

□ 会議次第

- 知事挨拶
 - 会議設置要綱承認・会長選出
 - 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)

□ 経営者からの意見等

■ 経済団体

- ◇ 出産・育児と仕事の両立を迫られ、役職への昇進を断念する女性が多い。出産・育児を経ても働ける支援が必要。
- ◇ 働き手の生きがい、生産性の向上が重要
パート労働者に103万・130万の“壁”あり
- ◇ 人手不足対策に働き方改革は大きな武器

■ 企業経営者等

- ◇ 残業代削減分146万円を賞与で社員へ還元
- ◇ 定時の出勤・退勤時間は設けず、自分で労働量を決定できる仕組みを導入
- ◇ これから出産・育児期を迎える20代女性のキャリアロスにどう対応していくかが課題

□ 労働者からの意見等

- ◇ 働きたくても働けない者が増加
- ◇ 残業時間に上限規制の導入が必要
- ◇ 睡眠と生活時間を考慮した勤務間インターバル規制の導入が必要
- ◇ 年休取得100%を当たり前に
- ◇ 長時間労働の是正はトップの明確な意思表示が重要
- ◇ 留学生採用は多様性の理解、ダイバーシティに有効

□ 有識者からの意見等

- ◇ 問題を解決し労働生産性を高めて経済の好循環を生むことが重要
- ◇ 男性にない女性の発想を取り入れるなどこれまでと変わらなければ課題はクリアできない
- ◇ 常態化する長時間労働の是正は経営者だけでなく、働く人の意識改革も必要

□ 次回会議について

- ◇ 数値目標の設定について検討することを確認

第2回大分県働き方改革推進会議

□ 会議次第

■ 知事挨拶

■ 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

□ 議事(3)における意見等

《働き方改革を推進するために取り組むこと》

■ 経済団体

◇「働き方改革」で女性が働くことにより所得を増やし経済の好循環を生むことが重要

■ 有識者

◇提案1:「正社員の年間総労働時間の削減」

◇提案2:「男性の育児休業取得率の向上」

(この目標を目指すプロセスで長時間労働の削減を目指す)

◇提案3:「イクボス宣言」

(平成29年6月に大分市で開催される「ファザーリングジャパン全国フォーラム」で知事や経済団体の代表でイクボス宣言)

◎ 合意事項

◇次回会議での「目標設定」や「共同宣言」とりまとめを合意

□ 議事(2)における意見等

《長時間労働の是正に向けた取組について》

■ 経済団体

◇中小企業は長時間労働の是正と生産性の向上にどう取り組めばいいかわからないので、具体例を提供してほしい

◇深夜営業をやめるなど、みんなが少し我慢して時短に協力する雰囲気を作る地域でつくることも検討したらどうか

■ 企業経営者等

(他の企業での取り組み事例や実情等)

◇会議の効率を高め、回数を少なくする

◇会議にかける案件でないものは、社内一斉メールで情報共有

◇整理整頓によりムダな時間(資料を探す等)を削減

■ 労働団体

◇昨年1年間で労働組合に428件の労働相談あり。うち107件が労働時間に関するもの

◇基本給プラス残業手当込みで生活できる賃金になっていて長時間で働くことを受け入れている実態が労働相談から見える

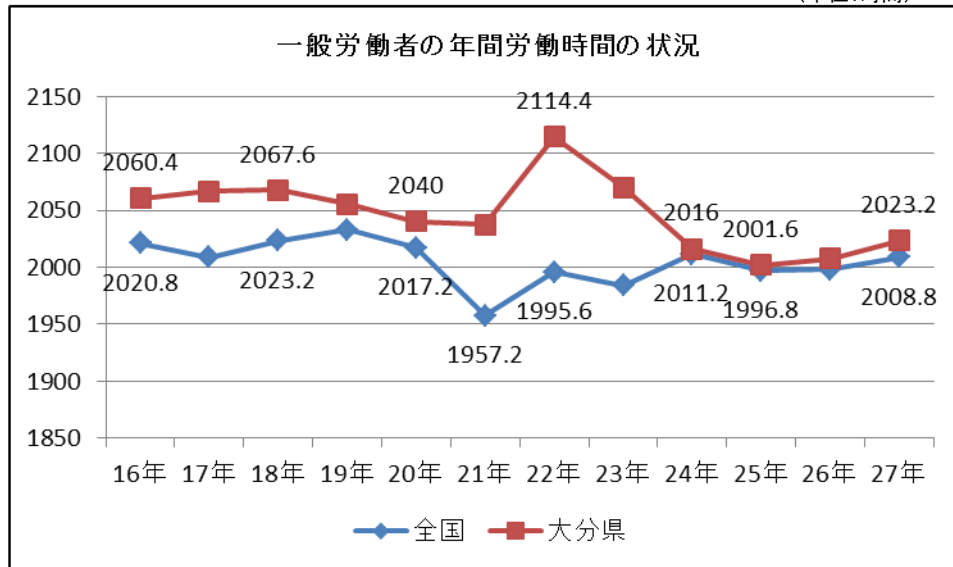
■ 有識者

◇社員の休日出勤を避けるため、月曜日の朝一番の会議設定をやめた事例あり

働き方改革の推進について

【現 状】

- ◆大分県における一般労働者の年間労働時間は2023. 2時間
全国平均よりも多い(全国平均2008. 8時間)
(単位:時間)



厚生労働省 毎月勤労統計調査

【課題・問題点】

- 大分県内で月80時間以上時間外・休日労働が認められた企業は200社
(※H26～28年度8月までに監督指導実施企業836社対象に調査)

労働者50人以下の企業が70社で最も多い

- ◆働き方改革実行計画
法改正による時間外労働の上限規制の導入

◆時間外労働の上限規制導入における中小企業・小規模事業者の課題

- ①中小企業・小規模事業者は、労務管理等にすぐに取り組めない状況がある
→十分な準備期間や負担軽減が必要
- ②長時間労働の是正や生産性を向上するにあたってのノウハウがない
→具体例の提供、専門家の支援等が必要
- ③下請企業は急な仕様変更や短納期発注などにより、長時間労働是正が困難
→発注元や業界全体の取組が必要

【本県における取組】

◆H28.12.13 大分県働き方改革推進会議設置

(会議設置目的)

- 誰もが意欲と能力に応じて生き生きと活躍できる社会の実現
- 人口減少社会における労働力不足の克服に向けた働き方改革の機運の醸成及びその推進

<推進会議委員の発言>

- ・常態化する長時間労働の是正には、働く人の意識改革も必要(有識者)
- ・長時間労働の是正には、急な仕様変更や短納期発注など発注元や業界全体の取組が必要(有識者)
- ・取引慣行を見直し、大手、中小が自由で対等な関係になる必要あり(労働団体)
- ・深夜営業をやめるなど国民みんなが時短に協力する雰囲気をつくる必要(経営者)

【要望・提言内容】

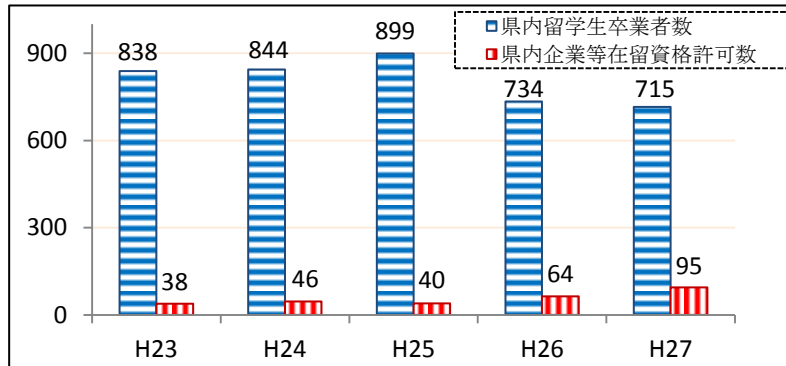
時間外労働の上限規制にかかる、中小企業・小規模事業者に対する配慮

1. 十分な準備期間の確保と労務管理への支援
2. 生産性向上に向けた総合的な支援
3. 下請け取引環境の改善や商慣行の見直し、国民全体の意識改革の醸成

留学生等外国人材の活用促進について

【現 状】

- ◆人口当たり留学生数全国2位
(H28年 3,516人、人口10万人当たり303.1人)
- ◆県内外国人留学生の県内就職・起業者 95人(H27法務省許可人数)
※県内5大学等の卒業生数715人(H27年度大分県調)



【本県における取組】

《全国初！》留学生向けインキュベーションセンター 「おおいた留学生ビジネスセンター」の設置

- 起業支援のための個室、事業所登記可能ブース、交流スペース
- 就職コーディネーター、起業コンシェルジュによる相談支援

- ◆起業支援
 - ・ベンチャーキャピタルや個人投資家等からの出資を得られる機会の提供
 - 集中セミナー、個別コンサルタント、ピッチイベント
- ◆就職支援
 - ・県内企業での留学生インターンシップ実施、県内企業と留学生の交流会
- ◆特区提案
 - ・国家戦略特区(H29年3月提案)
 - 【起業】①ビザ要件確認の6か月猶予、②資金要件の緩和

【九州における取組】

- ◆人材マッチング
地場企業の求人情報や留学生の採用実績・就業状況など、就業検討に必要な情報が留学生に届いていない
→九州7県で構築した人材マッチングシステム「Work in Kyushu」等で双方向の情報発信開始(29年1月)
- ◆就労ビザ手続きマニュアル
就労ビザの申請にかかる手引きや記入例などが、初めて手続きをする留学生にはわかりづらい
→英語版の手続きマニュアルを作成予定(29年度)
- ◆特区による就労促進(九州各県等と共同提案)
 - ①留学生の資格外活動時間延長(週あたり28時間→36時間)
※週末のうち、在籍する教育機関が、学業に支障がないと認める場合に限り延長
 - ②有給インターンシップの拡大(4年生 90%単位修得→3年生 80%単位修得)
 - ③就労ビザ更新時の資格活動(国際業務等)業務量の緩和
→特区の認定により、留学生等外国人材の就労促進につながる



【課題・問題点】

- ◆留学生の活躍の場の創出
中小企業の将来を担う幹部候補生として留学生を育成するためには、多様な業務経験が必要
しかし、現行の在留資格では資格活動(国際等)が特定されるため、多様な業務に従事できない
→多様な業務に携われるよう、取扱い基準の明確化と緩和が必要

【要望・提言内容】

1. 九州各県等共同で提案した就労促進のための国家戦略特区の認定あるいは全国規制緩和
2. 留学生を中小企業の幹部候補生として育成できるよう、多様な業務経験を可能とする在留資格の取扱い基準の明確化と緩和