



宮崎労働局発表
平成29年6月2日解禁

【照会先】

宮崎労働局雇用環境・均等室
室長 桑原 光照
監理官 上田 徹也
室長補佐 谷宮 俊実
(電話)0985(38)8821

【照会先】

宮崎県商工観光労働部雇用労働政策課
課長 外山 景一
課長補佐 伊豆 雅広
主幹 嶋元 慈直
(電話)0985(26)7106

「働き方改革」及び「夏の生活スタイル変革」に向けた取組を要請

「働き方改革」は、本年3月28日に政府としてまとめられた「働き方改革実行計画」においても「日本経済再生に向けて、最大のチャレンジ」と位置付けられるなど、非常に重要な課題となっているとともに、本県においても平成28年8月24日、宮崎労働局、宮崎県、経済団体、労働組合及び有識者による宮崎県雇用政策懇談会の場において「宮崎『働き方改革』共同宣言」を採択したところです。

「働き方改革」の実現のためには、各々の企業においては、これまでの働き方・休み方を見直し、長時間労働の抑制、年次有給休暇の取得促進、テレワークや勤務間インターバル制度の導入等、柔軟で効率的な働き方など、それぞれの実情に応じた取組を行うことが望まれます。

特に、明るい時間が長い夏の間は、朝早めの時間帯から働き始め、早めに仕事を終え、夕方以降を家族と過ごす時間などに充てられるよう、「朝型勤務」や「フレックスタイム制」などを推進することが重要であり、政府として、夏の生活スタイルを変革する国民運動を「ゆう活」として展開しています。

このため、「働き方改革」及び夏の期間における朝型勤務やフレックスタイム制を活用するなど、企業の実情に応じた「ゆう活」の取組を行っていただくよう、宮崎労働局及び宮崎県が経済団体及び労働組合に要請をいたします。

団体名称	所在地	要請日
宮崎県経営者協会	宮崎市錦町 1-10 宮崎グリーンスフィア壱番館 7 階	6 月 5 日（月） 9:00
宮崎県中小企業団体中央会	宮崎市松橋 2 丁目 4 番 31 号 宮崎県中小企業会館 3 階	6 月 5 日（月） 9:40
宮崎県商工会連合会	宮崎市松橋 2 丁目 4 番 31 号 宮崎県中小企業会館 2 階	6 月 5 日（月） 9:50
宮崎県中小企業家同友会	宮崎市恒久南 3-3-2 恒吉ビル 2 階	6 月 5 日（月） 10:30
一般社団法人宮崎県商工会議所連合会	宮崎市錦町 1-10 宮崎グリーンスフィア壱番館 7 階	6 月 6 日（火） 11:00
日本労働組合総連合会宮崎県連合会	宮崎市別府町 3-9 労働福祉会館 4 階	6 月 6 日（火） 11:30
一般社団法人宮崎県工業会	宮崎市佐土原町東上那珂 16500 - 2 工業技術センター 3 階	6 月 6 日（火） 14:00

※当日取材でお越しの際は、当局までご一報いただきますと幸いです。

－添付資料－

- 資料 1－1 「働き方改革」及び「夏の生活スタイル変革（ゆう活）」に関する
要請書（経済団体）
- 資料 1－2 「働き方改革」及び「夏の生活スタイル変革（ゆう活）」に関する
要請書（連合）
- 資料 2 「ゆう活」って何のこと
- 資料 3 宮崎県の労働時間等の実情
- 資料 4－1 民間企業における「ゆう活」取組事例(全国)
- 資料 4－2 働き方・休み方改善コンサルタントについて
- 資料 5 宮崎県における民間企業における「働き方改革」取組事例
- 資料 6 「働き方改革」共同宣言（平成28年 8 月 24 日、宮崎県雇用政策懇談会採択）

平成29年6月 日

経済団体の長名 . . . (別紙のとおり)

「働き方改革」及び「夏の生活スタイル変革（ゆう活）」に関する要請書

労働力人口が減少していく中、若者、女性及び高齢者など誰もが働きやすく、また、意欲と能力のある者が活躍しやすい職場環境を作り、労働生産性を上げて成長を持続させるため、「働き方改革」を推進することが非常に重要であります。

「働き方改革」は、本年3月28日に政府としてまとめられた「働き方改革実行計画」においても「日本経済再生に向けて、最大のチャレンジ」と位置付けられるなど、非常に重要な課題となっているとともに、本県においても平成28年8月24日に、宮崎労働局、宮崎県、経済団体、労働組合及び有識者による宮崎県雇用政策懇談会の場において「宮崎『働き方改革』共同宣言」を採択したところです。

「働き方改革」の実現のためには、各々の企業においては、これまでの働き方・休み方を見直し、長時間労働の抑制、年次有給休暇の取得促進、テレワークや勤務間インターバル制度の導入等、柔軟で効率的な働き方など、それぞれの実情に応じた取組を行うことが望まれます。

特に、明るい時間が長い夏の間は、朝早めの時間帯から働き始め、早めに仕事を終え、夕方以降を家族と過ごす時間などに充てられるよう、「朝型勤務」や「フレックスタイム制」などを推進することが重要であり、政府としても、夏の生活スタイルを変革する国民運動を「ゆう活」として展開しています。

つきましては、本年も各企業においても、それぞれの企業の実情に応じた労使の自主的な取組を行っていただくことを期待しております。

貴団体におかれても、傘下団体・企業等への「働き方改革」や「ゆう活」に関する周知啓発に関し格別の御協力を賜ってきたところではありますが、改めてこの取組の趣旨を御理解いただき、傘下団体・企業等に対する周知啓発に向けた御協力の程、何とぞよろしくお願い申し上げます。

宮崎県知事 河野 俊嗣

宮崎労働局長 元木 賀子

平成 29 年 6 月 日

日本労働組合総連合会
宮崎県連合会 会長 佐藤 真 あて

「働き方改革」及び「夏の生活スタイル変革（ゆう活）」に関する要請書

労働力人口が減少していく中、若者、女性及び高齢者など誰もが働きやすく、また、意欲と能力のある者が活躍しやすい職場環境を作り、労働生産性を上げて成長を持続させるため、「働き方改革」を推進することが非常に重要です。

「働き方改革」は、本年 3 月 28 日に政府としてまとめられた「働き方改革実行計画」においても「日本経済再生に向けて、最大のチャレンジ」と位置付けられるなど、非常に重要な課題となっているとともに、本県においても平成 28 年 8 月 24 日に、宮崎労働局、宮崎県、経済団体、労働組合及び有識者による宮崎県雇用政策懇談会の場において「宮崎『働き方改革』共同宣言」を採択したところです。

「働き方改革」の実現のためには、各々の企業においては、これまでの働き方・休み方を見直し、長時間労働の抑制、年次有給休暇の取得促進、テレワークや勤務間インターバル制度の導入等、柔軟で効率的な働き方など、それぞれの実情に応じた取組を行うことが望まれます。

特に、明るい時間が長い夏の間は、朝早めの時間帯から働き始め、早めに仕事を終え、夕方以降を家族と過ごす時間などに充てられるよう、「朝型勤務」や「フレックスタイム制」などを推進することが重要であり、政府として、夏の生活スタイルを変革する国民運動を「ゆう活」として展開しています。

つきましては、本年も各企業においても、それぞれの企業の実情に応じた労使の自主的な取組を行っていただくことを期待しております。

貴団体におかれても、各企業において労使間で協議を行い、「働き方改革」や「ゆう活」が進むよう、ご配慮いただきますよう、何とぞよろしくお願い申し上げます。

宮崎県知事 河野 俊嗣

宮崎労働局長 元木 賀子



「ゆう活」で夏の生活スタイル変革!!
～朝型勤務・フレックスタイム制の薦め～

『ゆう活』って何のこと…



『ゆう活』とは「ゆうやけ時間活動推進」の略称で、勤務終了時刻が早まることで生まれる夕方の時間で、生活を豊かにしていくという考え方から名付けられました。

→ 厚生労働省ホームページ

http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/summer/

→ 内閣官房ホームページ

<http://www.cas.go.jp/jp/seisaku/summerstyle/renraku/siryou2.pdf#search=%E3%82%86%E3%81%86%E6%B4%BB>



忙しくて定時に終わらない

いつも残業になっちゃう

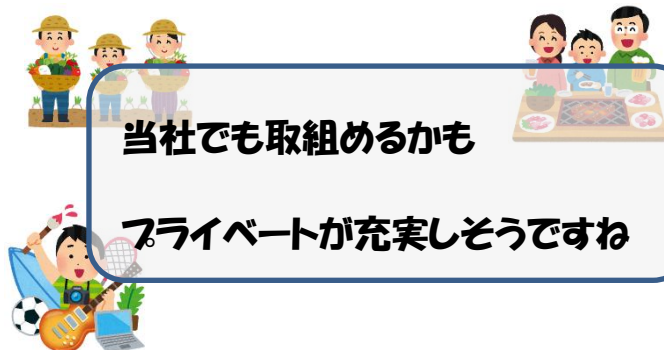
始業・終業を労働者が自主管理する「フレックスタイム制」や終業後の残業より始業前の早出を奨励する「朝型勤務」を採用している企業もあります。

→ 朝型勤務の取組事例(働き方・休み方改善ポータルサイト)

伊藤忠商事(株) <http://work-holiday.mhlw.go.jp/detail/0401.pdf>

(株) L O O P <http://work-holiday.mhlw.go.jp/detail/0416.pdf>

(株) オプト <http://work-holiday.mhlw.go.jp/detail/0421.pdf>



当社でも取組めるかも

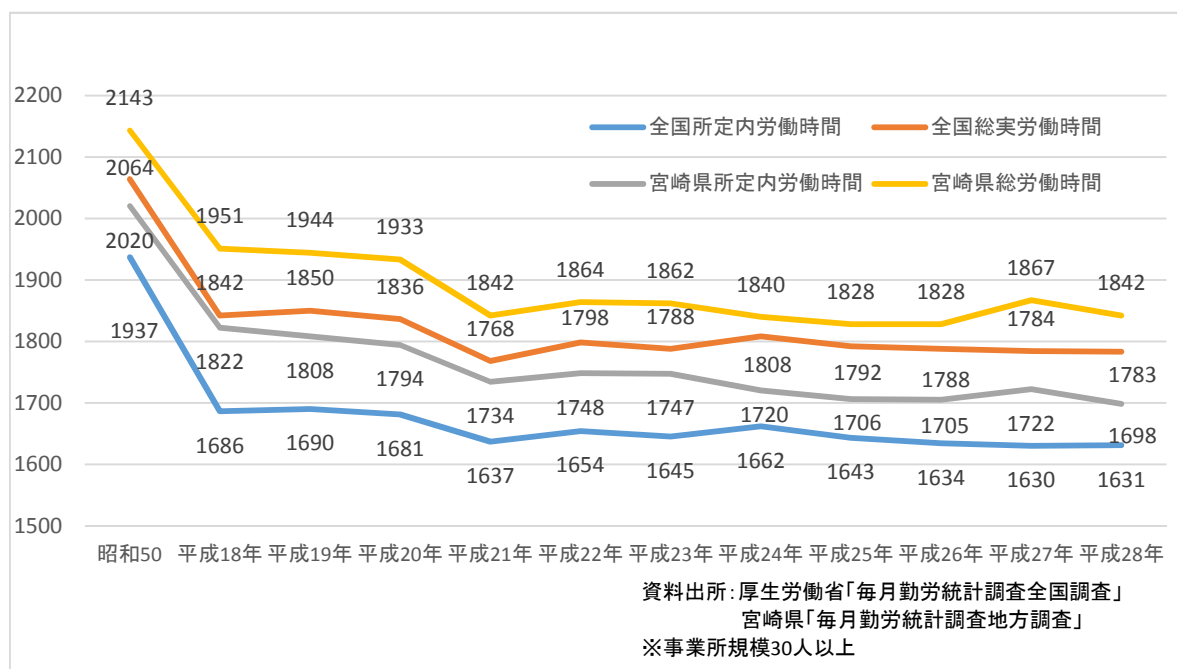
プライベートが充実しそうですね



今まで勤務時間に充てられていた“夕”方の時間に、“悠々”とした自分の時間が生まれることでより一層生活を豊かにしていく。『ゆう活』を通じて、国民の働き方が変わること、生活スタイルの変革を推進します。

宮崎県の労働時間等の実情

(1) 年間総実労働時間の推移



※所定内労働時間

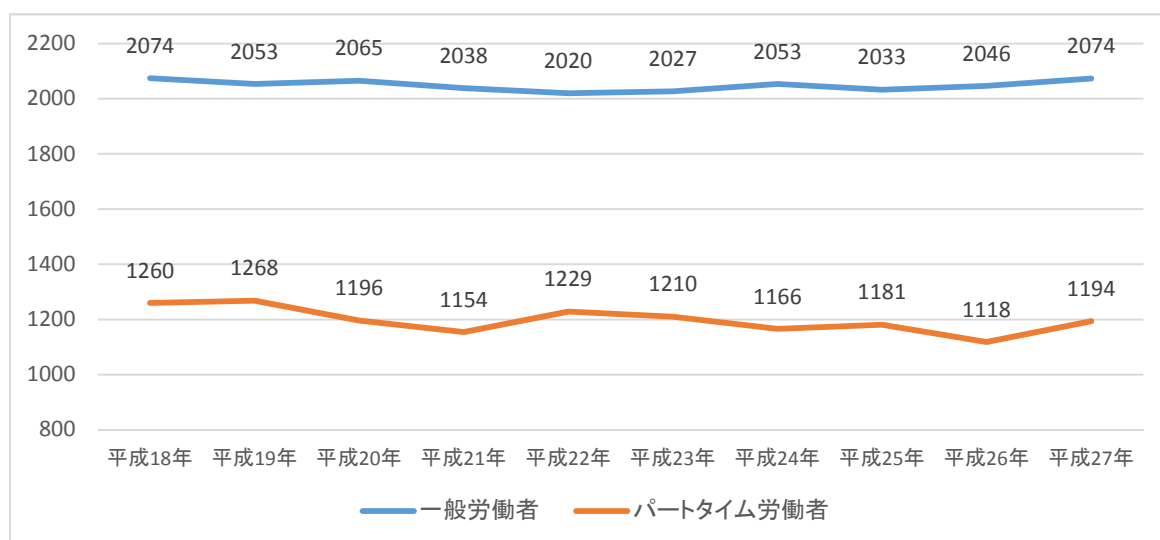
事業所の就業規則等で定められた始業時刻と終業時刻の間の、休憩時間を除いた実際に労働した時間のことです。

※所定外労働時間

早出、残業、臨時の呼出し、休日出勤等による労働時間のことです。

※総実労働時間

(2) 一般労働者・パートタイム労働者の総実労働時間数推移



資料出所：宮崎県「毎月勤労統計調査地方調査」

※一般労働者・・・常用労働者からパートタイム労働者を除いた者

※パートタイム労働者

①一日の所定労働時間が一般の労働者よりも短い者

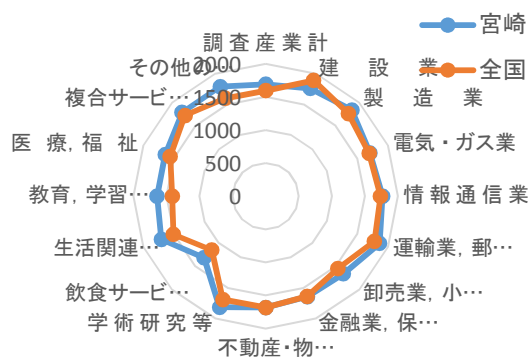
②一日の所定労働時間が一般の労働者と同じで、一週の所定労働日数が一般の労働者よりも少ない者

※常用労働者

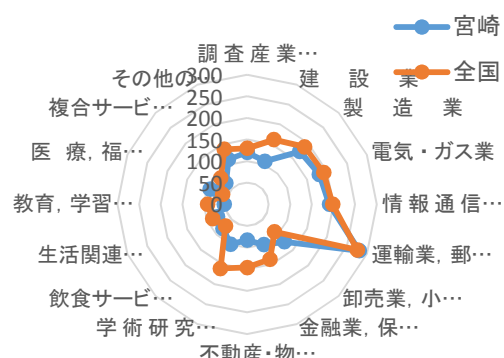
①期間を定めず、又は1か月を超える期間を決めて雇われている者

(3)平成28年 業種別年間総実労働時間数比較

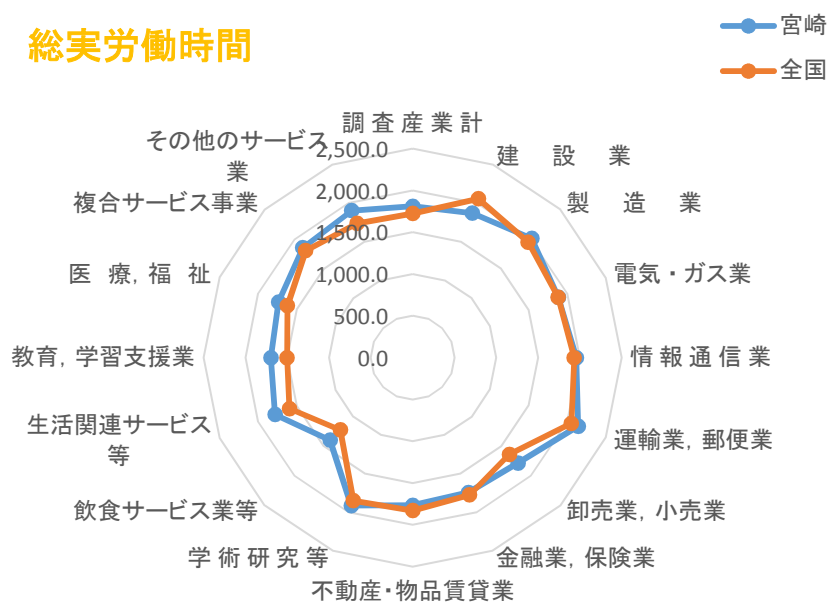
所定内労働時間



所定外労働時間

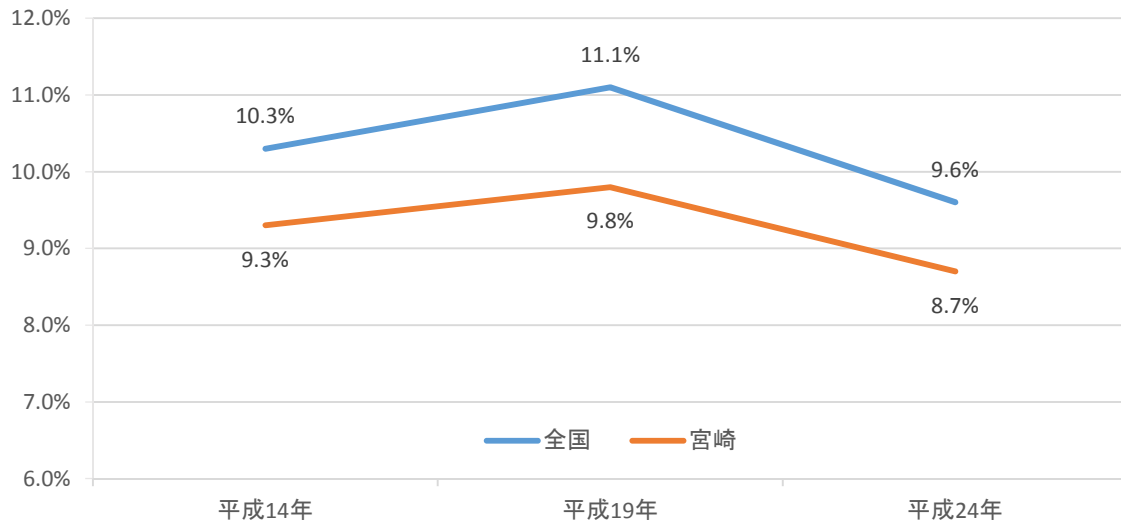


総実労働時間



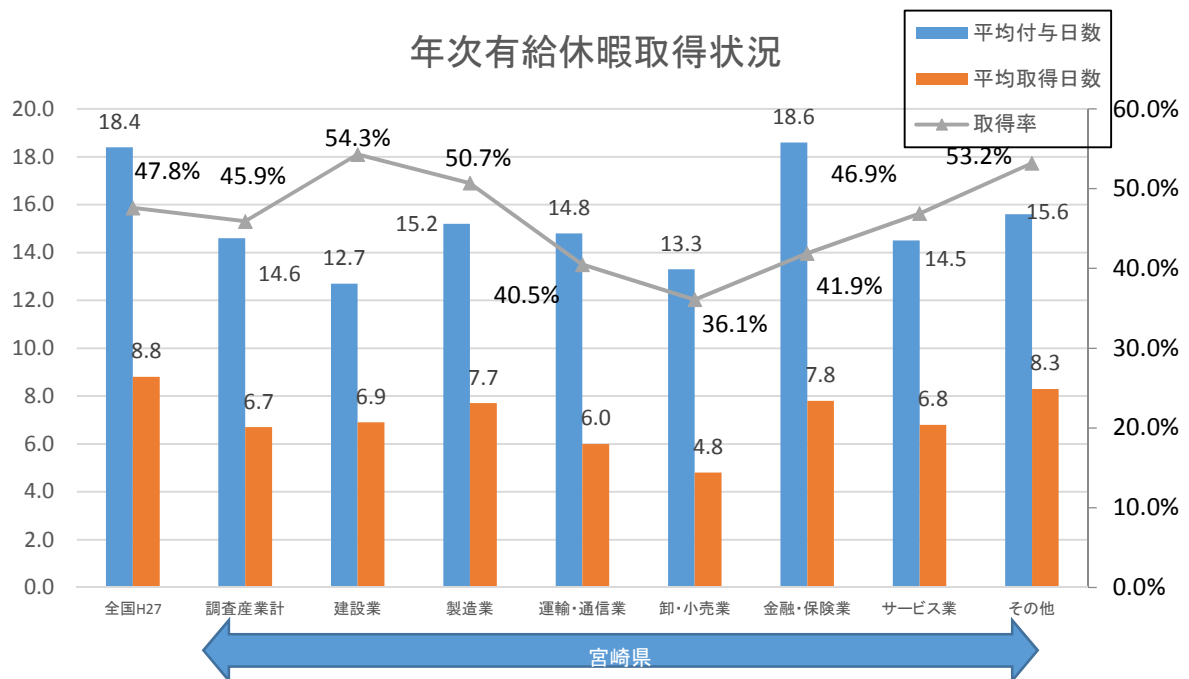
資料出所:厚生労働省「毎月勤労統計調査全国調査」
宮崎県「毎月勤労統計調査地方調査」
※事業所規模5人以上

(4) 週労働時間60時間以上雇用者の割合の推移



資料出所: 厚生労働省「就業構造基本調査」

(5) 産業別年次有給休暇取得状況 全国をH27に要訂正



資料出所: 厚生労働省「平成27年『就労条件総合調査』」、宮崎県「平成28年度労働条件等実態調査報告書」

民間企業における「ゆう活」取組事例



平成29年5月
厚生労働省

Ministry of Health, Labour and Welfare

民間企業における「ゆう活」取組事例

本事例集について

一昨年より働き方改革の一環として「ゆう活」を政府として推進しておりますが、各企業においては様々な取組事例を積み重ねてきていただきました。本資料には、「ゆう活」をきっかけとして、職場の意識改革などに取り組み、好循環を生み出した事例等を掲載しています。本事例をご参考に、積極的に働き方改革に取り組んでいただき、「ゆう活」の本来の趣旨である「仕事と生活の調和」の実現の一助となれば幸いです。

なお、働き方や休み方の見直しに取り組む企業に対しては、[働き方・休み方改善コンサルタント\(都道府県労働局に配置された専門家\)](#)がご相談を承っておりますので、必要に応じてご利用ください。



民間企業における取組状況(朝型勤務)

A社(広島県 金融業 従業員数:約1,300人)

- 取組
- ・平成28年度から通勤事情を考慮し、交通アクセスの良い3店舗を対象とし、9月の1ヶ月間「ゆう活」を実施。
 - ・始業時刻(基本は8:30)を最大7:30まで繰り上げ可能とする。
 - ・取り組みやすくするため、前日の17時まで申請を可能としている。
 - ・「ゆう活」適用者が退社しやすい雰囲気をつくるため、「朝型勤務適用者用カード」を作成し、周囲に知らせている。
- 自己評価等 社員からは「朝集中して仕事ができる」「夕方に家族団らんができた」「ゆう活を実施しない社員の時間管理意識が高まった」等好評であったため、来年度は、取組を拡充する方向で検討予定。

B社(東京都 航空業 従業員数:約32,000人)

- 取組 働き方の見直しのため、以下の社内ルールを設定。
- ◆退社ルール:原則、終業時刻での速やかな退社とし、遅くとも20:00までに退社
 - ◆会議ルール:原則、会議は17:30まで
 - ◆メール・電話発信ルール:原則、メール・電話の発信は平日18:30まで、土日は禁止
- また、間接部門については、基本の勤務時間(8:45～17:45)のほか、複数の勤務時間帯から選択が可能な制度を導入し、朝型勤務(7時から勤務開始可)も推奨。
- 自己評価等 本社の時間外労働時間が前年度同期比で約2割減少。

2

民間企業における取組状況(朝型勤務)

C社(岩手県 小売業 従業員数:約1900人)

- 取組 平成28年度から、6月から9月の期間に朝型勤務制度を導入。本部の社員(約100名)の勤務時間を、30分前倒し、8:30～17:30として朝型勤務を実施。
- 自己評価等 取組について、対象者にアンケートを実施したところ、「子どもの送迎が楽になった」、「夕方に自分の時間が確保できるようになった」という大きく2つの声があり、好評であった。WLBの実現に効果があるため、10月以降も通年で取組を行うことを決定。

D社(秋田県 製造業 従業員数:約400人)

- 取組 5月から9月まで、始業時刻を1時間前倒し、勤務時間を7:30～16:15として朝型勤務を実施。全従業員のうち、約90%が実施した。
- 自己評価等
- ・従業員から「取組期間を長くしてほしい」という希望が寄せられ、好評である。
 - ・WLBに取り組む企業であるということで、対外的に企業イメージが向上した。

E社(東京都 不動産業 従業員数:約130人)

- 取組
- ・夏季に、希望者を対象に出勤・退勤の時刻を1時間繰り上げる「朝型勤務」を導入。
 - ・同時に社員の出勤・退勤時刻の現状を把握した上で、会議の運営方法、資料の簡素化、ルーティン業務の整理、処理方法の見直しを実施。
 - ・特に、若手社員について、中堅社員が、仕事の優先度や求められる仕事の完成度(レベル感)についてあらかじめ指示するなど「業務の交通整理」を指導。
- 自己評価等 社員からは「朝、集中して効率よく仕事ができる」など、働き方の見直しが好評であり、業務効率化を図りながら、今後もWLBの実現のための取組として実施する予定。3

民間企業における取組状況(フレックスタイム制度)

F社(兵庫県 製造業 従業員数:約380人)

- 取組
- ・7:00～20:00を「オフィスアワー」と定め、朝型勤務(フレックスタイム制度)を推奨し、20時以降の時間外労働を減らすことで、「仕事の能率向上」と「総労働時間の削減」の両立を目指している。
 - ・社長の年頭挨拶で、「朝型勤務を活用して定時後の時間外労働を抑制しWLBを実現しよう」という強いメッセージを発信しているほか、社長と社員の懇談会を継続実施。
 - ・「オフィスアワー」終了前に、社内放送やPC画面上で終業を呼びかけるとともに、各部署全員が時間外労働時間を確認できるよう、一覧表で時間外労働の見える化を図っている。
- 自己評価等 社員からは「朝に仕事をし、定時で帰ることができる」「20時で帰宅する意識ができた」と好評であり、また、時間外労働時間は全体的に昨年度より減少した。

G社(東京都 製造業 従業員数:約3,500人)

- 取組 WLBを経営戦略と位置づけ、平成20年度から労使プロジェクトとして取り組んでいる。
- ①時間を意識した働き方を推奨
- ・全部署での取組計画の策定
 - ・働き方計画表の活用(各社員が、前年の自分の働き方を振り返り、毎月改善計画を立てて、それを実行する取組)
- ②朝型勤務と早期退社の奨励(フレックスタイム制度・時間単位年休)
- ・朝型勤務者への朝食の無料提供
 - ・本社退館(強制消灯)を20時から19時に前倒し
- 自己評価等 上半期の時間外労働時間が前年同期比で一人あたり3.5時間/月減少

4

民間企業における取組状況(その他)

その他の事例

- ・朝型勤務等働き方改革で短縮した勤務時間を支店の業績評価へ反映(金融業 約6,000人)
- ・「夜型の長時間残業の抑制」と「より柔軟で多様な働き方の実現」のため、フレックスタイム制度のコアタイム廃止(製造業 約3万人)
- ・早帰りする従業員を考慮し、夕方から所定時間外にかけて開催していた会議を朝へシフト(医療業 約50人)
- ・ホワイトボードやスケジューラーなどを活用し、始業時刻や終業時刻等を表示するようにし、職場ごとでの朝型勤務利用に関する意思表示を実施。(製造業 約1万人)
- ・「ゆう活」期間中は午後5時25分以降の部門間・店舗間の電話連絡を控えるルールを徹底(金融業 約6,000人)
- ・「ゆう活」で職場コミュニケーションのためのレクレーションを実施(電気・ガス業 約8,000人)
- ・8:45までは「集中タイム」と称し、上司から部下に話しかけることを禁止(運輸業 約1,700人)
- ・早出残業の割増率を30%(終業時刻後は25%)に改定(製造業 約4,700人)
- ・終業後の時間活用について、健康増進支援(運動による心身への効果の情報提供・アロママッサージセミナーの開催)や子育て支援(知ると子育てが楽しくなる家庭学級の開催)や、能力開発支援(生産革新リーダーシップ、コミュニケーション力、自己研鑽用推薦図書紹介)等、支援策の提供(製造業 約700人)

<ご参考>

ゆう活取組企業一覧(厚労省HP)

http://work-holiday.mhlw.go.jp/case/index.php?action_kouhyou_caseadvanced_yukatsu=true

5

働き方・休み方改善コンサルタント

(都道府県労働局に配置している相談窓口)

仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の実現のため、働き方や休み方の見直しに取り組む企業に、専門家が無料でアドバイスや資料提供等の支援を行います。

対象となる方

仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の実現のため、働き方や休み方の見直しに取り組む企業(規模・業種は問いません。)

支援内容

都道府県労働局に配置された「働き方・休み方改善コンサルタント」が、次のようなお悩みやご要望にお応えします。

- ・「従業員の健康のため、長時間労働を改善したい。」
- ・「フレックスタイム制や裁量労働制を導入したいけど、手続きがわからない。」
- ・「優秀な人材を確保するためにも年次有給休暇をはじめ休暇制度を充実したい。」
- ・「労働時間や休日・休暇等の全般について、専門家に相談したい。」
- ・「ゆう活に組み込みたいが、何をしたらいいかわからない。」

※ 「働き方・休み方改善コンサルタント」は、社会保険労務士の資格を持つ者等、労働関係法令・制度に専門的な知識を持つ人物の中から、都道府県労働局長が任用した非常勤の国家公務員です。

※ 「働き方・休み方改善コンサルタント」のご利用は、全て無料です。また、ご相談の秘密は固くお守りします。

ご利用方法

「働き方・休み方改善コンサルタント」制度は、以下のような方法でご利用いただけます。

1 コンサルティング(個別訪問によるアドバイス)

「働き方・休み方改善コンサルタント」が事業場にお伺いし、労働時間や休暇制度の状況を診断のうえ、アドバイスや改善に向けた具体的な提案や資料の提供を行います。

2 説明会への講師派遣

労働時間や休暇制度に関する説明会などに、「働き方・休み方改善コンサルタント」を講師として派遣します。

3 研修会(ワークショップ)の開催

長時間労働の抑制や年次有給休暇の取得向上に成果を上げている事例などを教材として、仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の実現に関する研修会を開催します。

お申し込みは、ご希望のご利用方法とともに、都道府県労働局雇用環境・均等部(室)までご連絡ください。

【お問い合わせ先】

宮崎労働局 雇用環境・均等室

〒880 - 0805 宮崎県宮崎市橘通東3丁目1番22号

☎ 0985 - 38 - 8821 FAX 0985 - 38 - 5028

＜ 宮崎県における民間企業における「働き方改革」取組事例＞

A社(宮崎県 金融業 従業員数:約1,400人)

取組内容の概要

- 育児休業期間中の一部有給など育児支援制度の充実。
- 1週間連続休暇などの有給休暇を計画的に取得できる制度を導入。
- 毎週水曜日を「パワーアップディ」とし早帰り日を設定。毎週水曜の朝、行内LANにて「早帰りの案内」を配信。
- 育児休業期間のうち、休業開始から連続5日間は、有給としている。

B社(宮崎県 製造業 従業員数:約760人)

取組内容の概要

- 効率的な時間管理・活用、生産性向上、時間外労働の削減を目的としてフレックスタイム制度を導入
- 年次有給休暇の計画的付与制度の導入
- 特定の対象や事由に合わせた特別休暇制度の設定
- 社員の希望に応じ、育児短時間勤務制度の対象期間を、子が小学校4年生修了まで認めている
- 年次有給休暇の取得状況について、労働組合へ半年毎に報告を行い、労使一体で取得促進に取り組む

C社(宮崎県 製造業 従業員数:約30人)

取組内容の概要

- 所定労働時間は、労働者のライフスタイル等にあわせて、①8：00～16：00、②9：00～17：00、③9：30～17：30の3パターンから自由に選ぶことができる。
- 火曜日、金曜日及び毎月19日をノー残業デイとしている。
- フェイスブックに従業員だけが閲覧できるグループを設定し、会社の伝達事項のほか、売上、商品、技術などの情報を掲載することにより、従業員は会社の現状を知ることができる。そのことにより、産休や育休で休んでいる従業員のスムーズな職場復帰にも役立っている。
- 正社員は、就学前の子ども1人につき、1年に5日の有休を取得することができる。
- 保育園の休園や小学校の夏休みなどの際に、子連れ出社することができる。
- お誕生日有休制度を設け、従業員自身の誕生日はもちろん、家族や恋人の誕生日でも休めることとしている。また、有休カレンダーを掲示板に貼って、有休を取りやすい環境形成に努めている。

E社(宮崎県 運輸業 従業員数:約1,000人)

取組内容の概要

- 事務部門等において、3年前からフレックスタイム制を導入し、私生活との調和が保てるようにした。
- 大型2種免許の取得費用を補助し採用するバス運転士養成制度、高卒の新卒から社内業務を行い、入社4年目で大型2種免許を取得させる育成制度導入。「女性運転士との座談会」の開催、女性が活躍できる地域社会になることを応援するため、バスには「きららマーク」をつけている。

F社(宮崎県 宿泊業 従業員数:約800人)

取組内容の概要

- 毎月15日に超過勤務の途中経過を全社へ配信し、各事業本部で当月中に業務の調整などを行っている。
- 毎月実施している幹部ミーティングで長時間勤務となっている社員を確認し、2カ月連続して長時間勤務とならないよう各事業本部で対策を検討している。
- 多岐にわたる業務を社員の多能工化によりフレキシブルに業務を推進している。

G社(宮崎県 製造業 従業員数:約300人)

取組内容の概要

- EICCの基準を遵守し、かつ、自社としての工夫を加えつつ、社員の「働きやすい職場環境の充実」、「心のケア」、「時間外労働の分析、削減」などを実践するとともに、自社で各種冊子等を作成し、年に数度のリフレッシュ教育を行っている。安全施工サイクル、EICC要求事項に遵守した活動/施策のおかげで、平成27年に、健康長寿知事賞を受賞している。
- 年次有給休暇とは別に、多数の休日、休暇制度があり、例えば、目的別休暇は、失効年次有給休暇（年次有給休暇は2年を経過すれば、休暇取得の権利がなくなる）と会社が年間3日付与する休暇を積み立て、最大50日まで積み立てることができ、教育、家族の介護、ボランティア、本人私傷病で使用できる。

※ EICCとは、米国のICT企業およびサプライヤーが中心となり、グローバルなエレクトロニクス・ICT業界のサプライチェーンで、各国の法令順守を求めるとともに、職場の安全衛生、敬意と尊厳を伴った労働者配慮、環境保護など、企業の社会的責任を共同で推進するために策定された行動規範です。EICC行動規範は、製品受注から納品までの流れにおいて、労働環境が安全であること、そして労働者が敬意と尊厳を持って扱われること、さらに製造プロセスが環境負荷に対して責任を持っていることを確実にするための基準を規定したものとされます。

H社(宮崎県 金融業 従業員数:約900人)

取組内容の概要

- 窓口業務の機械化、ATMの増設による業務簡素化を推進している。
- 毎週水曜日を定時退行日としており、当日は全店に行内アナウンスを流し、文書を定期的に発信する取組を行っているほか、頭取自らが超過勤務縮減について諸会議で何度も周知を図っている。
- 月1回の衛生委員会で、直近の時間管理について状況を確認、ワークライフバランスの観点から専門的なアドバイスを受け、適宜その内容を行内にニュースで流し、健康問題についての注意喚起を図っている
- 超過勤務縮減のため、平成27年からBPR（業務改革）に着手している。

宮崎「働き方改革」共同宣言

～人口減少に対応した社会づくりと「新しいゆたかさ」の実現に向けて～

「人口減少に対応した社会づくりと『新しいゆたかさ』の実現」は、「宮崎県まち・ひと・しごと創生総合戦略」で掲げた宮崎が目指す基本目標です。

次代を担う若者や女性、高齢者、障がい者などあらゆる人々が活躍できる社会づくりとともに、経済的な豊かさと、人の絆や自然との共生などお金には代えられない価値との両方が調和した「新しいゆたかさ」の実現を目指し、県民の4つの願い（①みやざきに住み続けたい、②みやざきで子どもを生み、育てたい、③みやざきに育ち、役立ちたい、④みやざきに帰り、移り住みたい）を、地域を挙げてかなえていこうとする「みやざきづくり」に取り組むことが今求められています。

そのような背景の中で、「働き方改革」は非常に重要なキーワードです。

これまでも長時間労働を前提とするような労働慣行を改めることが求められてきましたが、宮崎県における平成26年の一般労働者一人当たりの月間総実労働時間は170時間台と全国平均よりも高い水準にあり、一方、年次有給休暇の取得率は45.0%で全国平均よりも低い水準にあります。

このため、企業が、所定外労働の削減、年次有給休暇の取得促進、非正規雇用労働者の処遇改善などに向けて工夫を凝らす「働き方改革」を進めることは、すべての人々が健康で安心して生き生きと働くことができる職場環境の実現につながると同時に、企業としても、働き方の効率化や創造力の発揮による生産性の向上や人材の確保、定着率の向上などにつながり、また、「働き方改革」と生産性の向上の好循環により宮崎全体の発展に結び付くものです。

私たちは、こうした認識を共有し、各団体や自治体等とも連携しながら、県内各企業に対して「働き方改革」に関する意識啓発や働きかけを進め、県民・地域・企業がそれぞれの魅力を高め輝きを増し、明るく元気な活力ある宮崎の発展を目指すことを宣言します。

平成28年8月24日

宮崎労働局 宮崎県 宮崎県経営者協会 宮崎県商工会議所連合会
宮崎県商工会連合会 宮崎県中小企業団体中央会 宮崎県中小企業家同友会
日本労働組合総連合会 宮崎県連合会 宮崎県工業会 宮崎大学