

「おおいた働き方改革」推進の 具体的な取組

「おおいた働き方改革」実務者フォローアップ会議

大分県商工会議所連合会、大分県商工会連合会、大分県中小企業団体中央会
大分県経営者協会、大分経済同友会、連合大分
大分労働局、大分働き方改革推進支援センター
大分県よろず支援拠点、大分県（順不同）

1 おおいた働き方改革推進会議における共同宣言2021

「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・介護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、経営力や労働生産性の向上、中長期的な所得の上昇に向けた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、労働者と連携し、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。

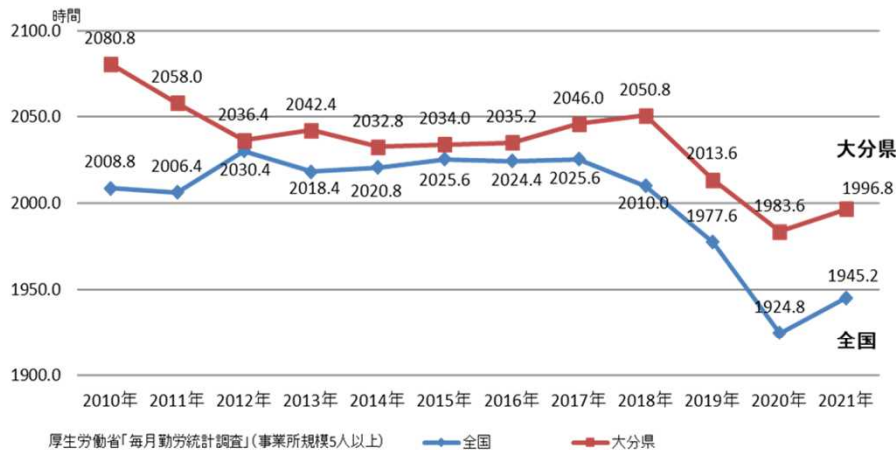
令和3年10月7日大分県働き方改革推進会議

2 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、I・T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。

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 (R7: 2025年) 大分県 1996.8H 全国 1945.2H (R3: 2022年)



【現状】

- ・2021 (R3) 年の大分県の総実労働時間は前年比で13.2時間長くなった。
- ・全国平均との比較では、昨年より7.2時間差が縮まったものの、51.6時間上回っており、全国平均以下の目標は達成できていない。

【分析】

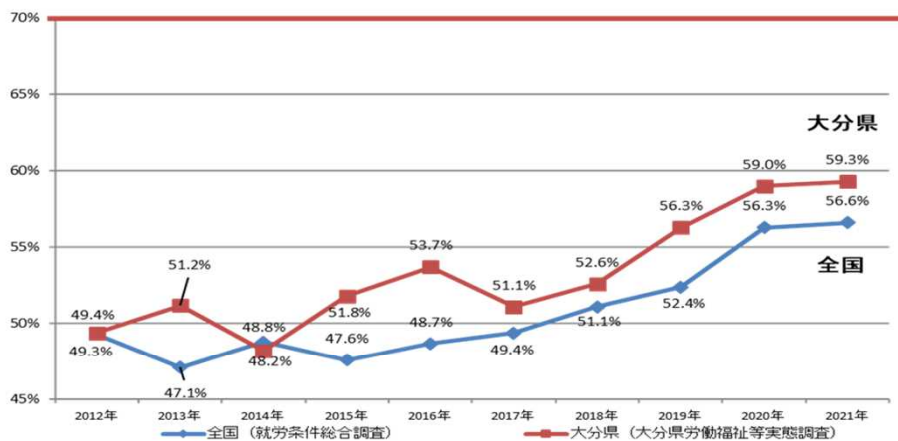
- ・常用雇用者数に占める大企業の割合が、全国35.8%に対し、大分県は17.4%で大企業の割合が低い。
(H28.6時点調査、H30.12.14中小企業庁HP公表)
- 大企業は完全週休二日制の事業所が多いため、労働時間が短くなる。

《促進のポイント》

- ・業務の見直し (不要な業務、重複業務はないか)、効率化 (時間短縮) を検討
- ・会議運営の見直し、定時以降の電話・メール等の禁止
- ・残業時間の一定時刻以降の強制消灯
- ・残業手当削減分を賞与等で従業員に還元
- ・生産計画を顧客等へ示し、計画的な発注を促進
- ・完全週休二日制導入

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 (R7: 2025年) 大分県 59.3% 全国 56.6% (R3: 2021年)



【現状】

- ・大分県の取得率は、2021 (R3) 年度、目標を10.7%下回る結果となったが、前年に比べ0.3%高くなり4年連続の上昇となった。
- ・企業規模別 (全国) では、「1,000人以上」が60.8%、「300~999人」が56.3%、「100~299人」が55.2%、「30~99人」が51.2%で、規模が小さくなるにつれて取得率も下がっている。

【分析】

- ・年次有給休暇が取得されにくい理由として、「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)
- 業務の属人化解消により休暇を取りやすい環境の整備が必要

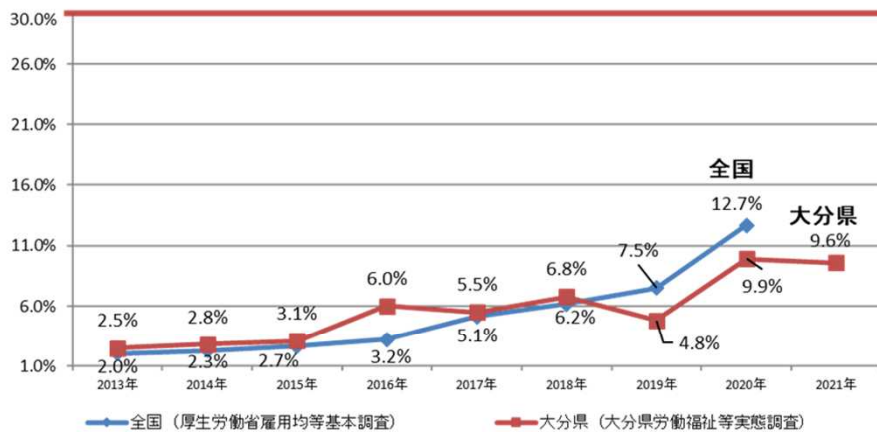
《促進のポイント》

- ・時間単位や半日単位の年次有給休暇制度導入
- ・多能工化 (マルチスキル化) により休暇を取りやすい環境整備
- ・個人単位で年次有給休暇取得計画を作成
- ・業務引継手続書、業務内容マニュアルの作成
- ・長期連続休暇 (5日以上) の計画的取得促進

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 30%以上 (R3: 2025年)

大分県 9.6% (R3: 2021) 全国 12.7% (R2: 2020)



【現状】

・大分県の男性の育児休業取得率は、2021 (R3) に前年比で0.3%減となり、目標の30%を20.4%下回った。

【分析】

- ・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。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。(H29年度厚生労働省調査)
→職場の上司の理解がポイント

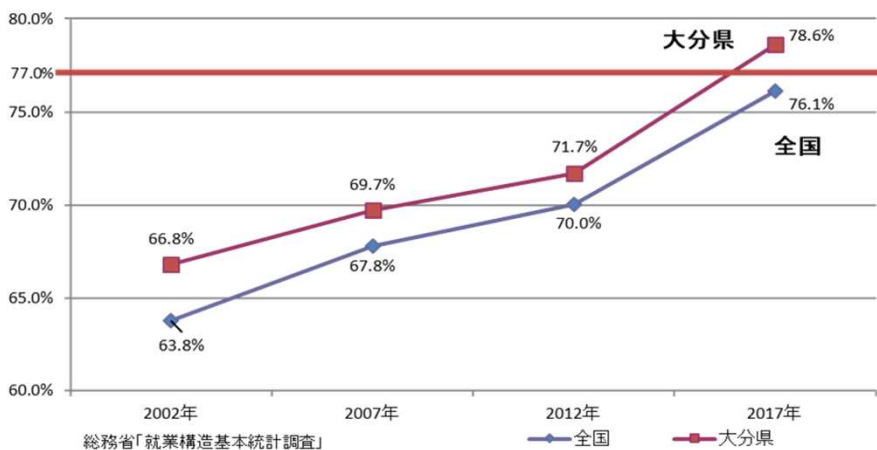
《促進のポイント》

- ・管理職を対象にした社内勉強会、イクボスの促進
- ・働き方改革推進セミナー(トップセミナー)への参加
- ・育児休業制度の周知(育児休業給付金、産後パパ休暇など)
- ・育児休業のメリットをまとめたパンフレットの配付
- ・相談窓口を設置、社員向け意向調査の実施
- ・子育て休業サポート手当(育休取得者をカバーする同僚への手当)等

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】

- ・2017(平成29)年において、全世代で就業率が上昇し、目標を達成した。
- ・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。

【分析】

- ・時間や場所に制約の多い女性の就業率の向上は、在宅ワークなど多様な働き方ができる環境整備も後押しとなっている。(女性の自営型就業者におけるテレワーカーの割合 R2: 16.6% (R2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

《促進のポイント》

- ・短時間勤務制度、短時間正社員制度の導入
- ・フレックスタイム制度の導入
- ・在宅勤務(テレワーク)の導入
- ・育児・介護等を理由に退職した従業員の再雇用制度
- ・キャリア形成教育、キャリアプランを考える個別面接 等

3 具体的な取組（行政及び相談窓口）

※大分労働局→労、大分働き方改革推進支援センター→セ、大分県よろず支援拠点→よ、大分県→県と表記

分野	項目
(1) 長時間労働の是正	<p>【周知・広報】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 過重労働解消キャンペーン（11月）の展開 (労) ・ 県民ノー残業デーの普及・促進 (労) ・ 働き方・休み方改善ポータルサイトを通じた改善策の提供及び好事例紹介 (労) ・ 働き方改革啓発リーフレット配布、優良事例等HP掲載 (労、県) <p>【相談・支援】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 労働基準監督署の「労働時間相談・支援コーナー」での相談・支援 (労) ・ 働き方・休み方改善コンサルタントの派遣 (労) ・ 無料相談支援（時間外労働の上限規制及び労働時間削減等） (セ) ・ 専門家等の派遣 (セ) ・ IT化による生産性向上支援（セミナー・相談会開催） (よ) ・ おおいた働き方改革セミナー・個別相談会 (県) ・ 中小企業等向けテレワーク導入セミナー・個別相談会 (県) ・ おおいた働き方改革モデル企業へのアドバイザー派遣 (県) <p>【環境整備（経済的支援）】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 働き方改革推進支援助成金の活用促進 (労、セ)
(2) 年次有給休暇の取得率向上	<p>【周知・広報】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 連続休暇を取得しやすい時季（夏季・年末年始等）に重点的に広報 (労) ・ 10月を年次有給休暇取得促進期間とし、広く周知・啓発 (労) ・ ポスター・リーフレット等の掲示・配布や広報誌への掲載 (労) <p>【相談・支援】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 労働基準監督署の「労働時間相談・支援コーナー」での相談・支援 ※再掲 (労) ・ 無料相談支援（年次有給休暇の取得向上） (セ) ・ 働き方・休み方改善コンサルタントの派遣 ※再掲 (労) ・ IT化による生産性向上支援（セミナー・相談会開催） ※再掲 (よ) ・ おおいた働き方改革セミナー・個別相談会 ※再掲 (県) ・ おおいた働き方改革モデル企業へのアドバイザー派遣 ※再掲 (県) <p>【環境整備（経済的支援）】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 働き方改革推進支援助成金の活用促進 ※再掲 (労、セ)

分野	項目
(3) 男性の育児休業取得率向上	<p>【周知・広報】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・改正育児・介護休業法の周知（「産後パパ育休制度」、 「パパ・ママ育休プラス」、 「育休目的休暇」等） (労、セ) ・「くるみん」・「プラチナくるみん」・「トライくるみん」の周知 (労、セ) ・イクメンプロジェクトの周知・広報 (労、県) <p>【相談・支援】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・雇用環境・均等室での相談・支援 (労) ・各種会合等への講師派遣 (労) ・「くるみん」・「プラチナくるみん」・「トライくるみん」の認定 (労) ・無料相談支援（改正育児・介護休業法） (セ) ・IT化による生産性向上支援（セミナー・相談会開催）※再掲 (よ) ・おおいた働き方改革セミナー・個別相談会 ※再掲 (県) ・おおいた働き方改革モデル企業へのアドバイザー派遣 (県) ・しごと子育てサポート企業の認証 (県) <p>【環境整備（経済的支援）】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・両立支援等助成金の活用促進 (労、セ) ・育児休業給付金、出生時育児休業給付金（「産後パパ育休」取得者） の活用 (労)
(4) 25～44歳女性の就業率向上	<p>【周知・広報】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「えるぼし」・「プラチナえるぼし」の周知 (労、セ) ・改正女性活躍促進法の周知・広報 (労) ・おおいた働きたい女性応援サイトでの情報発信 (県) <p>【相談・支援】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「えるぼし」・「プラチナえるぼし」の認定 (労) ・マザーズハローワークによる就職支援 (労) ・無料相談支援（女性活躍推進・人手不足解消） (セ) ・働きたい女性向け合同企業説明会・職場体験の実施及び支援員による 伴走型支援 (県) ・自営型テレワーカー養成講座・商談会の実施及び企業における活用支援 (県) <p>【環境整備（経済的支援）】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・両立支援等助成金の活用 ※再掲 (労、セ)

4 具体的な取組（経営者団体及び労働者団体）

団体名	分野	項目
経営者団体	(1) 長時間労働の是正	<p>【周知・広報】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 行政が作成したチラシ等による支援施策の周知 ・ 巡回指導、機関紙、HPを通じた広報 ・ 研修会・学習会の実施 ・ 各種補助金の周知 <p>【相談・支援】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 相談会開催 ・ 専門家等の派遣 ・ 経営革新計画の認定 ・ 補助金等を利用した生産性向上支援 ・ D X 化 ・ I T 化
	(2) 年次有給休暇の取得率向上	<p>【周知・広報】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 行政が作成したチラシ等による支援施策の周知 ・ 巡回指導、機関紙、HPを通じた広報 ・ 研修会・学習会の実施 ・ 経営革新計画の認定 ・ 各種補助金の周知 <p>【相談・支援】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 相談会開催 ・ 専門家等の派遣
	(3) 男性の育児休業取得率向上	<p>【周知・広報】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 行政が作成したチラシ等による支援施策の周知 ・ 巡回指導、機関紙、HPを通じた広報 ・ 研修会・学習会の実施 ・ 各種補助金の周知 <p>【相談・支援】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 相談会開催 ・ 専門家等の派遣 ・ しごと子育てサポート企業の認証取得推進
	(4) 25～44歳女性の就業率向上	<p>【周知・広報】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 行政が作成したチラシ等による支援施策の周知 ・ 巡回指導、機関紙、HPを通じた広報 ・ 研修会・学習会の実施 ・ 各種補助金の周知 <p>【相談・支援】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 相談会開催 ・ 専門家等の派遣 ・ 組合制度を活用した女性グループの創業支援
労働者団体	(1) 長時間労働の是正	<ul style="list-style-type: none"> ・ 春季生活闘争時に働き方改革に関する学習会を開催 ・ 春季生活闘争交渉時に構成組織は、加盟単組（支部・分会）に対し、「職場点検チェックリスト」などの活用により、「すべての労働者の立場にたった『働き方』の見直しについて」に掲げる長時間労働の是正や職場における均等待遇実現に向けた取り組みの支援に努める。 ・ なんでも労働相談ダイヤルの対応 ・ 県や労働局、経済団体への要請行動
	(2) 年次有給休暇の取得率向上	
	(3) 男性の育児休業取得率向上	
	(4) 25～44歳女性の就業率向上	

