

鹿児島県の『まち・ひと・しごと創生』のために鹿児島労働局からのご提案。

「働き方改革」実現のために ～ 人は城、人は石垣、人は壕 ～



平成28年6月10日(金)



鹿児島労働局 雇用環境・均等室

※ 地方版総合戦略は、2015年～2019年(5か年)の政策目標・施策を策定することとなっています。

鹿児島県「ひと・しごと」のあらまし

○人口：**1,669,110人**（平成26年10月1日）←平成23年に人口170万人を切る

○合計特殊出生率：**1.62**（全国1.42（平成26年））

○労働力人口：**794千人**（平成27年）←889千人（平成10年）

○有効求人倍率：**0.97倍**（平成28年4月）（全国1.34倍）

出生率が高いが、人口、労働力人口ともに減少、有効求人倍率も低い=就職しにくい状況

○1人平均年間総実労働時間：**1,825時間**（全国1,788時間）※H26 事業場規模30人以上

○週間就業時間60時間以上の雇用者の割合：**7.8%**（全国9.6%（平成24年））

○年次有給休暇取得率：

・鹿児島県労務管理実態調査**40.4%**（全国47.6%（平成27年））

労働時間が長く、年次有給休暇が取られていない状況=働きづらい状況



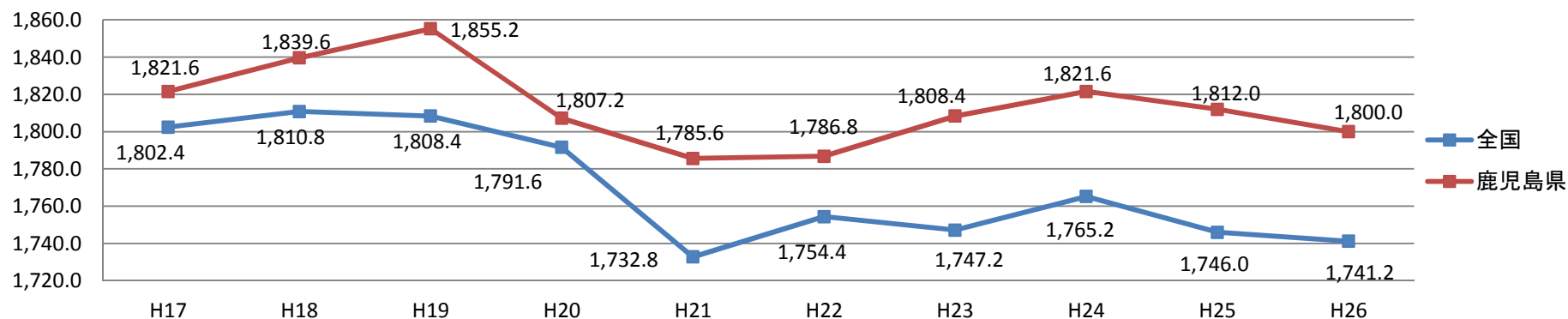
<懸念>

☆「働きづらい状況」が鹿児島県の経済に何らかの影響を及ぼしているのではないかと？

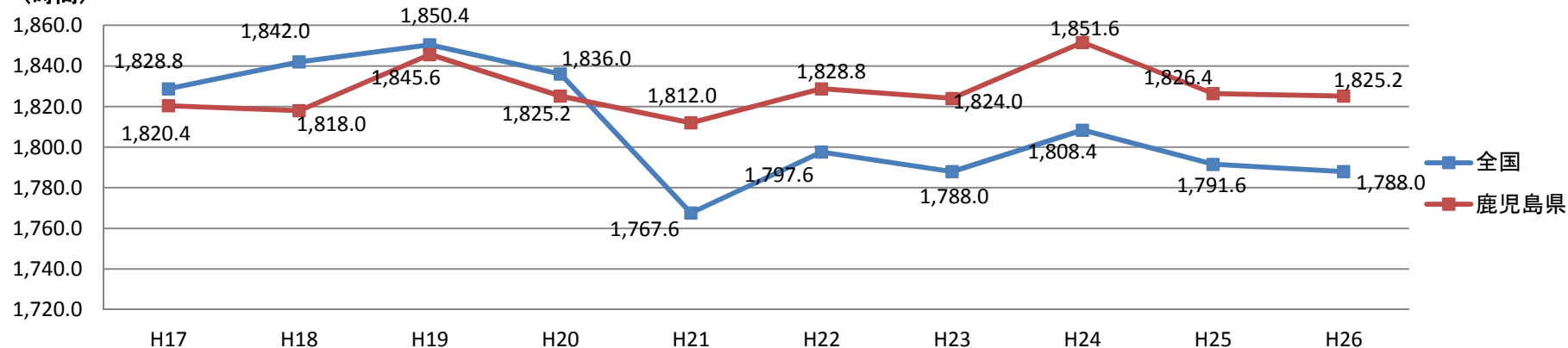
「なぜ鹿児島県では労働時間が長いのか？」(全体)

鹿児島県は、全国平均と比較して労働者1人平均総実労働時間が長い状況。

(時間) 事業場規模5人以上



(時間) 事業場規模30人以上

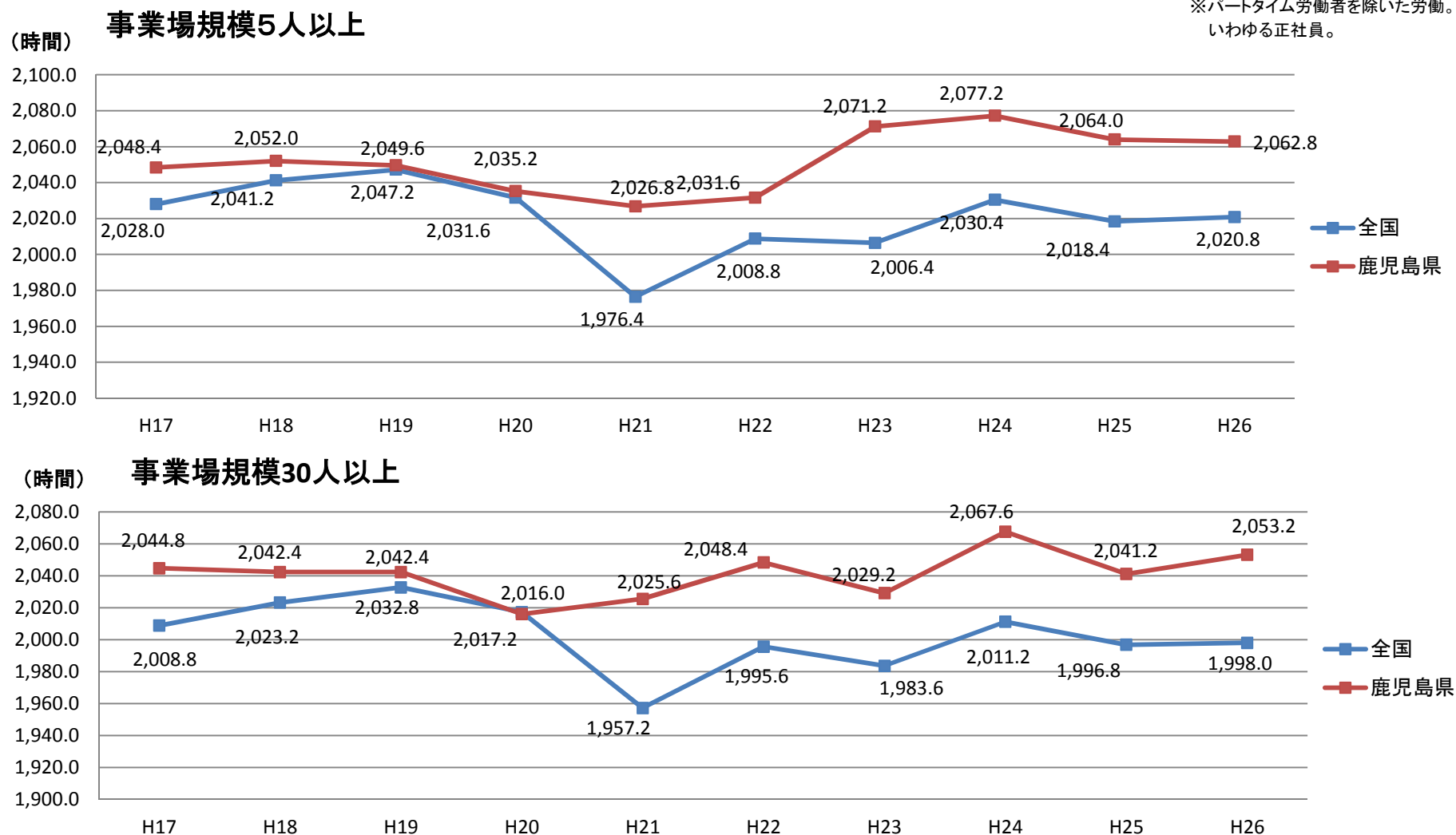


出典: 毎月勤労統計調査 常用労働者1人平均年間総実労働時間

「なぜ鹿児島県では労働時間が長いのか？」(一般労働者※)

一般労働者（正社員）は、全国と比較して労働時間が長く、2,000時間を超える状況。

※パートタイム労働者を除いた労働。
いわゆる正社員。

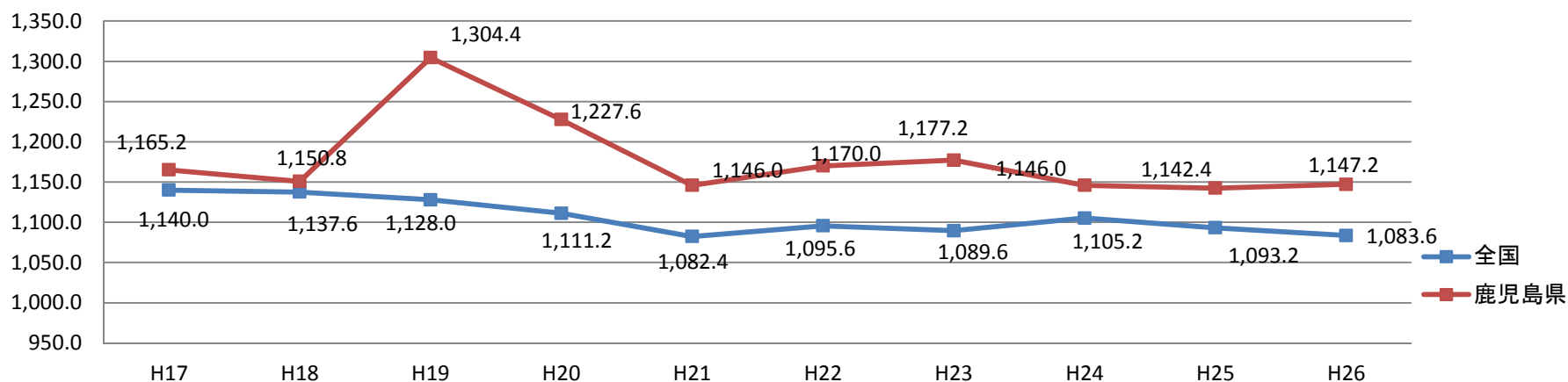


出典：毎月勤労統計調査 一般労働者一人平均年間総実労働時間

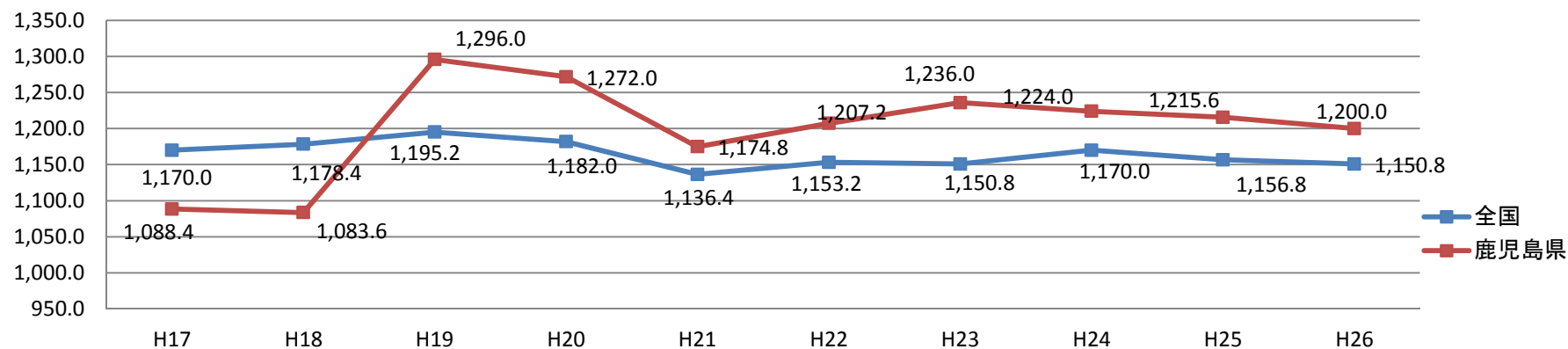
「なぜ鹿児島県では労働時間が長いのか？」(パートタイム労働者)

パートタイム労働者も、全国と比較して労働時間が長い状況。

(時間) 事業場規模5人以上



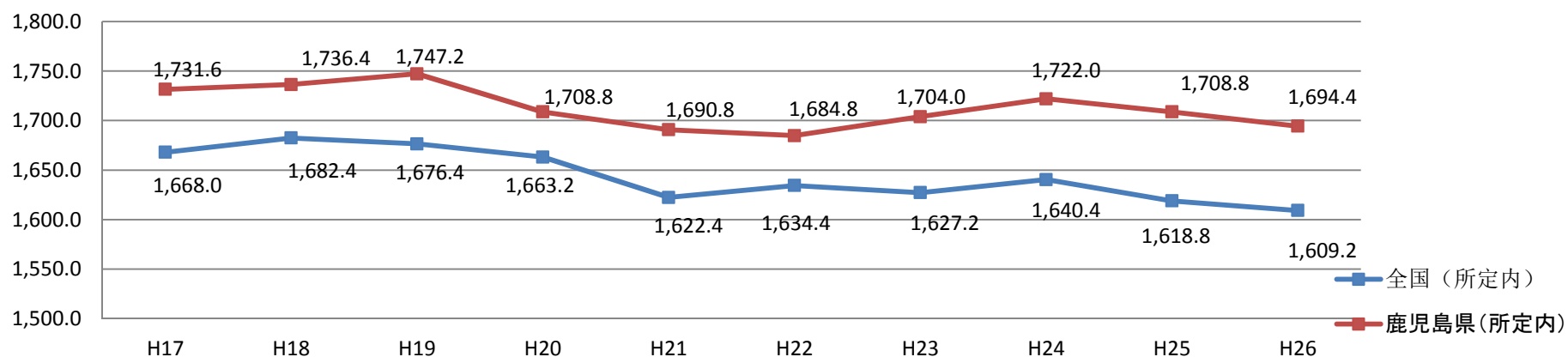
(時間) 事業場規模30人以上



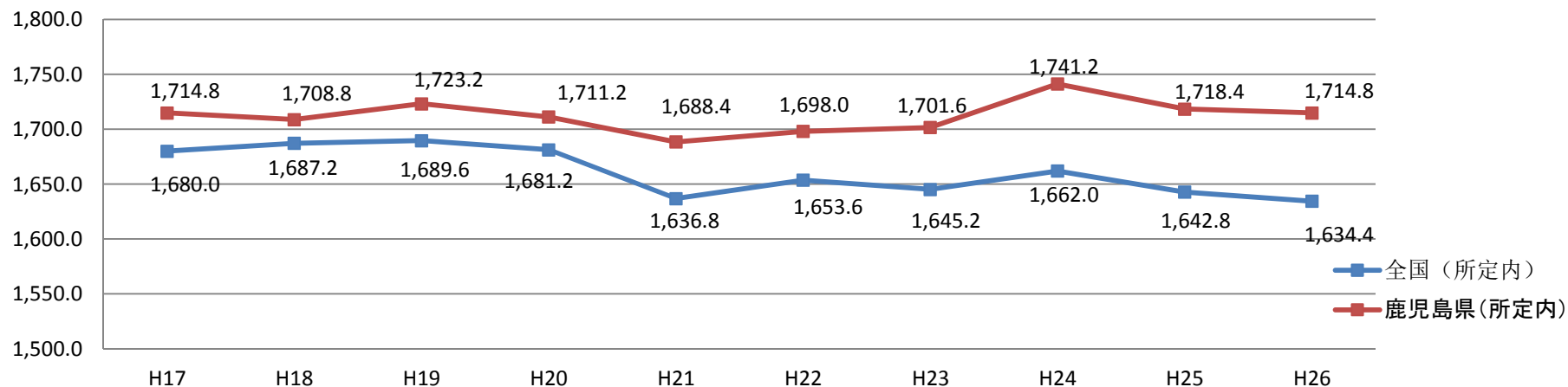
「なぜ鹿児島県では労働時間が長いのか？」(所定内労働時間)

所定内労働時間は、全国と比較して長い状況。

(時間) 事業場規模5人以上



(時間) 事業場規模30人以上

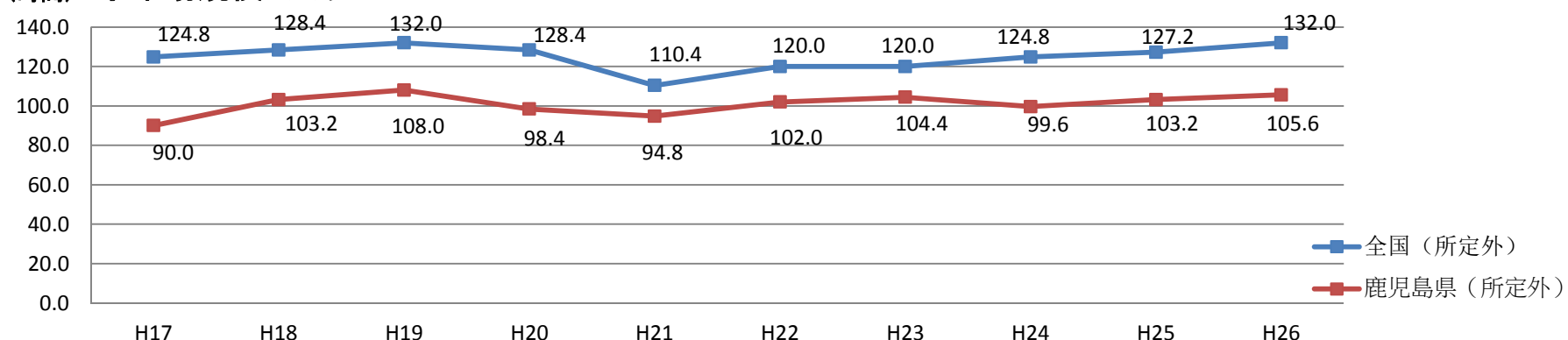


出典: 毎月勤労統計調査 常用労働者一人平均年間総実労働時間(所定内労働時間)

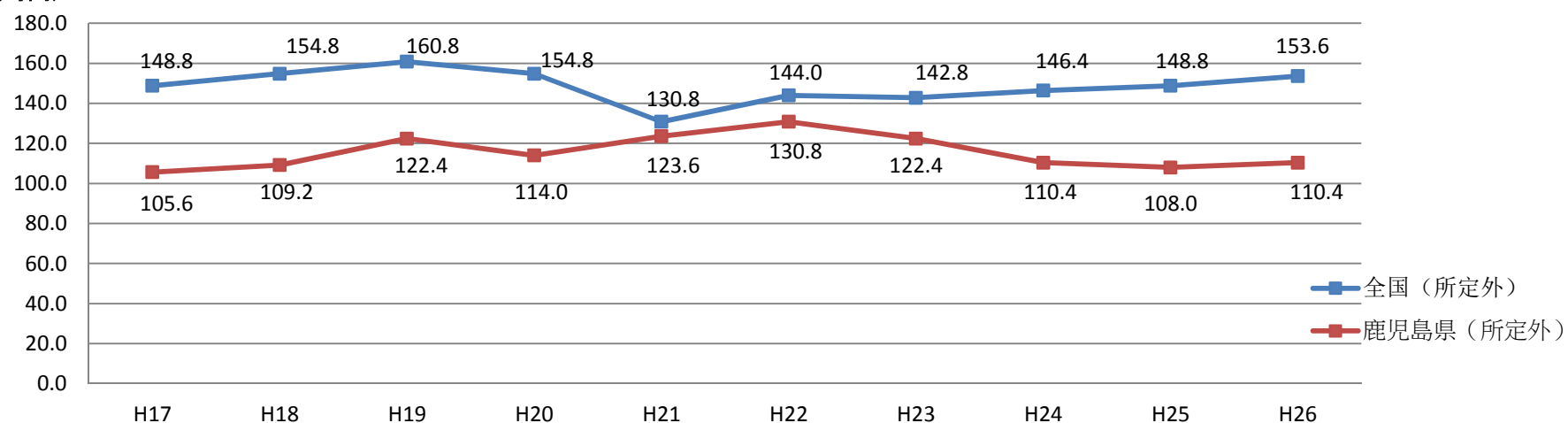
「なぜ鹿児島県では労働時間が長いのか？」(所定外労働時間)

所定外労働時間は、全国と比較して短い状況。

(時間) 事業場規模5人以上

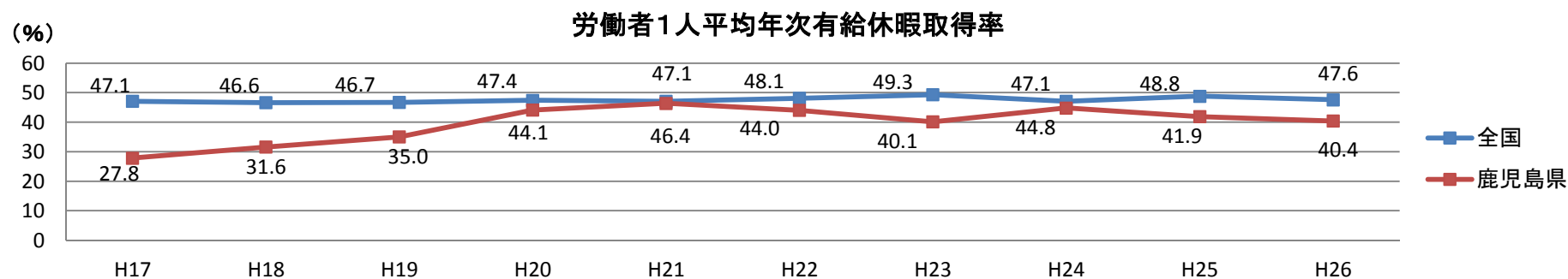
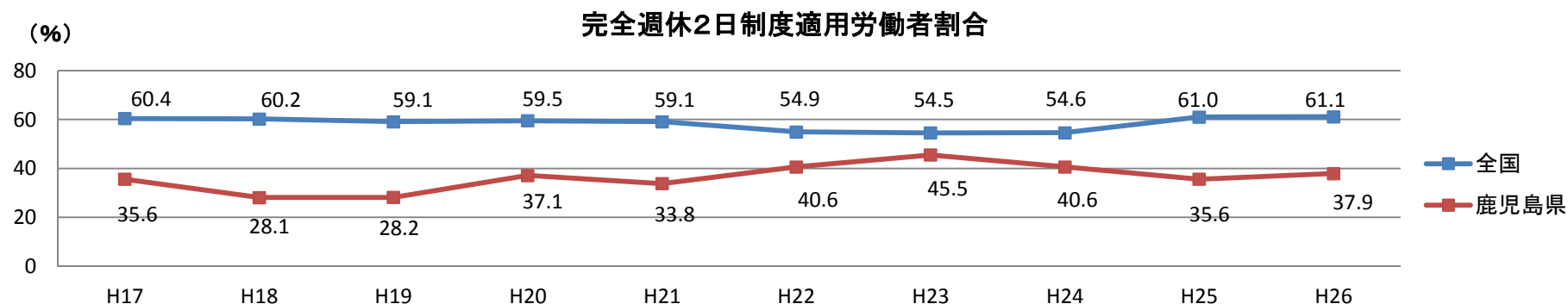
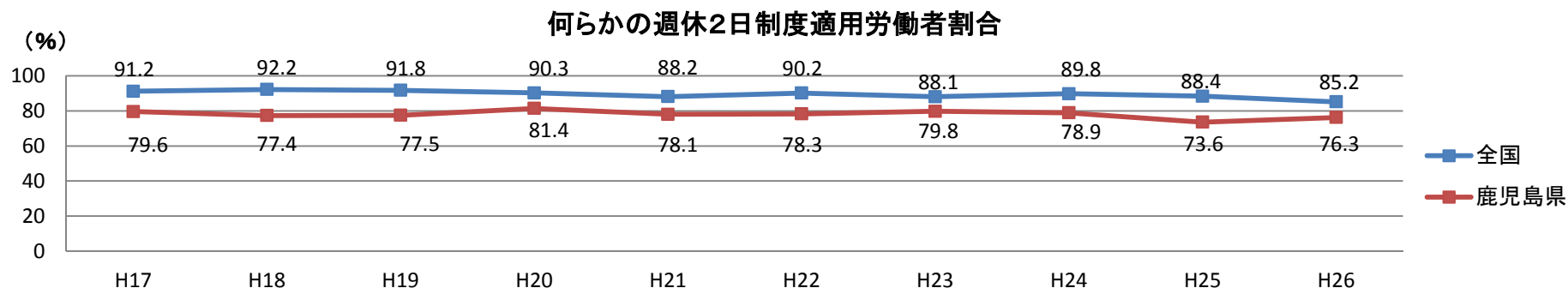


(時間) 事業場規模30人以上



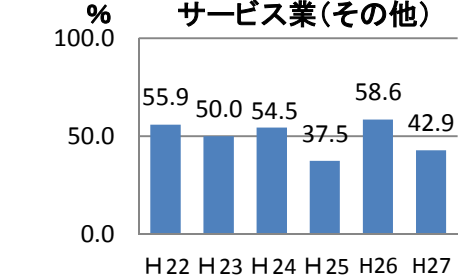
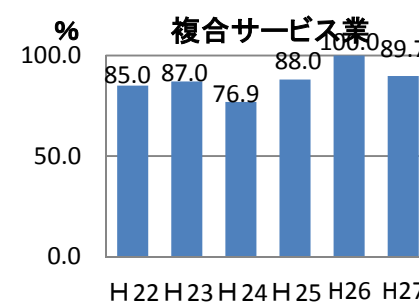
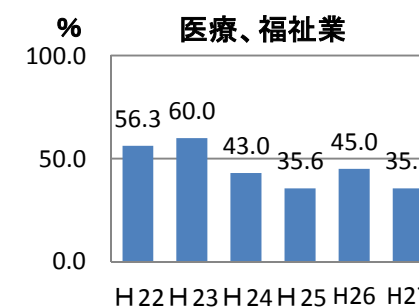
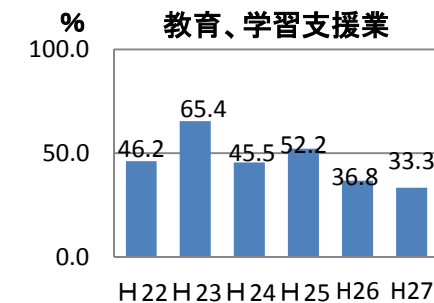
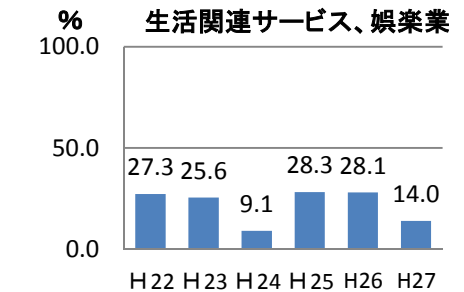
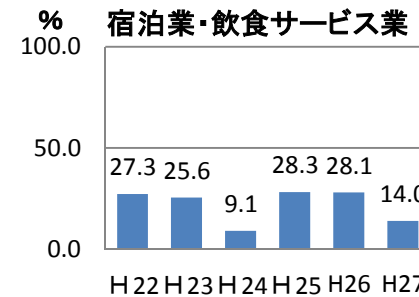
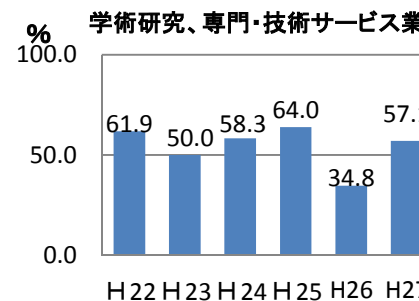
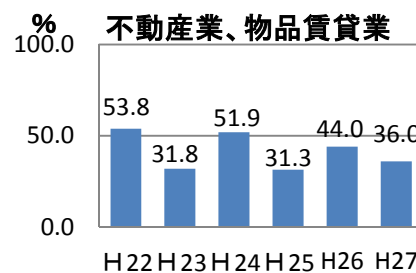
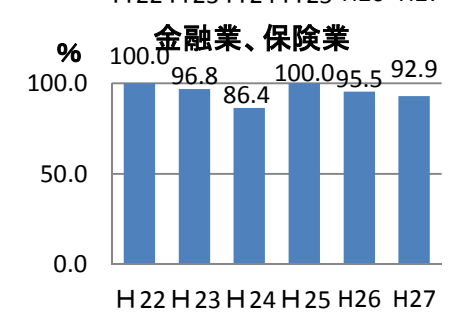
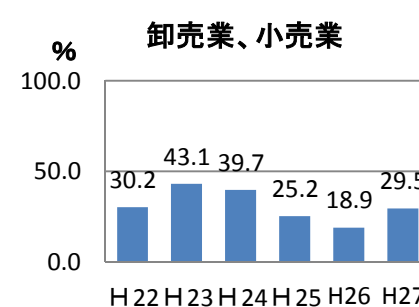
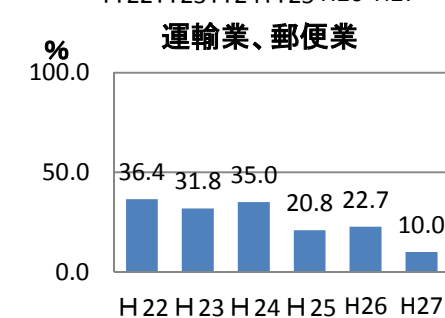
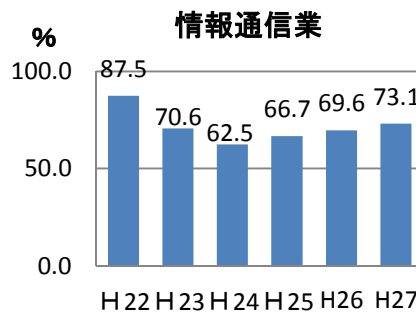
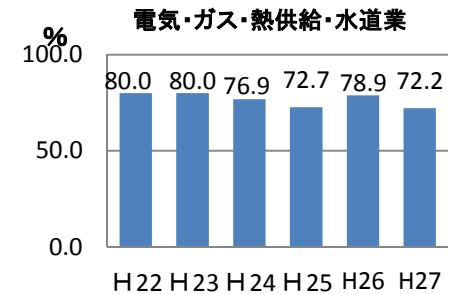
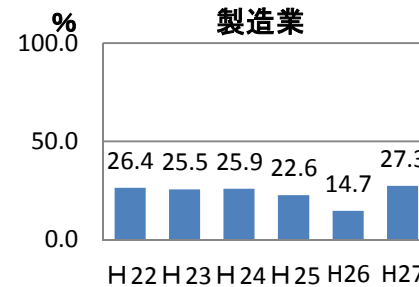
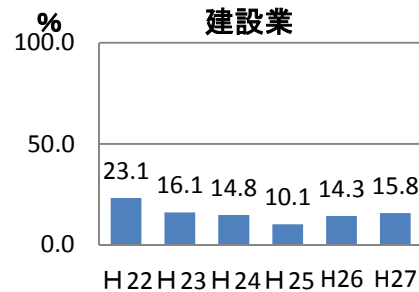
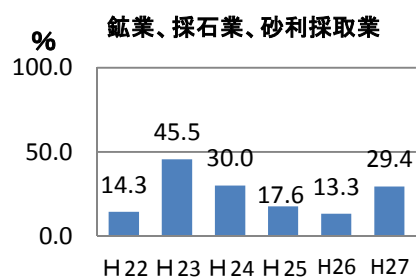
「なぜ鹿児島県では労働時間が長いのか？」(休暇制度)

週休2日制度、年次有給休暇についても、全国と比較して普及していない状況。



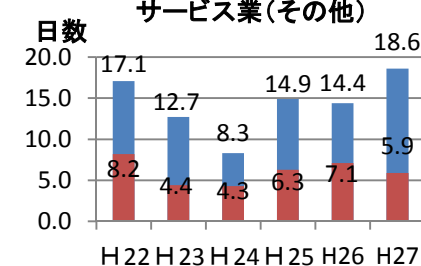
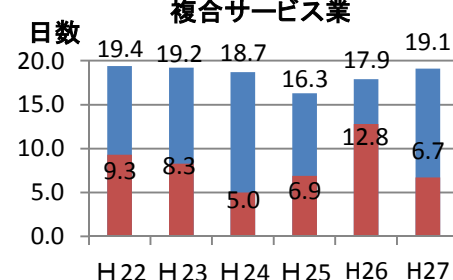
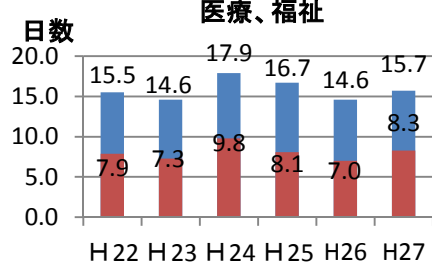
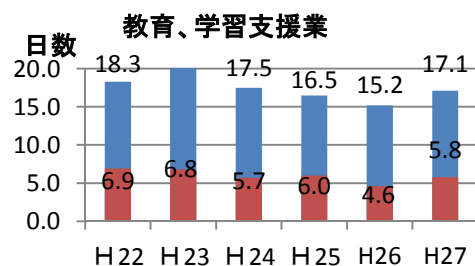
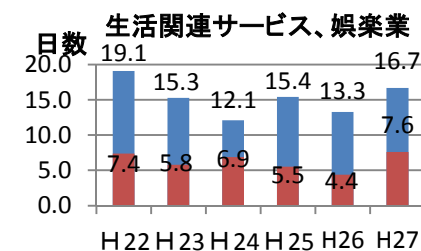
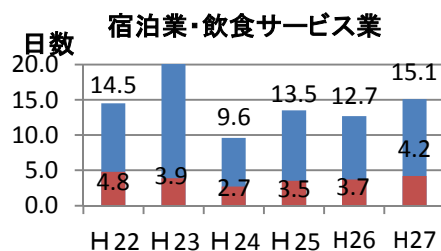
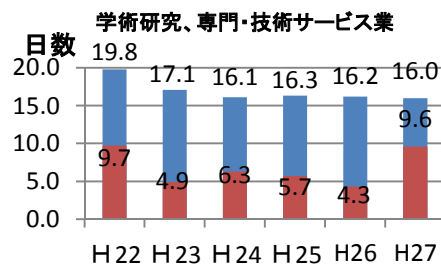
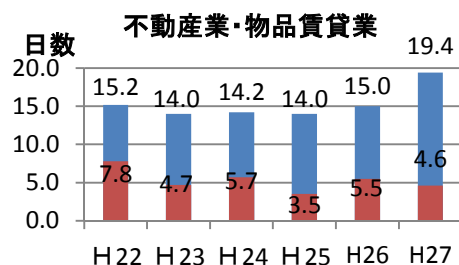
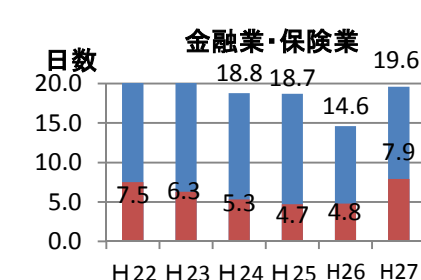
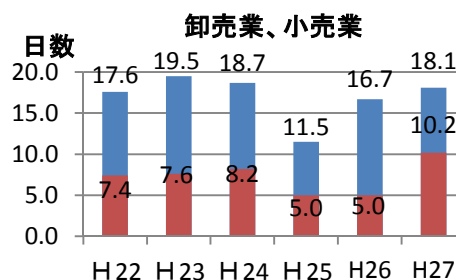
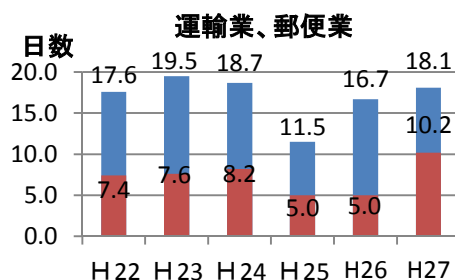
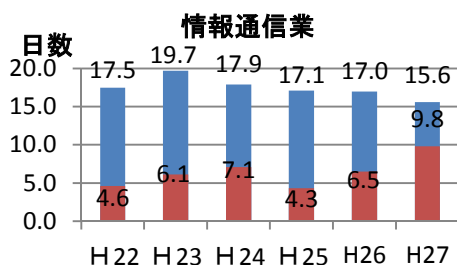
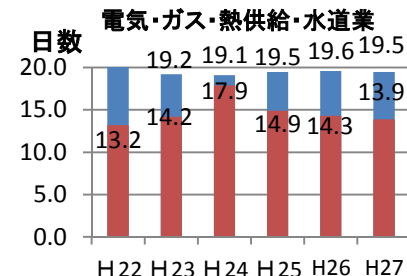
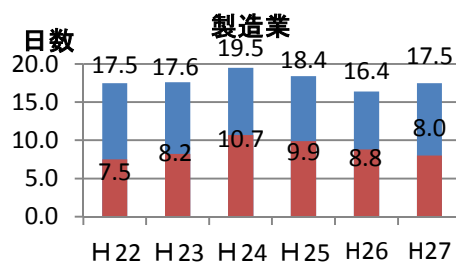
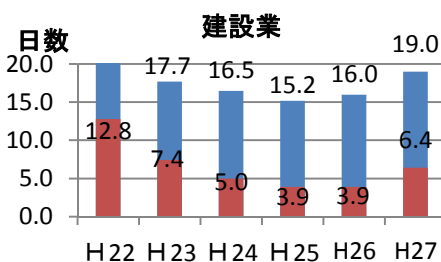
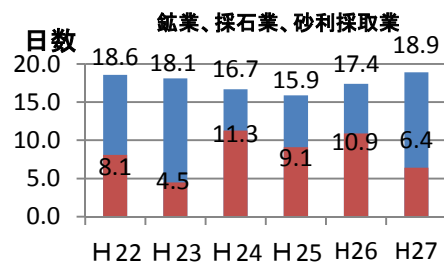
鹿児島県業種別週休2日制導入状況

■ 何らかの週休2日制導入
■ 完全週休2日制導入



鹿児島県業種別年次有給休暇取得状況

■ 1人当たりの付与日数
■ 1人当たりの取得日数



「なぜ鹿児島県では労働時間が長いのか？」結果

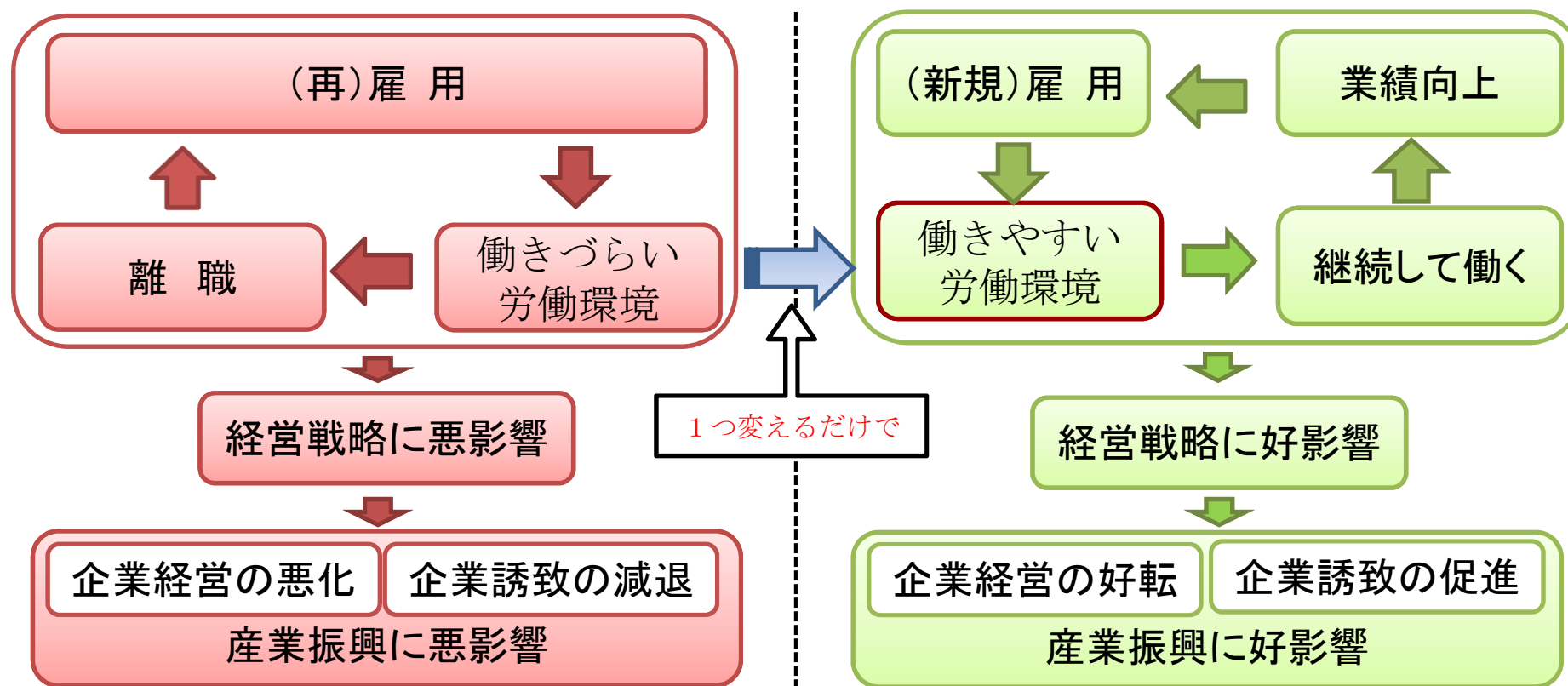
< 評価 >

- 正社員、パートタイム労働者ともに労働時間が長い。
- 労働者一人平均年間総実労働時間が1,800時間台である理由は、パートタイム労働者の労働時間が正社員と比較して短いことによるもの。
- 特に、正社員一人平均年間総実労働時間は2,000時間を超えていて、改善されていない。
- 全国と比較して、所定内労働時間が長く、所定外労働時間は短い。
- 全国と比較して、週休2日制度の普及が進んでおらず、年次有給休暇の取得率も低い。



- 所定内労働時間を抑制するためには、
⇒ 「一般労働者（正社員）」の生産性の向上により、より一層の労働時間抑制対策や週休2日制度の普及、長期休暇の導入などの「働き方を変えること」が必要。
- ☆ 特に、年次有給休暇の取得が進んでいないことから、年次有給休暇の取得を促進する対策も必要。

では、なぜ「働き方改革」を進める必要があるの？



働き方を見直すことで、人材が定着し、景気の良い循環が見込める可能性があるのではないか。

★働き方の見直し＝「働き方改革」で「ひと・しごと」の創生が期待される★
「まち・ひと・しごと創生総合戦略」(平成26年12月27日閣議決定)において、「働き方改革」が盛り込まれ、その目標達成に向け、鹿児島労働局においても、鹿児島県の協力を得つつ、対策を講じたい。

■目標: 週労働時間60時間以上の雇用者の割合を5%へ低減、年次有給休暇取得率を70%に向上 11

鹿児島県における離職の状況

前職の離職の理由として、「労働条件が悪かったため」を挙げる者が多い。

鹿児島県における年齢別、前職の離職理由別15歳以上人口 (平成19年10月以降に前職を辞めた転職就業者及び離職非就業者)

		会社倒産・ 事業所閉鎖のため	人員整理・ 勧奨退職のため	事業不振 や先行き不安のため	定年のため	雇用契約 の満了のため	収入が少 なかったため	労働条件 が悪かったため	結婚のため	出産・育児 のため	介護・看護 のため	病気・高齢 のため	自分に向 かない仕事だった	一時的に ついた仕事だから	家族の転職・転勤又は事業所の移転のため	その他
総数	285,400	15,200	14,000	11,900	28,400	20,700	16,900	20,900	8,000	16,000	9,500	33,200	12,600	12,500	5,000	59,000
15～24歳	24,800	500	500	1,100	-	400	2,700	3,200	500	1,800	400	600	2,900	3,300	100	6,900
25～34歳	68,400	2,100	2,600	3,100	-	4,400	4,800	7,600	5,700	10,100	300	1,900	4,200	3,200	1,700	16,800
35～44歳	45,200	2,600	2,200	2,800	-	4,200	3,800	4,300	1,600	4,100	500	2,300	1,800	1,900	1,600	11,400
45～54歳	41,500	4,000	3,500	2,700	200	3,500	3,500	3,700	100	-	1,600	3,300	2,200	1,400	1,000	10,700
55～64歳	60,800	3,900	4,500	1,900	18,100	4,300	1,800	1,900	100	-	5,000	7,100	1,200	1,400	600	8,900
65歳以上	44,600	2,200	700	300	10,000	3,800	400	200	100	-	1,700	18,000	200	1,300	100	4,400

出典：平成24年就業構造基本調査(単位：人)

鹿児島県の有効求人倍率**0.97倍**(平成28年4月)(全国1.34倍)⇒就職しにくい状況



鹿児島県における他県からの流入者数及び他県への流出者数

	県内移動	他県からの流入			他県への流出		
		計	同一地域 からの流入	他地域 からの流入	計	同一地域 への流出	他地域 への流出
全体	79.4	19.8	5.1	14.7	17.4	2.3	15.1
新規学卒者	8.6	2.6	0/9	1.7	8.7	0.4	8.4
新規学卒者以外	18.4	5.2	0.1	5.1	0.9	0.7	0.2
既就業者(転職入職者)	51.4	11.9	4.1	7.8	7.6	1.2	6.4

出典：平成26年雇用動向調査
(単位：千人)

就職しにくい状況⇒他県へ人口が流出している可能性があるのではないか？

平成27年 鹿児島労働局 臨検監督実施状況及び措置状況

臨検監督の結果、労働時間関係に関する違反が最も多く、違反率全体の3割を超える割合となっている。

業種	臨 検 監 督 実 施 件 数	違 反 事 業 場 数	違 反 率 （ ％ ）	違反状況（労働基準法）						最賃法		違反状況（労働安全衛生法）									
				15 条	32,34 35,40 条	37 条	89 条	107 条	108 条	4条 または 労基 23,24	4 条	10,11 12,15 17,18 19条	14 条	20 ・ 25 条	20 ・ 25 条	30 31 条	45 条	59 60 条	61 条	65 条	66 条
				労 働 条 件 の 明 示	関 係 間 係	割 増 賃 金	就 業 規 則	簿 名 簿	賃 金 台 帳	賃 金 不 払	最 賃 効 力	管 理 安 全 衛 生 体 制	作 業 主 任 者	安 全 基 準	衛 生 基 準	事 業 特 定 元 方 等	自 主 検 査 期	教 安 全 衛 生 育 生	就 業 制 限	測 作 業 環 境 定	健 康 診 断
1 製造業	340	238	70.0%	32	93	41	31	1	26	12	15	40	31	92	35	0	64	15	6	21	33
2 鉱業	2	1	50.0%	1	1	1	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0	1	0	0	0	0
3 建設業	604	368	60.9%	6	12	7	2	3	10	7	0	1	29	209	13	77	26	4	11	0	3
4 運輸交通業	58	47	81.0%	9	38	14	10	0	8	4	2	5	1	5	1	0	2	0	3	0	6
5 貨物取扱業	14	10	71.4%	0	5	1	2	0	1	4	0	5	1	2	0	0	2	0	0	0	4
1号～5号 中計	1,018	664	65.2%	48	149	64	45	4	45	27	17	52	62	309	50	77	95	19	20	21	46
6 農林業	37	19	51.4%	7	0	0	2	4	3	3	1	0	0	12	0	0	7	2	2	0	2
7 畜産・水産業	21	16	76.2%	3	0	0	3	0	0	2	0	0	1	9	1	0	6	4	1	1	1
8 商業	228	156	68.4%	57	88	78	27	4	37	16	3	18	7	9	8	0	10	2	1	7	46
9 金融広告業	10	5	50.0%	1	2	3	1	0	2	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
10 映画・演劇業	0	0	0.0%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
11 通信業	0	0	0.0%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
12 教育研究業	19	16	84.2%	6	10	8	5	0	7	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	4
13 保健衛生業	117	102	87.2%	20	38	42	29	2	12	19	8	14	0	1	1	0	0	0	0	0	22
14 接客娯楽業	61	49	80.3%	16	41	19	7	4	11	3	1	2	0	4	0	0	0	0	0	0	12
15 清掃・と畜業	23	16	69.6%	4	11	2	3	0	4	1	1	0	0	2	0	0	0	0	0	0	1
16 官公署	2	1	50.0%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
17 その他の事業	55	39	70.9%	10	29	21	8	1	9	3	1	2	1	2	1	0	1	0	0	2	5
6号～17号 中計	573	419	73.1%	124	219	173	85	15	85	49	16	36	9	41	11	0	24	8	4	10	94
合計	1,591	1,083	68.1%	172	368	237	130	19	130	76	33	88	71	350	61	77	119	27	24	31	140

「働き方改革」と「仕事と生活の調和」の関係

＜仕事と生活の調和が実現した社会の姿＞

仕事と生活の調和が実現した社会とは、「**国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会**」である。

具体的には、以下のような社会を目指すべきである。

1 就労による経済的自立が可能な社会

経済的自立を必要とする者とりわけ若者がいきいきと働くことができ、かつ、経済的に自立可能な働き方ができ、結婚や子育てに関する希望の実現などに向けて、暮らしの経済的基盤が確保できる。

2 健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会

働く人々の健康が保持され、家族・友人などとの充実した時間、自己啓発や地域活動への参加のための時間などを持てる豊かな生活ができる。

3 多様な働き方・生き方が選択できる社会

性や年齢などにかかわらず、誰もが自らの意欲と能力を持って様々な働き方や生き方に挑戦できる機会が提供されており、子育てや親の介護が必要な時期など個人の置かれた状況に応じて多様で柔軟な働き方が選択でき、しかも公正な処遇が確保されている。

※出典：仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章 抜粋

「働き方改革」は、「仕事と生活の調和が実現した社会」という目標を達成するための手段である。

仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現（「働き方改革」）

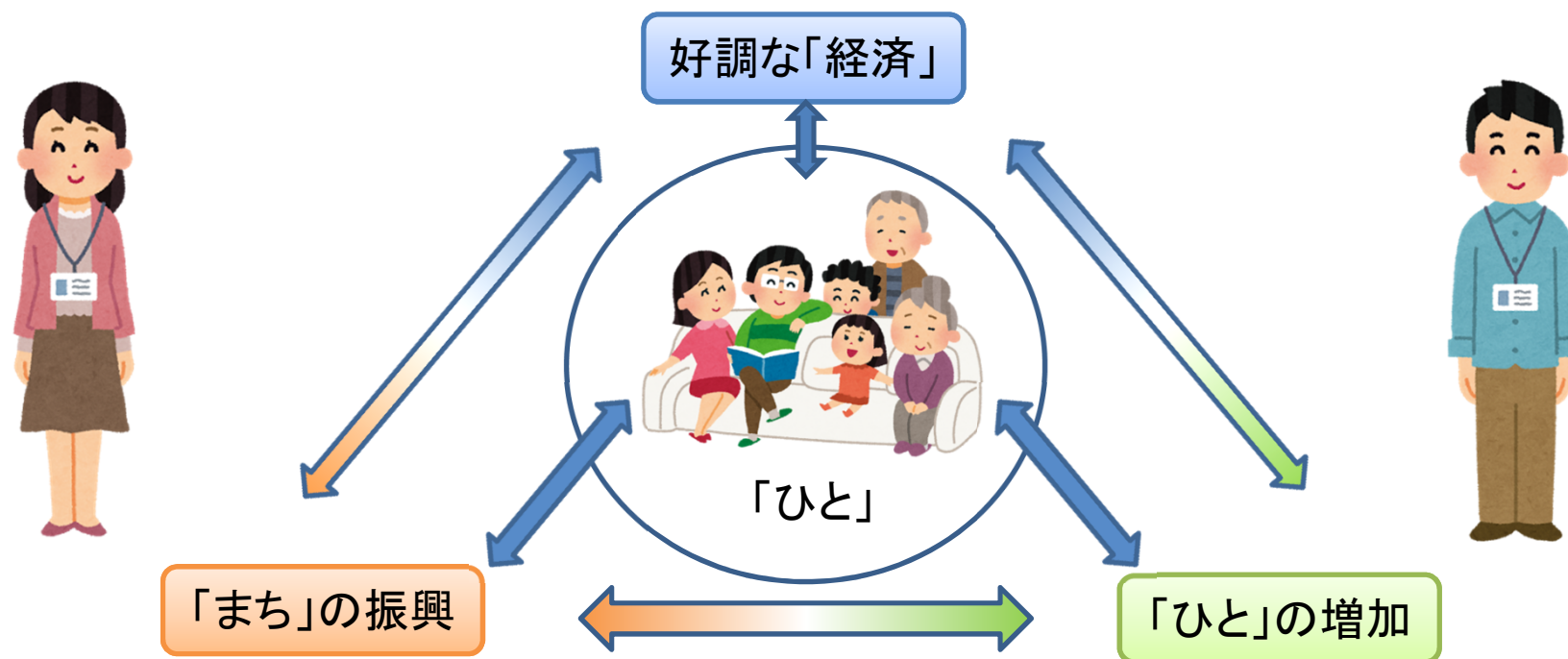
子育て世代の男性に長時間労働が多く、育児休業や年次有給休暇の取得率が低い。（中略）加えて、長時間労働については、労働者の健康確保上の問題や、子育てや介護などの仕事と生活の調和への影響、労働生産性の低下といった問題が指摘されており、本年11月に過労死等防止対策推進法（平成26年法律第100号）が施行されるなど、長時間労働削減対策の強化が喫緊の課題となっている。

このため、**仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現**を図り、採用・配置・育成等あらゆる側面において男女間の格差を是正するとともに、多様な働き方や転勤の見直しを含む仕事と家庭が両立できる「働き方」を実現し、子育てや介護に関する環境を改善することが必要である。仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現を図り、採用・配置・育成等あらゆる側面において男女間の格差を是正するとともに、**多様な働き方や転勤の見直しを含む仕事と家庭が両立できる「働き方」を実現**し、子育てや介護に関する環境を改善することが必要である。

※まち・ひと・しごと創生総合戦略（平成26年12月27日 閣議決定）抜粋

鹿児島労働局の考える「働き方改革」

鹿児島労働局では、鹿児島県の経済が良くなり、人口が増加するためには、まず「ひと」が基盤となる鹿児島県であるべきだと考えます。

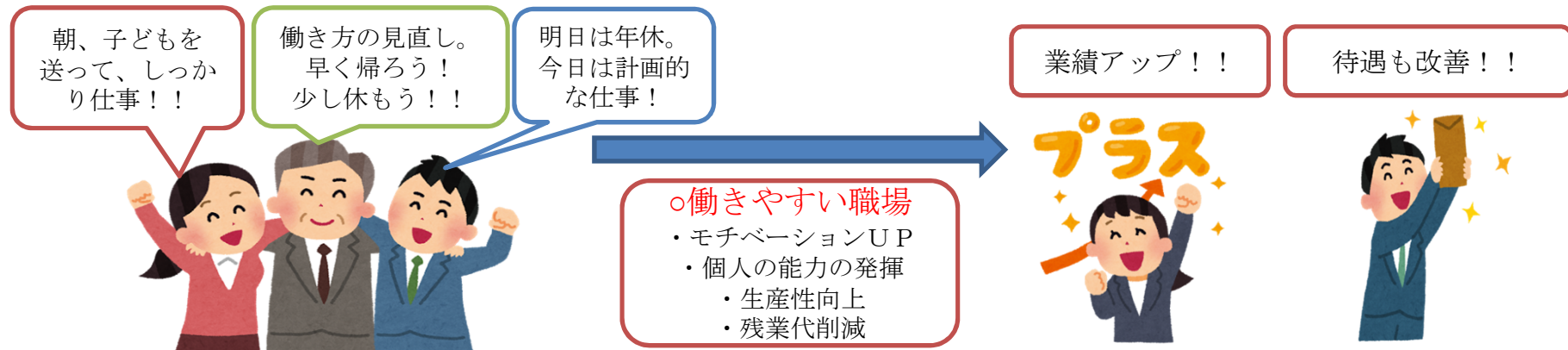


○安心して「仕事」と「生活」ができることで、経済が回復し、「ひと」が集まり、「まち」が盛り上がれば、また経済が回復するという好循環を生み出せる。

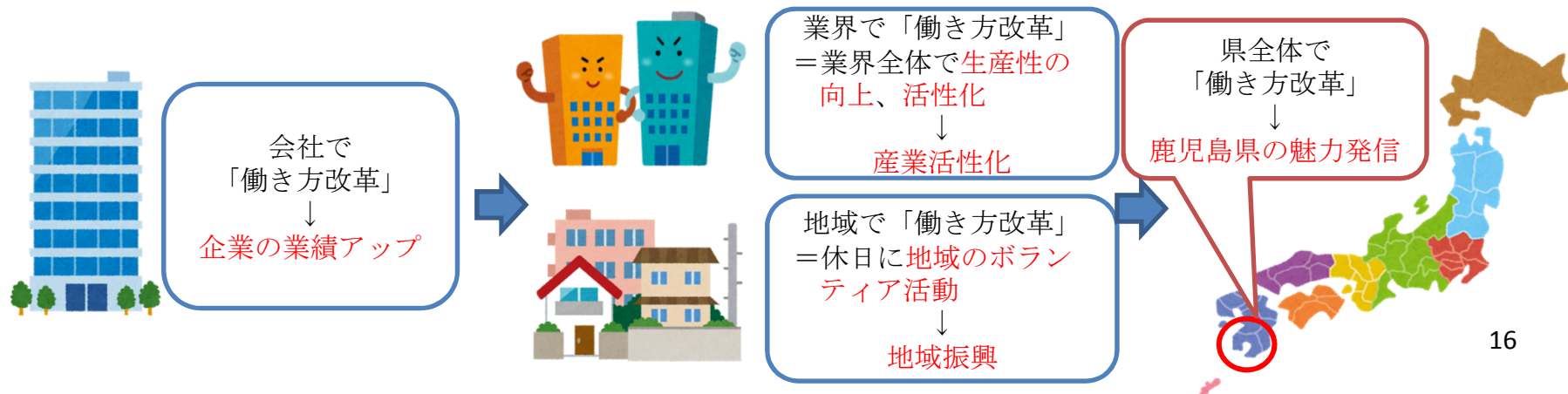
⇒鹿児島県には人が中心となる「人は城、人は石垣、人は壕」の考え方が不可欠。

「働き方改革」を推進するために

「働き方改革」を推進するためには、会社のトップだけでなく、働く方の意識改革も必要。



また、会社だけでなく、会社の所在する地域や業界団体、さらに鹿児島県全体での雰囲気づくりも重要。



「働き方改革」推進のために必要なメニュー例

鹿児島労働局では、「働き方改革」推進のため、以下のメニューが実施できるのではないかと思います。

※この「メニュー」は、「地方版まち・ひと・しごと創生総合戦略」策定の一助となることを願い、作成しております。

「働き方改革」推進のためのメニュー

1 会社へのご支援

- (1) 経営面と労務面の両面を相談できるワンストップサービスの提供
- (2) 働く方の「働き方改革」を進めるため説明を希望する会社への出前サービス
- (3) 「働き方改革」を進める会社の発信
- (4) 時間外労働削減や年次有給休暇取得促進に関して金銭面で支援するサービス（税制、借入の返済利率の優遇、助成金（労働局との連携））

2 団体へのご支援

- (1) 労務管理に関する説明を希望する団体への出前サービス
- (2) 業界等団体全体で時間外労働削減や年次有給休暇取得促進を進めるための助成サービス（労働局との連携）

3 雰囲気づくり

- (1) 地域のイベントへ参加して時間外労働時間削減や年次有給休暇取得を進める広報を行っていただく、イベント主催者に対しての助成サービス
- (2) 地域イベントに連動したシンポジウム等の開催

「働き方改革」推進メニューを実施する施策の例

「働き方改革」推進メニューを実施するため、以下の施策があるのではないかと考えます。

※この「施策の例」は、「地方版まち・ひと・しごと創生総合戦略」策定の一助となることを願い、作成しております。

経営・しごと改善支援センター事業（仮称）

1 会社へのご支援

- (1) 経営面と労務面の両面を相談できるワンストップサービスの提供
- (2) 「働き方改革」を進めるため説明を希望する会社への出前サービス（経営陣や働く方など）
- (3) 「働き方改革」を進める会社の発信
- (4) 時間外労働削減や年次有給休暇取得促進に関して金銭面で支援するサービス（税制、借入の返済利率の優遇、助成金（労働局との連携））

2 団体へのご支援

- (1) 労務管理に関する説明を希望する団体への出前サービス
- (2) 業界等団体全体で時間外労働削減や年次有給休暇取得促進を進めるための助成サービス（労働局との連携）

「働き方改革」雰囲気づくり事業（仮称）

3 雰囲気づくり

- (1) 地域のイベントへ参加して時間外労働時間削減や年次有給休暇取得を進める広報を行っていただく、イベント主催団体等に対する助成サービス
- (2) 地域イベントに連動したシンポジウム等の開催

そのほか・・・

今までに説明させていただきました施策以外にも、たとえば・・・

- 優秀な人材の確保・定着等のための「多様な正社員」を推進するためのセミナー等の開催
- 島しょ部等での雇用の確保、IT業界の企業進出等を促進を図るためのテレワーク（在宅勤務）に対する助成金やサテライトオフィスの設置

などの施策が考えられます。



鹿児島労働局の取組について

鹿児島労働局働き方改革推進本部

【趣旨】

全国平均と比較して高齢化率が高く、また人口が減少している鹿児島県では、今後の人口増加や産業振興が喫緊の課題である。

その喫緊の課題に対応するため「まち・ひと・しごと創生総合戦略」（平成26年12月27日閣議決定）においても「働き方改革」が盛り込まれたところ。こうした状況の中、鹿児島労働局では、平成27年1月7日、鹿児島労働局長を本部長とする「鹿児島労働局働き方改革推進本部」を設置し、長時間労働削減、年次有給休暇の取得促進をはじめとする働き方の見直し＝「働き方改革」に向け、局全体で取り組むこととする。

本部長：鹿児島労働局長

副本部長：総務部長、労働基準部長、職業安定部長、雇用環境・均等室長

本部員：監督課長、職業安定課長、雇用環境改善・均等推進監理官、労働局長が指定する者

＜実施内容＞

- 鹿児島県における労使団体への協力要請
- 企業トップ（リーディングカンパニー）への働きかけ
- 鹿児島県との連携
- 取組事例の情報発信

等（上記以外の対策については、鹿児島労働局働き方改革推進本部で決定していく。）

鹿児島労働局の取組状況

<団体への要請>

事業主団体及び労働団体の長や役員を訪問し、「働き方改革」の周知等に関する協力を要請しています。

<企業への働きかけ>

管内に本社機能を有し管内の経済社会に大きな影響力のある企業トップへの「働き方改革」に対する働きかけをおこなっています。

<行政機関への働きかけ>

鹿児島県、市町村等に対し「まち・ひと・しごと」創生 地方版総合戦略における「働き方改革推進」に関して協力のお願いをおこなっています。

<地方公共団体及び労使等の関係者から構成される会議の開催>

平成28年2月10日「鹿児島県のよりよい雇用・労働環境実現に向けた政労使会議」を開催

鹿児島県における「働き方改革」を推進するために、今後ともご協力をいただきたい。²¹