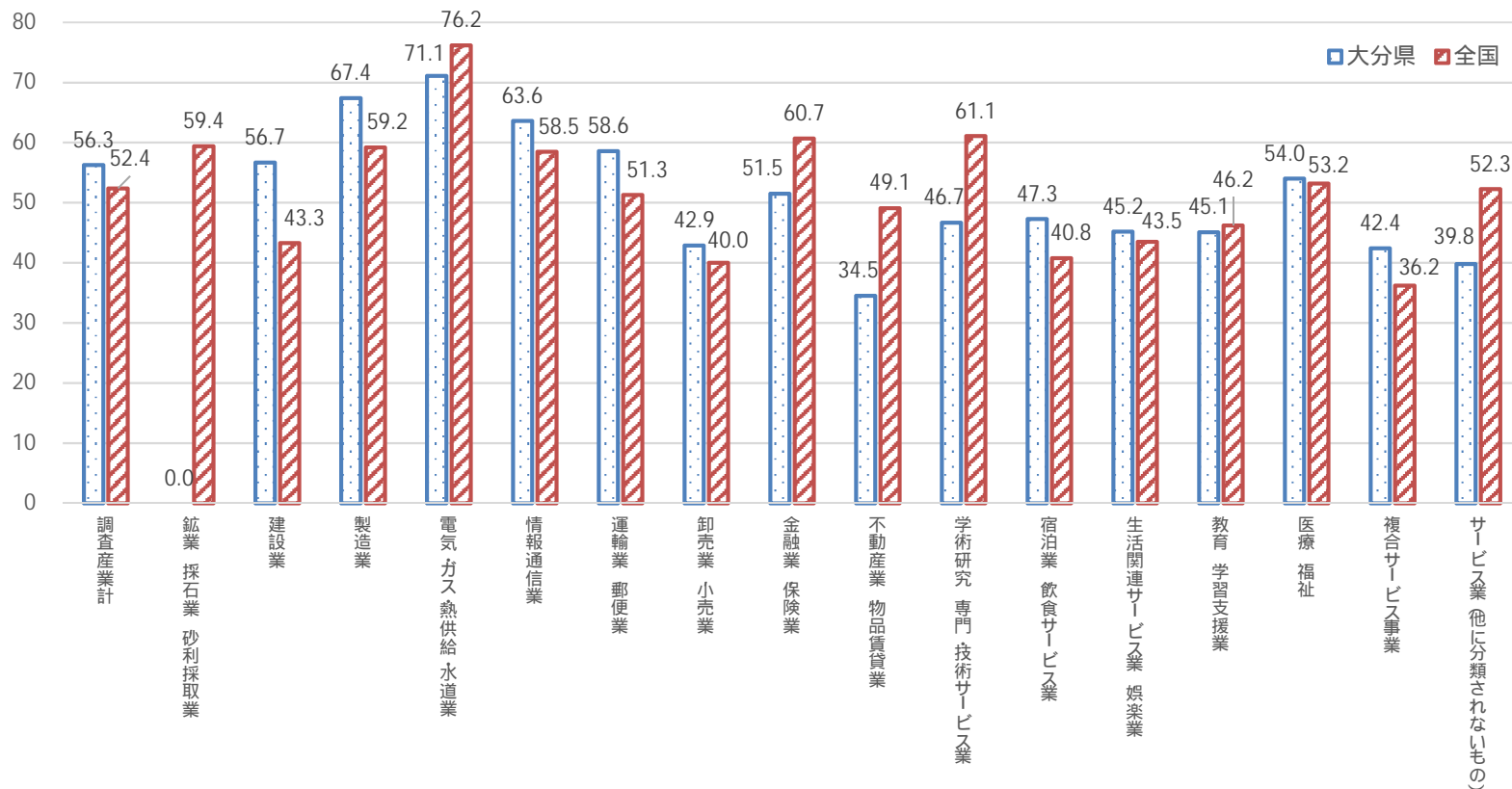
少ない人員で生産性向上を図ることが重要

おおいた働き方改革共同宣言・目標達成状況

2. 年次有給休暇取得率 70%以上 (R2:2020年)

大分県 56.3% 全国 52.4% (R元:2019年)

2019 (R元)年 年次有給休暇取得率の比較(大分・全国)



【現状】

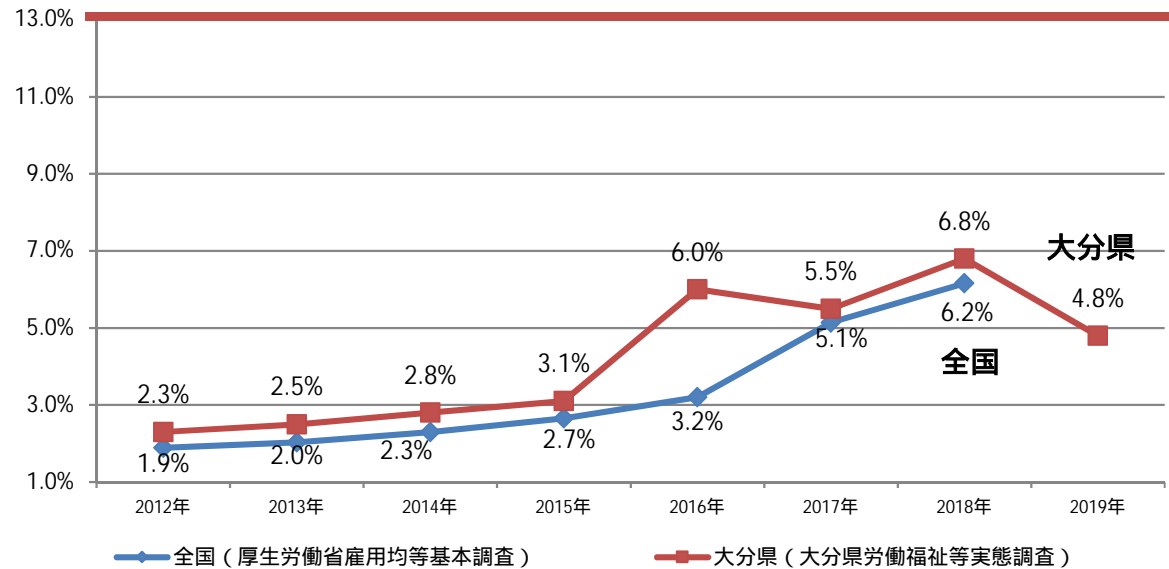
・業種別(大分県)の取得率では、「電気・ガス・熱供給・水道業」が71.1%、「製造業」が67.4%と高く、「不動産業、物品賃貸業」、「サービス業(他に分類されないもの)」は、取得率30%台と低い。

・「不動産・物品賃貸業」、「学術研究、専門・技術サービス業」、「サービス業(他に分類されないもの)」では、全国を大分県が10%以上、下回っている。

(H31 就労条件総合調査、R元 大分県労働福祉等実態調査)

おおいた働き方改革共同宣言・目標達成状況

3. 男性の育児休業取得率 13%以上 (R2:2020年) 大分県 4.8% (R元:2019) 全国 6.2% (H30:2018)



【現状】

・男性の育児休業取得率は、2018(H30)年までは全国を上回り増加傾向にあったが、2019(R元)は、前年比で2.0%の減少となった。

【分析】

・6歳未満の子どもを持つ夫の家事・育児関連行動者率は、共働き世帯で家事は増えている(2011(H23)年19.5% 2016(H28)年23.3%)が、育児は減っている(2011(H23)年32.8% 2016(H28)年31.0%)。《男女共同参画白書令和元年版》

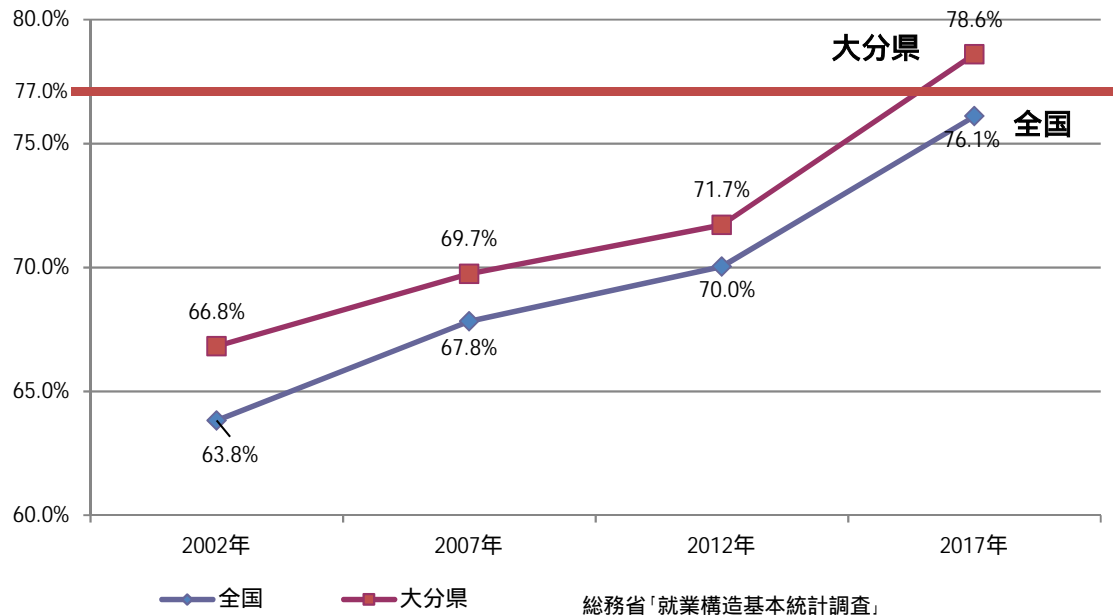
・男性の末子出生後8週間以内の育児休業の取得のきっかけは、職場に関するもので、「職場の同僚や上司などから取得を勧められた」が22.9%、「会社から取得を勧められた」が17.1%となっている。反対に育児休業制度を利用しなかった。

理由は、「業務が繁忙で職場の人手が不足していた」が38.5%、「職場が育児休業を取得しづらい雰囲気だった」が33.7%になっている。《仕事と育児の両立に関する実態把握のための調査研究事業(H29年度厚生労働省委託事業)》

職場の上司の理解がポイント

おおいた働き方改革共同宣言・目標達成状況

4. 25歳～44歳女性の就業率 77%以上 (R4:2022年) 大分県 78.6% 全国 76.1% (2017)



【現状】

- ・全世代で就業率が上昇し、目標を達成した。(H29就業構造基本調査)
- ・大分県では、「出産・育児のため」に前職を離職した者の割合は9.2%と前回調査より1.7ポイント増加している。(H29就業構造基本調査)

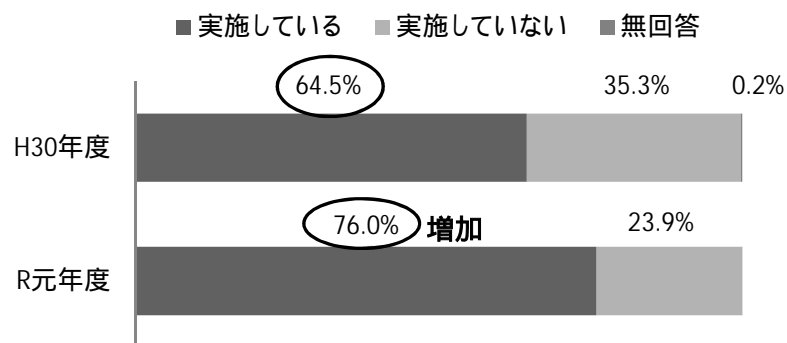
【分析】

- ・在宅ワークという働き方が、時間や場所に制約の多い人の就業を後押しした。(女性の自営型就業者におけるテレワーカーの割合H29年21.5% H30年22.6% (H30テレワーク人口実態調査))
- テレワークを含めた多様な働き方が重要

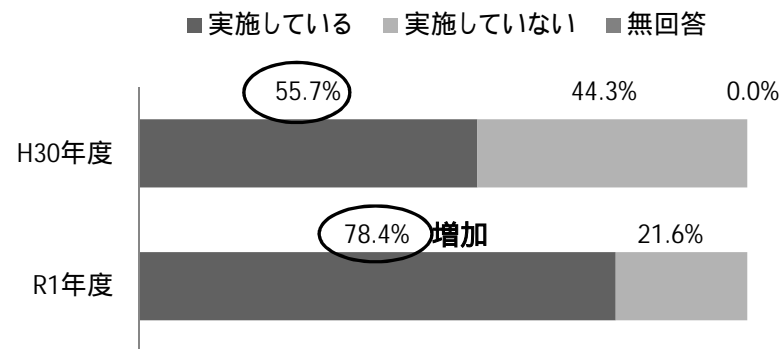
おおいた働き方改革共同宣言・目標達成状況

- 大分県労働福祉等実態調査（各年6月30日現在） -
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た結果、働き方改革に取り組んだ事業所は着実に増加している。

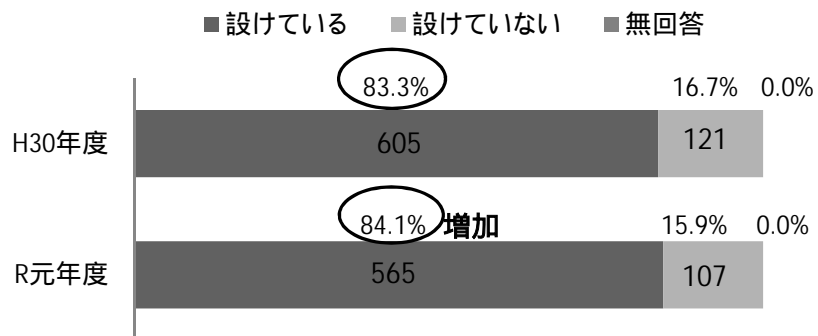
働き方の見直しを実施している事業所



年休の取得促進を実施している事業所



育児休業制度に関する規定を設けている事業所



法定以上の育児休業制度を実施している事業所

