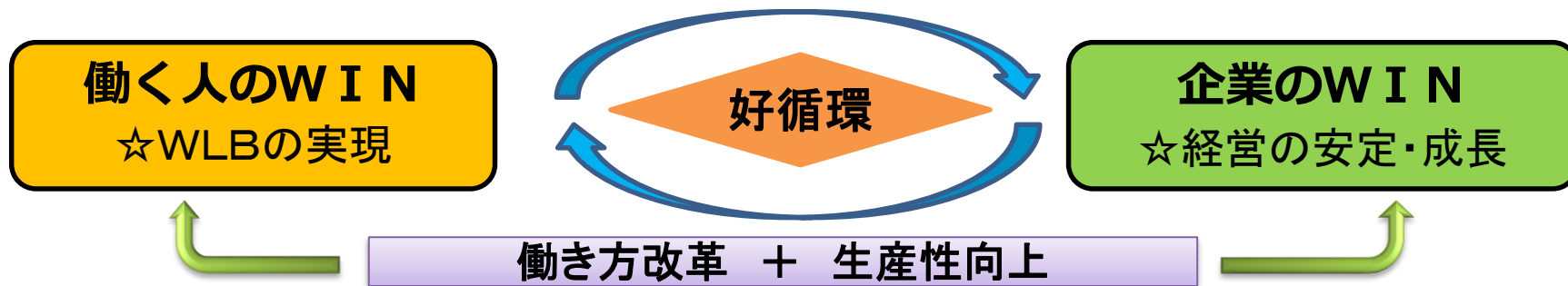


「働き方改革」推進についてのお願い

厚生労働省新潟労働局

本格的な人口減少社会の中、若者、女性、高齢者、障害者等すべての働く人が、意欲と能力を十分発揮し、働きがい、生きがいを持って、十分に活躍できる職場環境を構築しつつ、人材の確保と定着を促進し、生産性を高め、持続的な経済成長を維持することは、喫緊の課題です。
新潟労働局では、関係機関・団体と連携し、新潟で働いて良かったと実感できる社会の実現を目指すため、「働き方改革」を強力に推進しています。

「働き方改革」の推進と生産性の向上により、働く人と企業の双方にとってWIN-WINとなる好循環ができます。



新潟県における「働き方改革」の指標（労働時間関係）

年間総労働時間（事業規模5人以上）の推移
新潟県は全国に比べて総実労働時間が長くなっています。

（単位：時間）

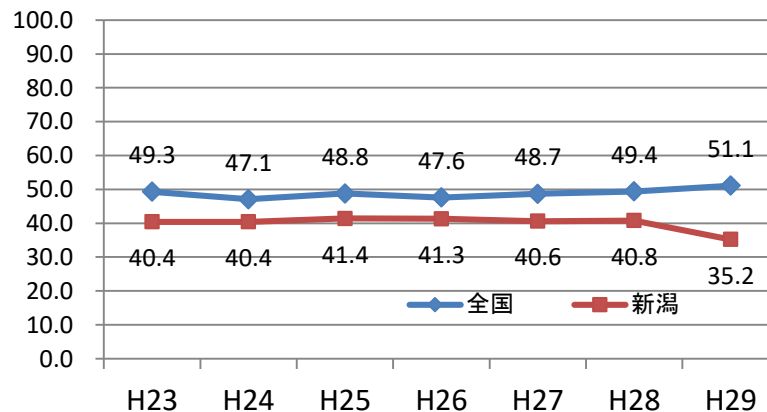
	総労働時間		
	新潟県	全国	格差
平成22年	1,812	1,754	58
平成23年	1,820	1,747	73
平成24年	1,840	1,765	74
平成25年	1,802	1,746	56
平成26年	1,807	1,741	66
平成27年	1,818	1,734	84
平成28年	1,810	1,724	86
平成29年	1,815	1,721	94

資料出所：厚生労働省「毎月勤労統計調査」

一般労働者の年次有給休暇の取得状況の推移

新潟県の有給休暇取得率は、全国平均を下回っています。

（単位：％）



資料出所：厚生労働省「就労条件総合調査」（特別集計）

- ▶ 休日を増やすことは現実的に無理がある・・・
- ▶ 人手不足で残業しなければ仕事が回らない状況だ・・・



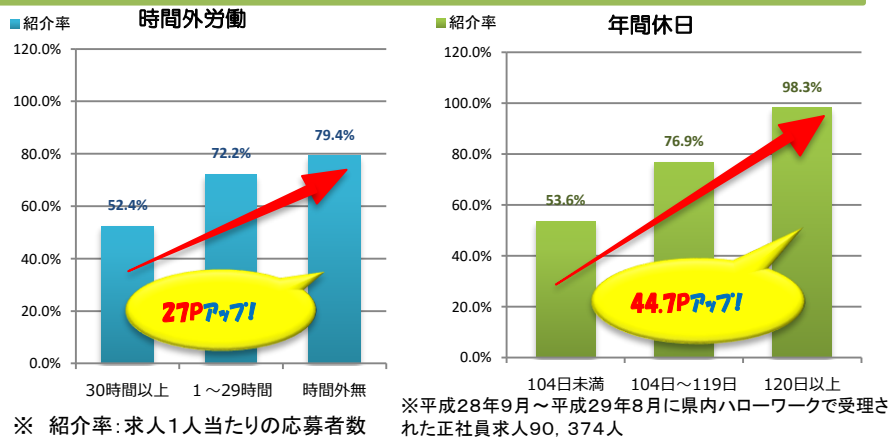
人材確保のため労働条件の改善を検討してみませんか？

ハローワークの窓口でお聞きしました！「具体的な取組事例」

1. 認定制度の活用で企業のイメージアップ（ユースエール・くるみん・えるぼし）
2. ノー残業デーなどの実施、長時間労働抑制の目標設定
3. 有給休暇取得促進のための制度化
4. 若者の積極採用・定着促進
5. 労働生産性向上（風土・意識改革、研修等の充実、作業環境改善、多能工化）



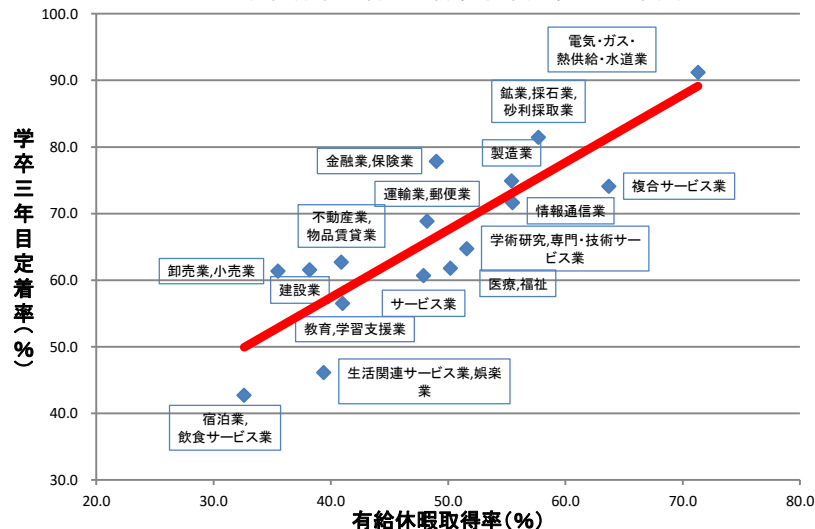
時間外労働が少なくなり休日数が増えると応募者数は増加します！



有給休暇取得率がUPすれば新規学卒の定着率がUPします！

新規学卒就職者は、就職後3年以内に3～4割以上の方が離職します。こうした中において、有給取得率が向上すれば、定着率がアップ（離職率がダウン）する傾向があります。

有給休暇取得率と新規学卒定着率との関係



新潟県における有給休暇の取得促進の取組は次のとおりです！

	取組内容	導入比率
1	年休残日数を社員に通知	77.9%
2	管理職は部下の年休取得日数を実際に把握	58.4%
3	管理職に部下の年休取得状況の把握・管理を義務づけ	51.9%
4	年休の取得促進について労使の話し合いの機会を設ける	44.2%
5	業務量に応じた計画、要員、内容を見直し	42.9%
6	年休の計画的付与制度を導入	41.6%

生産性向上の事例

- 作業の効率化とその見える化・共有化
- 多能工化による柔軟な人員配置
- 復職後も復帰前の処遇で再雇用するジョブ・リターン制度導入

働き方改革 や 生産性向上 についての先進企業の取組事例については、厚生労働省の次のポータルサイトで検索できます。



<http://work-holiday.mhlw.go.jp>