

いしかわの「働き方改革」

～働き方の見直しに向けて 石川かがやき改革 発進～

「働き方改革」とは

働く方々それぞれの仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を実現するため、長時間労働の抑制、休暇の取得促進、多様な働き方の導入など働き方の見直しに、企業と従業員が一体となって取り組むことです。

企業にとっては、生産性の向上や人材の確保・定着率の向上などにつながるものとして、重要な取組みといえます。

どうして「働き方改革」が必要なのでしょう

我が国は現在、急速な人口減少、少子高齢化の時代に入っており、石川県も例外ではありません。人口減少による就業者数の減少が見込まれるなか、女性や高齢者が意欲や能力を活かして活躍し、若者がやりがいや充実感を感じながら働くことができる社会の実現が求められています。

石川県で働く誰もが心身共に充実した状態で、意欲と能力を十分に発揮できる雇用環境づくりのため、「働き方改革」が求められています。

効率よく働き
生産性を上げる



しっかり働いて
ゆっくり休む

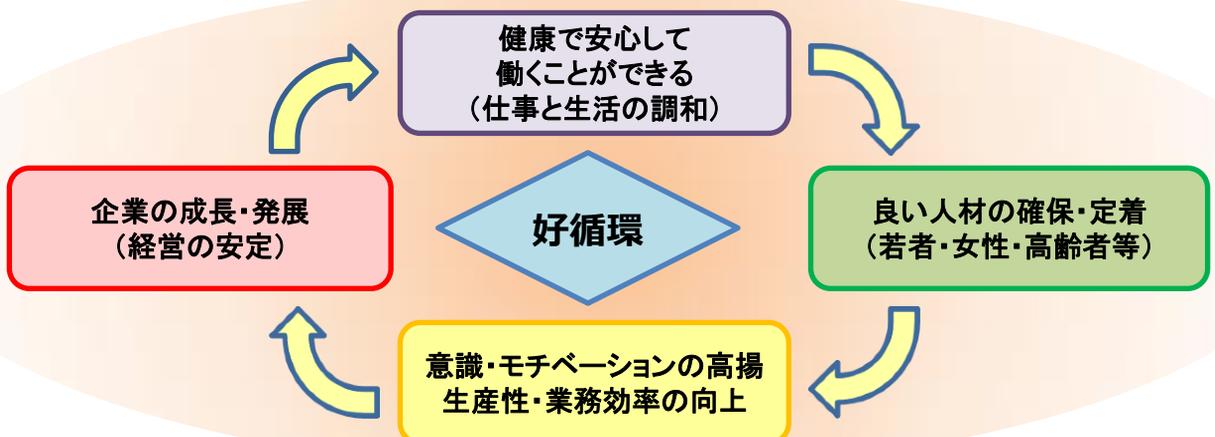


「働き方改革」に取り組むメリット

「働き方改革」を進め、ワーク・ライフ・バランスを実現することにより、誰もが安心して働くことができるようになれば、働く方々の仕事に対する意識やモチベーションが高まり、メリハリをつけた働き方により業務効率が向上することとともに、良い人材が確保でき定着するので、企業の成長・発展につなげることができます。

また、企業のイメージがアップすれば、県外の大学で修学している若者の地元就職や他県からの就業者の呼び込みにつながり、多様な人材の確保が可能となります。

「働き方改革」に向けた取組により、働く方々と企業の双方にとって好循環が期待できます。



石川県の現状は

1. 労働時間の状況

年間総実労働時間は、**2,043時間**で全国平均を22時間上回っています。
所定外労働時間は、**158時間**で全国平均を15時間下回っています。

(※平成27年・パート労働者を除く)

2. 年次有給休暇の取得

年次有給休暇の取得日数は、**6.49日** (取得率42.5%) で全国平均を0.83日 (取得率では7.4ポイント) 下回っています。(※平成27年)

3. 仕事と育児の両立

育児休業取得率は、女性は**92.4%**で全国平均を10.9ポイント上回っているものの、男性は**1.1%**で全国平均を1.6ポイント下回っています。(※平成27年)

4. 女性の活躍状況

全雇用者に占める女性の割合は、**47.8%**で全国平均を1.8ポイント上回っていますが、管理職に占める女性の割合は**14.7%**で全国平均を1.7ポイント下回っています。

(※平成27年)

5. 非正規雇用労働者の割合

雇用者全体に占める非正規雇用労働者の割合が**約3割**の状況が続いています。

6. 高齢者の状況

求職者全体の減少傾向が続く中、65歳以上の求職者は増加傾向にあり、65歳以上の労働力人口及び就業率も増加しているものの、求職者の就職率(常用)は**22.2%**と約8割の高齢者が求職活動を続けています。(※平成28年度)

7. 若者の状況

平成29年3月新卒者の内定状況(平成29年3月末現在)は、大学等卒業者**97.9%**、高等学校卒業者**99.8%**と高水準となっていますが、一方で3年以内の早期離職が一定の割合で生じています。

企業が取り組むべきことは

ステップ1 トップのメッセージ

企業として、長時間労働抑制や休暇の取得促進など「働き方改革」に取り組むことを、社長を始め経営のトップが「企業からのメッセージ」として発信し、従業員に伝えることが「働き方改革」の第一歩です。

また、その際に目標を設定することが有効です。

「いつまでに、何を、
どうしていくか」

ステップ2 現状の把握、課題の整理

働き方の見直しのためには、まず、自社の労働時間等の現状や業務の実態を把握する必要があります。現状把握に便利な自己診断ツールが、厚生労働省の「働き方・休み方改善ポータルサイト」(<http://work-holiday.mhlw.go.jp>)  で提供されています。

また、従業員が抱える事情やニーズを把握する方法の一つにアンケート調査があります。現状把握の結果をもとに、企業が取り組むべき課題を整理しましょう。

現状診断+従業員アンケート
で課題を整理してみる

ステップ3 優先順位をつけて

働き方改革を進めるための取組みは、以下の例のとおり様々あります。まずは、できる取組みから始めましょう。取組みに活用できる国の助成金制度もあります。

☆長時間労働の見直し

- ◆「ノー残業デー」「ノー残業ウィーク」など効率的な働き方を促す取組の導入
- ◆業務量、業務体制の洗い出し、所定労働時間の見直し、時間外労働時間の「見える化」
- ◆管理職自らによる「ノー残業デー」などの積極的な定時退社の実施
- ◆部下の長時間労働抑制について、管理職教育の実施や人事考課項目としての追加
- ◆長時間労働抑制に関する労使の話合いの機会の設定
- ◆勤務間インターバル制度 など

☆女性の活躍推進

- ◆従来、男性労働者中心であった職場への女性労働者の配置拡大とそれによる多様な職務経験の付与
- ◆女性労働者の積極的・公正な育成・評価に向けた上司へのヒアリング
- ◆意欲と能力のある女性労働者の積極的発掘と選抜した人材の集中的な育成
- ◆「イクボス宣言」（経営者、管理職が部下の育児・介護などを積極的に支援することを宣言）
- ◆女性が活躍できる職場であることの求職者に向けた積極的広報
- ◆非正社員と正社員の人事評価基準の共通化 など

☆休暇・休業制度の見直し

- ◆年次有給休暇の計画的付与制度の導入
- ◆土日、祝日に年次有給休暇を組み合わせることで連休を取得する「プラスワン（+1）休暇」
- ◆管理職自らによる年次有給休暇の積極的な取得（月1回、年数回の連続1週間休暇等）
- ◆「バースデー休暇」「メモリアル休暇」「勤務年数節目休暇」など年次有給休暇以外の休暇制度
- ◆配偶者出産休暇制度など、育児等を目的とした企業独自の休暇制度の創設 など

☆多様な働き方の導入

- ◆出産や育児、介護による退職者についての再雇用制度の実施
- ◆短時間正社員制度、勤務地限定正社員制度、職務限定正社員制度
- ◆テレワークを活用した在宅勤務制度
- ◆病気を抱えながら就労する労働者への支援
- ◆高齢者の継続雇用制度 など



現状・課題から自社に合った取組を策定する

ステップ4 関係者の意識改革を

ステップ1、2、3と「働き方改革」を進めるにあたり、社員や管理職一人ひとりの意識が改善されるよう研修を実施したり、他社の取組例を社員に情報提供するなどの取組も効果的です。

社員や管理職の意識を改善し、効率的に働くことで、時間外労働を減らすとともに、休暇を取得しやすい職場の雰囲気をつくり、さらに定着するよう「働き方改革」の取組を進めましょう。

良好な企業風土づくり

ステップ5 PDCAを回し、継続的に

「働き方改革」を実践し、ある一定の段階で目標に近づいたかを評価します。制度があっても利用しにくいものになっているなど、問題点があれば柔軟に見直し、改善することが重要です。

Plan(計画)→Do(実行)→Check(評価)→Act(改善)

制度は作るだけでなく利用しやすいものに

「働き方改革」を進める際のお手伝い

「働き方・休み方改善コンサルタント」

「『働き方改革』について知りたい」、「柔軟な働き方ができるような制度を整備したい」、「労働時間、休暇、休日に関する制度について知りたい」という企業、事業所の皆さまのご相談に対し、電話のほか、個別訪問により、情報提供や改善に向けた支援を行います。ご相談は無料です。

助成金制度のご案内（主に働き方改革に関連するもの）

1 労働者の処遇や職場環境の改善を図るもの

- **職場定着支援助成金** ⇒ 個別企業向け、中小企業団体向けなど
- **キャリアアップ助成金** ⇒ 有期契約労働者等の正社員化、処遇改善等の各種コースあり
- **その他**（高齢者、介護労働者、建設労働者、季節労働者を対象とした助成金等もあり）

2 仕事と家庭の両立支援に取り組むもの

- **両立支援等助成金** ⇒ 仕事と介護の両立、育休代替確保・復帰支援・男性の育休取得、女性活躍等の各種コースあり

3 労働時間等の設定の改善を図るもの

- **職場意識改善助成金** ⇒ 職場環境改善、所定労働時間短縮、勤務間インターバル、テレワーク（※）の各種コースあり

4 事業場内の最低賃金を引き上げるもの

- **業務改善助成金** ⇒ 最低賃金引き上げに向けての中小企業・小規模事業者の支援

● 各種助成金・奨励金等の制度

http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/joseikin_shoureikin/

● 雇用関係助成金検索表

http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/kensaku_hyou/

【詳しくは石川労働局へ】

1については、職業対策課（TEL076-265-4428） 2～4については、雇用環境・均等室（TEL076-265-4429）

※3のテレワークコースについては、テレワーク相談センター（TEL0120-91-6479）へ

「働き方改革」に活用できるツールのご案内

「働き方・休み方改善ポータルサイト」

企業の皆さまが、自社の社員の働き方・休み方の見直しや、改善を図る際に役立つ情報を提供しています。

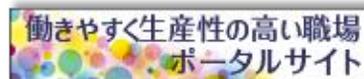
⇒<http://work-holiday.mhlw.go.jp/>



「働きやすく生産性の高い職場のためのポータルサイト」

「働きやすく生産性の高い職場」のための情報を集めたポータルサイトです。雇用管理取り組み事例、助成金などの支援策や「働きやすく生産性の高い企業・職場表彰」等に関する情報を掲載しています。

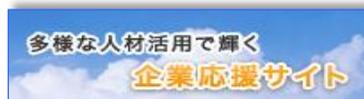
⇒<http://www.koyoukanri.mhlw.go.jp/>



「多様な人材活用で輝く企業応援サイト」

優秀な人材の確保、人材の定着、従業員のモチベーション向上を実現するため、正社員への転換、人材の育成、処遇の改善など、非正規雇用労働者のキャリアアップに向けた取り組みを積極的に行っている企業の事例などを紹介しています。

⇒<http://www.tayou-jinkatsu.jp/>



女性の活躍・両立支援総合サイト

企業における女性活躍の情報や、仕事と家庭（育児・介護などを含む）の両立に役立つ情報を掲載しています。

⇒<http://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/>



「パート労働ポータルサイト」

パートタイム労働者の雇用管理に関する優れた取組事例、各種助成金制度及び「パートタイム労働者活躍推進企業表彰」などに関する情報を掲載しています。

⇒<https://part-tanjikan.mhlw.go.jp/>



この資料に関するお問い合わせは

石川労働局 雇用環境・均等室

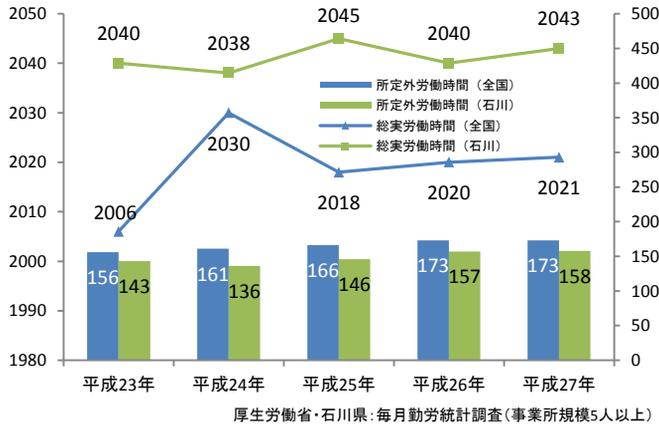
〒920-0024 金沢市西念3-4-1 金沢駅西合同庁舎6F

TEL 076-265-4429 FAX 076-221-3087

石川県の現状に関する資料データ等

1. 労働時間・年次有給休暇

年間総実労働時間及び所定外労働時間（パート労働者を除く）

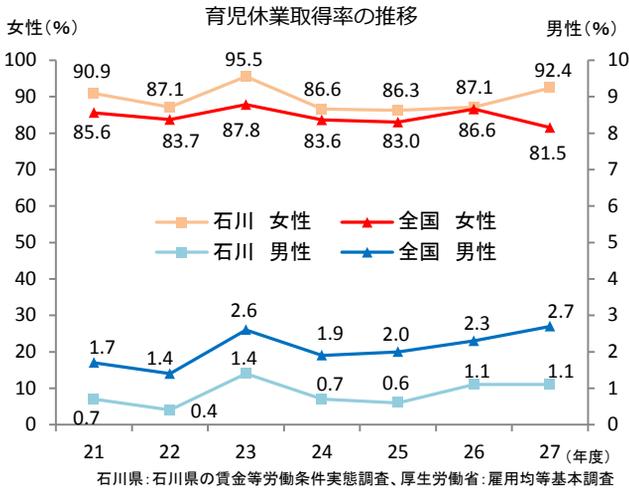


従業員1人当たりの年次有給休暇取得率（平成27年）
（全国中小企業団体中央会調査）

	平均付与日数	平均取得日数	取得率 (%)
全国	15.59	7.32	49.90
石川県	16.38	6.49	42.50

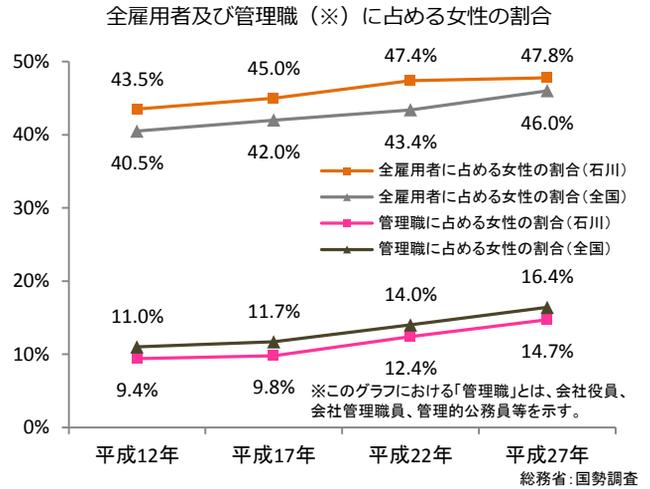
石川では、年間総実労働時間は全国平均を上回り、所定外労働時間は平均を下回っています。また、年次有給休暇の取得率、取得日数は全国平均に比べ低くなっています。

2. 仕事と育児の両立



石川の育児休業取得率は、女性は全国平均を上回り、男性は全国平均を下回っています。

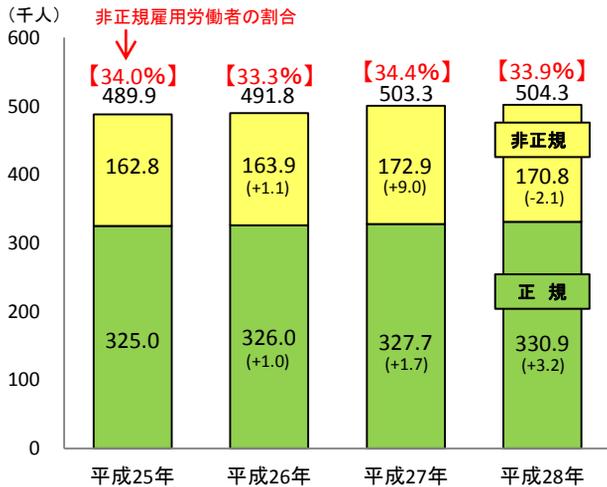
3. 女性の活躍推進



石川的全雇用者に占める女性の割合は全国を上回っていますが、管理職に占める女性の割合は全国平均を下回っています。

4. 非正規労働者の正社員転換の促進

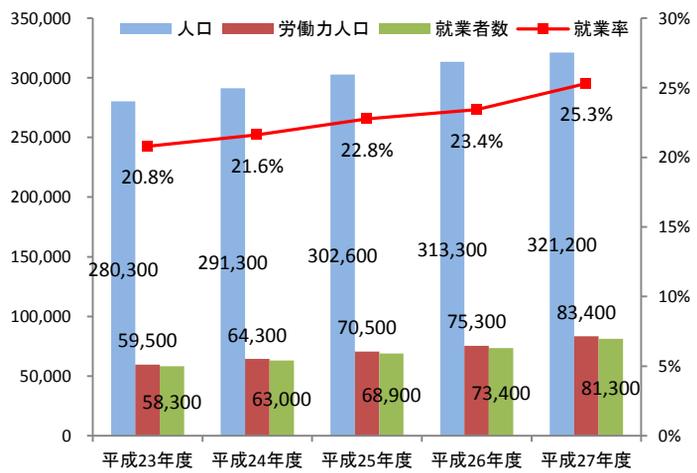
正規雇用と非正規雇用労働者の推移



石川では、雇用者全体に占める非正規雇用労働者の割合が約3割の状況が続いています。

5. 高齢者の就労促進

（人） 高齢者（65歳以上）の労働力の状況



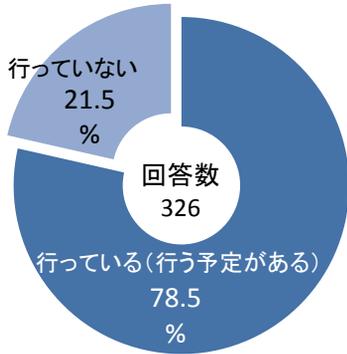
石川では、65歳以上の労働力人口、就業者及び就業率も増加しています。

「働き方改革」の取組に関するアンケート結果から

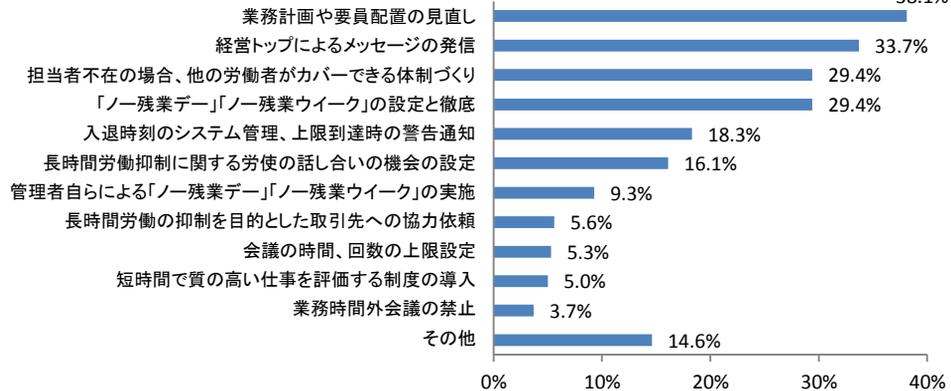
(平成28年:石川労働局)

1. 長時間労働の見直しについて

Q.『長時間労働の見直しのための取組を行っていますか?』

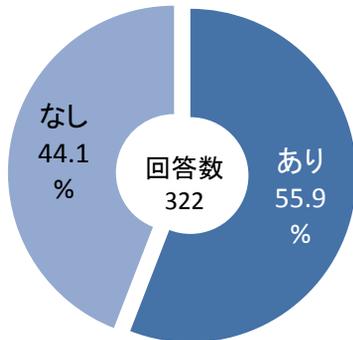


Q.『(行っている(予定がある)場合)どのような取組がありますか?』(複数可)

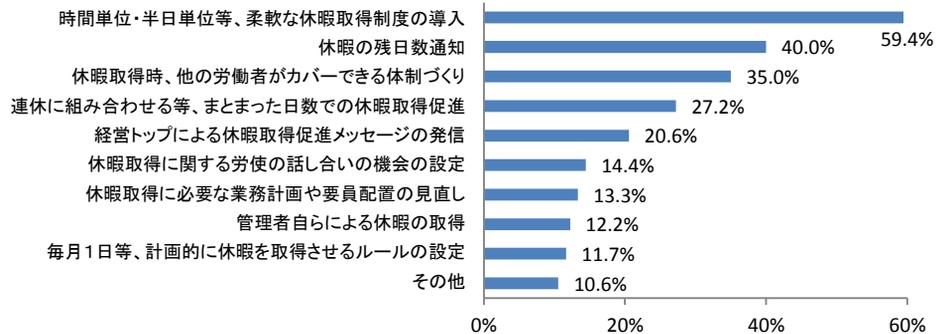


2. 年次有給休暇の取得に関して

Q.『年次有給休暇取得促進のための取組がありますか?』



Q.『(ありの場合)どのような取組がありますか?』(複数可)



業種別従業員1人当たりの年次有給休暇取得率

	回答企業数	1人当たり平均付与日数	1人当たり平均取得日数	取得率(%)
全業種合計	310	16.6	6.6	39.8
情報通信業	10	17.9	10.1	56.3
製造業	84	17.4	7.9	45.4
その他サービス業	35	15.0	6.7	44.6
医療・福祉	53	16.2	6.4	39.7
建設業	14	17.3	5.9	34.2
運輸・郵便業	19	15.3	5.1	33.4
卸売・小売業	48	16.3	5.4	33.2
宿泊・飲食サービス業	11	15.7	2.8	17.7

企業のイメージアップに

仕事と育児の両立支援、女性労働者の活躍推進、若者の雇用管理、労働者の安全・健康確保対策に積極的な企業に対する認定制度があります。

認定企業は各制度に定めるメリットが受けられるほか、認定マークの使用によって企業アピールをするなど企業イメージの向上につなげることもできます。



「くるみん・プラチナくるみん認定企業」

積極的な子育てサポートで労働者のワーク・ライフ・バランスに配慮している企業として厚生労働大臣が認定した企業



「えるぼし認定企業」

女性の活躍推進に関する状況等が優良な企業として厚生労働大臣が認定した企業



「ユースエール認定企業」

若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業として厚生労働大臣が認定した企業



「安全衛生優良企業」

労働者の安全や健康を確保するための対策を積極的に取り組み、高い安全衛生水準を維持・改善しているとして厚生労働大臣が認定した企業