

# 大分県における働き方改革の推進

平成29年8月21日  
大分県

# 大分県における働き方改革の取組

## □大分県働き方改革推進会議の設置（平成28年12月13日）

会議構成（委員14名うち女性6名）

- 経営者（10名）：経済団体代表、女性経営者等
- 有識者（2名）：大学教授、社会保険労務士

■ 労働者（2名）：連合会長、IT企業女性社員

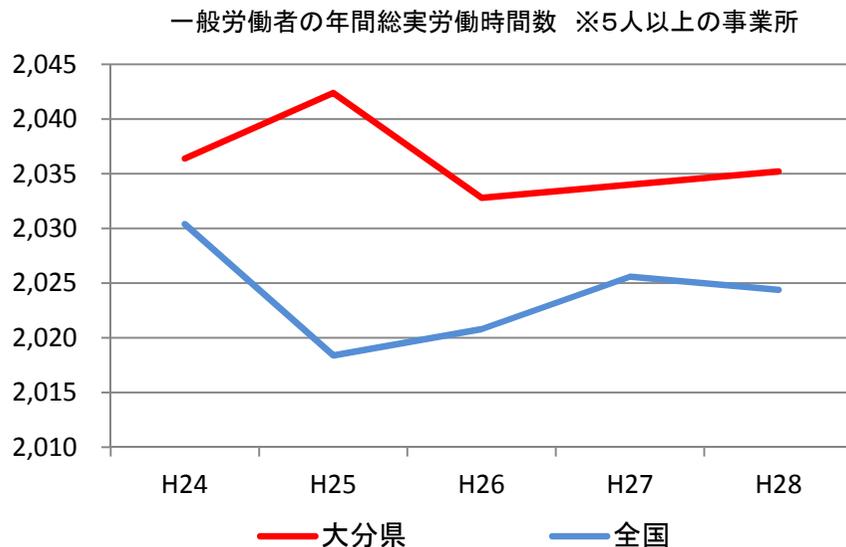
## □おおいた働き方改革共同宣言（平成29年8月17日）

～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）

大分県2035. 2H 全国2024. 4H（H28）



2. 年次有給休暇取得率 70%以上（H32）  
大分県53. 7% 全国48. 7%（H28）

3. 男性の育児休業取得率 13%以上（H32）  
大分県6. 0% 全国3. 16%（H28）

4. 25歳～44歳女性の就業率 77%以上（H34）  
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。

# 大分県内の先進事例

## □ 社会医療法人敬和会 大分岡病院

所在地:大分市 事業内容:医療・福祉  
従業員数:1124名

### ■長時間労働削減・休暇取得促進

◇超過勤務時間数を5.4%、超過勤務手当額を3.3%  
(約146万円)削減。(2015年10月～2016年9月対前年同期比)

削減額は賞与として職員へ還元。

◇会議時間は原則30分とし、勤務時間内に実施

◇年次有給休暇取得率

2015年 70.9% (対前年比4.2%アップ)

### ■女性の活躍促進・両立支援

◇管理職への登用割合 女性47%

◇育児休業取得率 女性100%

◇育児短時間勤務利用者割合 78%

### ■ダイバーシティ

◇2016年「敬和会ダイバーシティセンター」設立

・女性の能力活躍・障がいのある人々・LGBT・  
国際的人材育成への支援等

## □ 株式会社日豊ケアサービス

所在地:豊後高田市 事業内容:介護事業  
従業員数:110名

### ■柔軟な就労形態

◇年次有給休暇が時間単位で取得可能

◇ライフスタイルの変化に対応できるよう、正社員・  
短時間正社員・パート社員への転換制度あり

### ■定年延長・再雇用制度

◇定年を引き上げ、高齢職員の活躍の場を創出  
再雇用により最大71歳まで就労可能

### ■職場復帰しやすい環境づくり

◇育児休業は2歳まで取得可能

◇相談窓口があり復帰まで支援

◇保育費の一部補助あり

◇育児休業取得率 女性100%

離職率 28%(H19)→ 12.7%(H28)

### ■県内唯一の「プラチナくるみん」認定企業

# (参考) 大分県の働き方改革推進施策

## 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  
行動計画の策定を促進  
(H29.7末現在976社)  
認証企業を県HP等で紹介

### ■ 九州・山口地域連携ワーク・ ライフ・バランス推進事業

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に取り組み、  
働きやすい環境づくりを推進

## 企業の自主的な取組 を加速

### ■ 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み、実  
践スキルを身につけた企業内リー  
ダーを養成

内容: 3回1コース  
場所: 県内2カ所(宇佐市、大分市)  
対象者: 経営者、人事労務担当者  
定員: 30社×2カ所=60社

## 企業の個別課題の 解決を支援

### ■ アドバイザー派遣

企業へ専門家(社会保険労務士)  
を派遣し、労働条件や雇用環境の  
整備などの指導・助言を行う他、社  
内研修会等を実施

派遣回数: 25社×2回=50回

## 優良企業の取組を 評価・PR

### ■ ワーク・ライフ・バランス 推進優良企業表彰

だれもが働きやすい職場環境づく  
りに取り組み優れた成果が認めら  
れる企業を表彰し、その好事例を広  
くPR

### ■ 先進事例のPR

企業の先進事例等を紹介するパ  
ンフレットを作成し、広くワーク・ライ  
フ・バランスの普及を促進

## 働き方改革に取り組む企業への支援策

### □ 商工労働部が所管する補助金の一部の採択基準に「働き方改革への取組」を追加し加点

【加点対象】 ・おおいたワーク・ライフ・バランス推進優良企業表彰受賞 ・くるみん認定及びプラチナくるみん認定  
・しごと子育てサポート企業認証

### □ 働き方改革等推進特別融資の新設

【融資対象者】 雇用及び労働環境等の「働き方改革」関連や、各事業分野での優れた実績・取組等に関連して、表彰・認定等を受けた方  
【対象となる表彰・認定等】 ・えるぼし認定 ・くるみん認定 ・ユースエール認定 ・おおいたワーク・ライフ・バランス推進優良企業表彰等

- ①小規模事業者に配慮した働き方改革の推進
- ②生産性向上のためのノウハウの不足
- ③人手不足

## ①小規模事業者に配慮した働き方改革の推進

□県内全事業所のうち、従業員20人未満の事業所が9割超

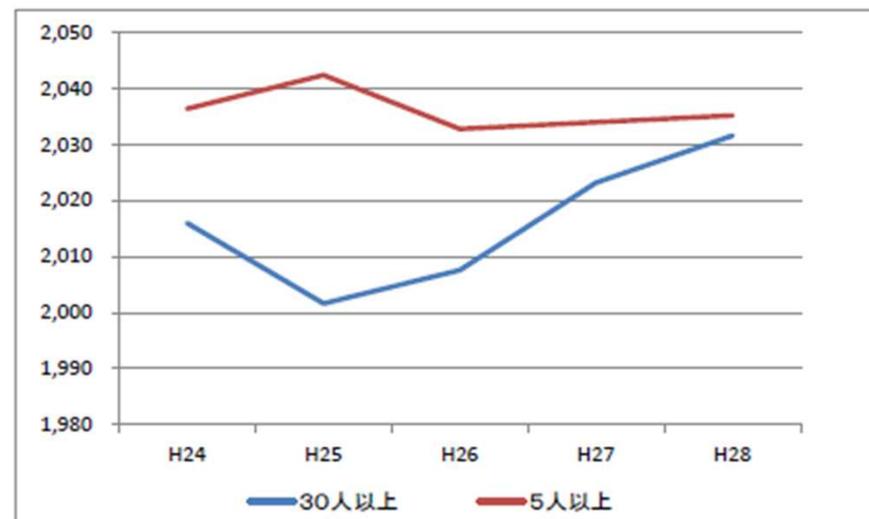
従業員規模	全事業所数	割合
300人以上	72	0.1
200～299人	78	0.1
100～199人	322	0.6
50～99人	951	1.7
30～49人	1,647	2.9
20～29人	2,223	4.0
10～19人	6,467	11.6
5～9人	10,763	19.3
4人以下	33,133	59.3
出向・派遣従業員のみ	209	0.4
	55,865	100

(平成26年経済センサス・基礎調査)

- 小規模事業者は目の前の業務に追われ、働き方改革に取り組む余裕がなく、どのように取り組めばよいかも分からない(県内企業)
- 小規模事業者は特に人材の確保に苦しんでいる。小規模事業者の働き方改革が進まないと、更に人材が確保できないという悪循環に陥ってしまう(有識者)

□小規模事業者ほど労働時間が長い

一般労働者の年間総実労働時間数  
(5人以上と30人以上の事業所の比較)



(厚生労働省 毎月勤労統計調査)

### 【政府への要望】

1. 小規模事業者に配慮した十分な準備期間の確保(改正法施行期日の配慮)

# 中小企業・小規模事業者の課題

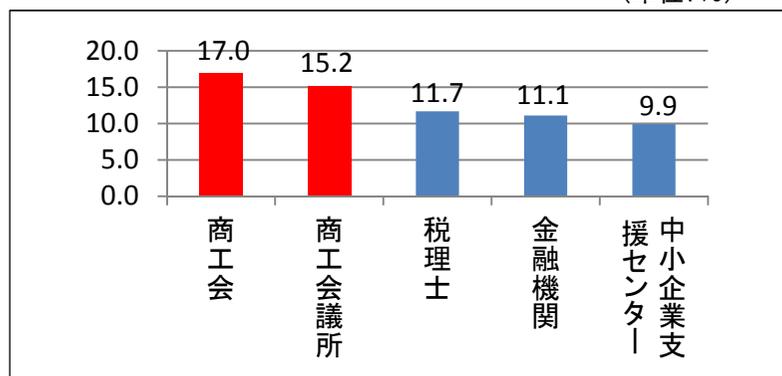
## 【ポイント1】

### ◆「働き方改革」を小規模事業者に浸透させるには、商工団体の経営指導員による支援が重要

■小規模事業者が働き方改革を進めるのは難しい規模、業種等状況に合わせたきめ細やかな指導が必要  
 会員と接点のある経営指導員による支援が必要であり、労働局等が指導員に対して働き方改革のノウハウを研修して欲しい(経済団体幹部)

【最も役に立った支援機関】

(単位: %)



(中企庁調査 平成29年2月)

## 【課題への対応】

・経営計画に基づく総合的な経営マネジメント等、小規模事業者に寄り添った支援を行っている地域の商工団体が、「働き方改革」も含めて伴走型で支援

## 【政府への要望】

1. 働き方改革推進のための経営指導員等にかかる地方交付税措置の拡充

## 【ポイント2】

### ◆経営指導員を取り巻く環境変化、業務量増への対応が急務

## 【今後の方向性】

#### ◆商工団体の体制強化～役割の変化と増加～

変化

単発的な記帳や税務指導(点)から、事業計画の策定や着実な実施を支援する「伴走型」の支援(面)へ ※経営発達支援計画の認定商工団体数の増加

増加

【経営指導員等1人あたり会員数】

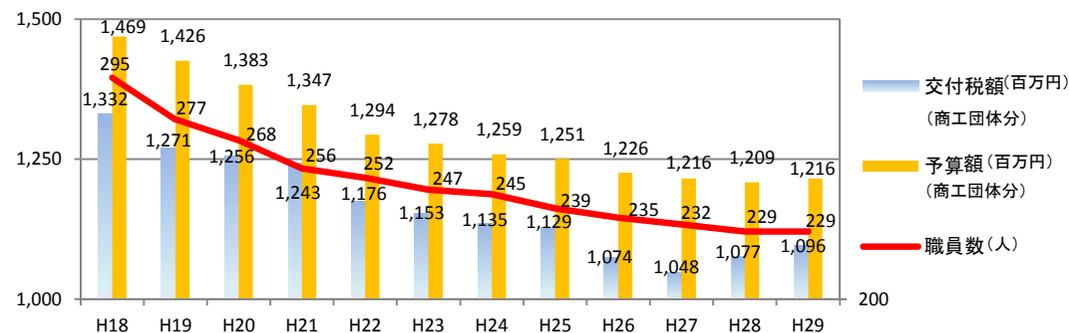
	H18年度	H29年度
会員数	91者	106者

【小規模事業者持続化補助金支援件数】

	H26年度	H27年度	H28年度
支援件数	276件	566件	1,036件

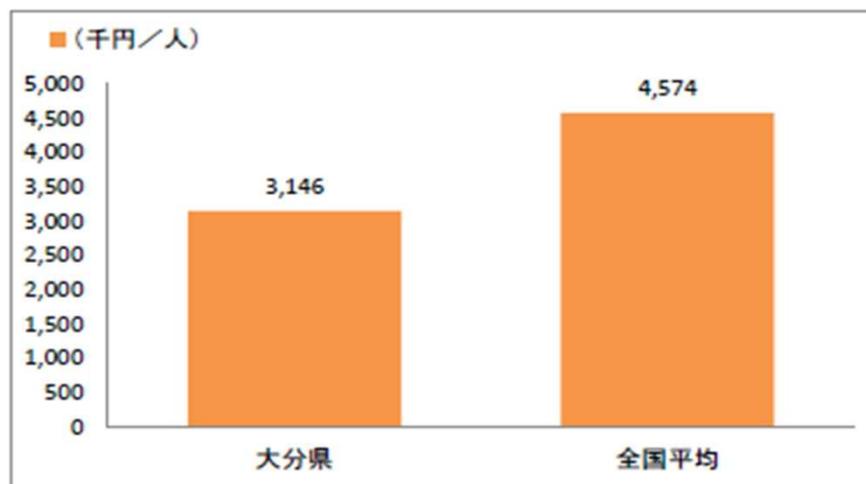
大分県では、地方交付税措置以上に予算措置を行い、経営指導員の取組を支援しているが、職員数を増やすまでの財政措置は困難。(下図参照)

### 小規模事業者にかかる経営指導体制の強化が必要



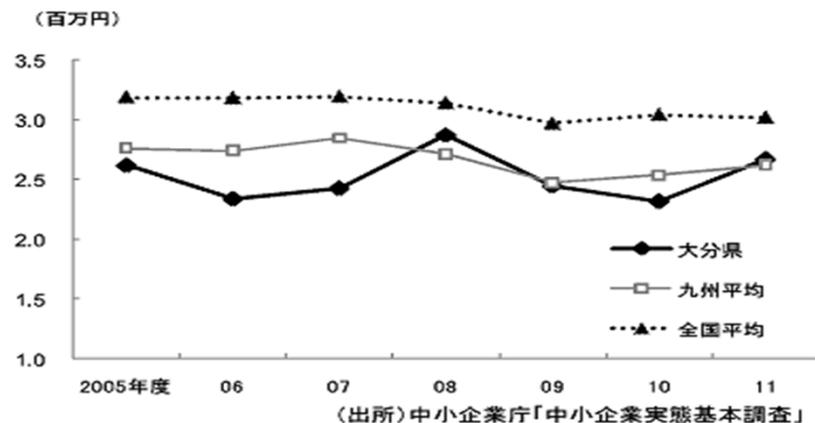
## ②生産性向上のためのノウハウの不足

労働生産性（企業単位）2012年



(出所 RESAS地域経済分析システム)

労働生産性の推移 < 中小企業 >



(出所) 中小企業庁「中小企業実態基本調査」

## 大分県の労働生産性は全国**37**位

- 小規模事業者の「働き方改革」には生産性の向上が必要(経済団体)
- 長時間労働の是正と生産性向上にどう取り組めばいいのか分からない(経済団体)
- 生産性向上にはIT化が有効だが、中小企業にとっては難しい(有識者)

### 【政府への要望】

1. 中小企業・小規模事業者の生産性向上に向けた取組支援の強化
  - ・ものづくり補助金等の生産性向上に資する補助制度の継続・強化
  - ・現場の改善活動支援等の企業のニーズを踏まえた専門家派遣の強化

## ③人手不足

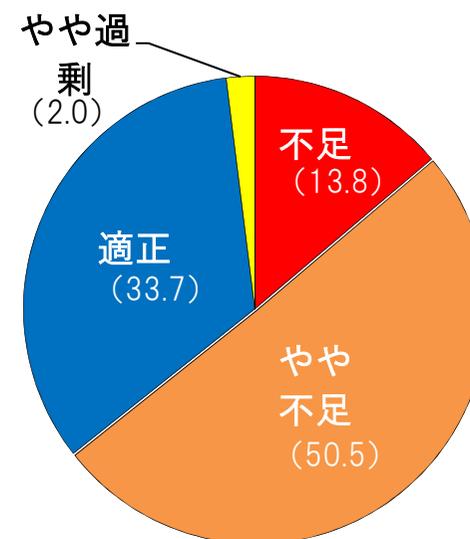
H29年6月分有効求人倍率(就業地別)  
1.55倍 (過去最高値)

### (企業の声)

- 働き方改革に取り組む以前に人手が足りない
- 人手が足りず、受注増への対応が難しい
- IT人材、システムエンジニアの不足が深刻
- 若者は、都市圏や大企業に目が向きがちだが、県内企業の魅力をもっと知ってほしい

### 県内企業における従業員の過不足感

平成29年4～5月に大分県経営者協会が会員企業を対象に実施した調査では、従業員が「不足」「やや不足」と回答した企業の割合は64.3%。前年の55.0%から約10ポイントも上昇。



(大分県経営者協会調)

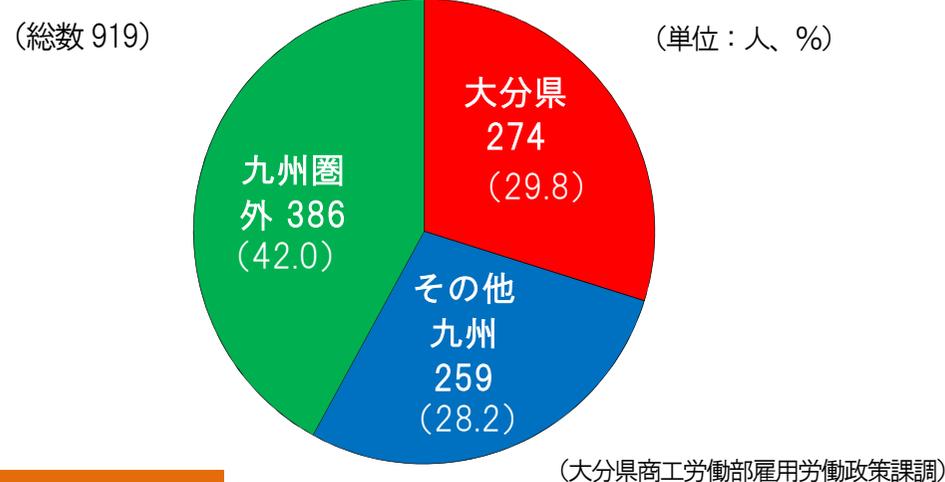
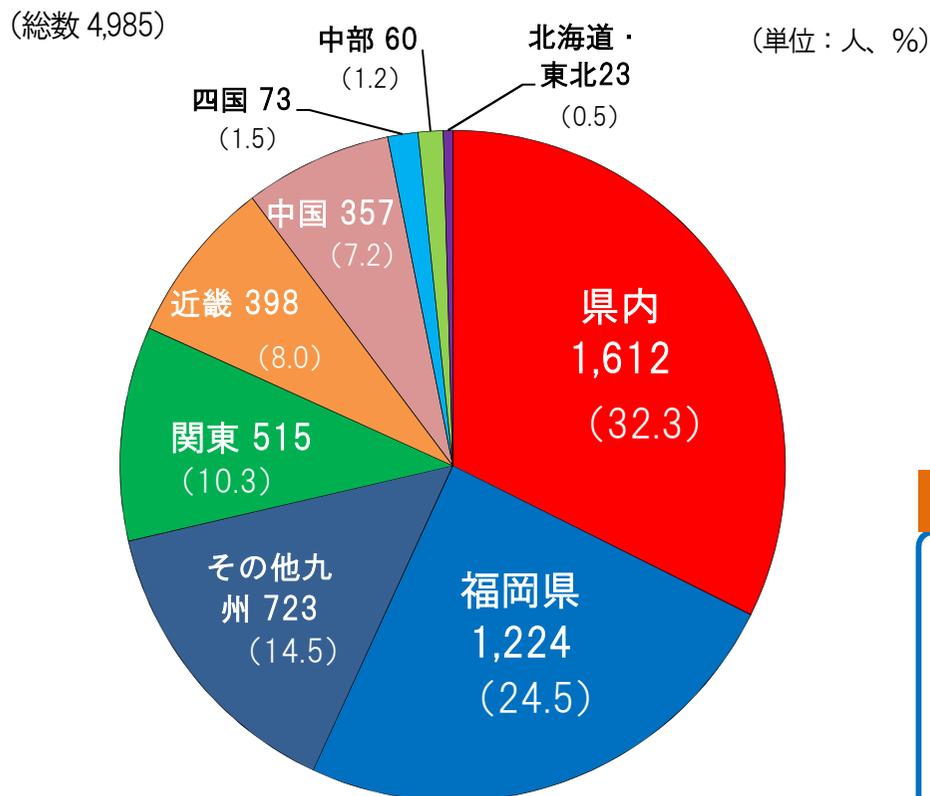
# 中小企業・小規模事業者の課題

## 県内高校出身者の進学先 (平成28年4月大学・短大入学状況)

■平成28年4月に大学・短大に入学した県内高校出身者の進学先は、県内が最多で32.3%、次いで福岡県24.5%、その他九州14.5%、関東10.3%、近畿8.0%、中国7.2%

## 本県出身者の福岡県内大学・短大卒業後の 就職地域(平成28年3月卒)

■本県出身者で平成28年3月に福岡県内の大学・短大を卒業して就職した方の総数は919人  
■就職時にUターンする方は274人(29.8%)に止まり、7割を超える方が県外に流出している状況



### 【今後の取組・課題】

1. 大学進学や就職をきっかけに県外に流出した若者のUターン対策(情報発信や県外就職イベントの開催等)への財政支援の拡充