

第5回大分県働き方改革推進会議

平成30年6月15日（金）13:30～15:30

大分県庁新館14階大会議室

－ 次 第 －

1 開 会

2 知事あいさつ

3 議 事

- (1) 大分県における働き方改革について
- (2) 「働き方改革関連法案」について
- (3) 意見交換
- (4) その他

4 閉 会

第5回大分県働き方改革推進会議委員 出席者名簿

日時:平成30年6月15日(金)13:30～15:30

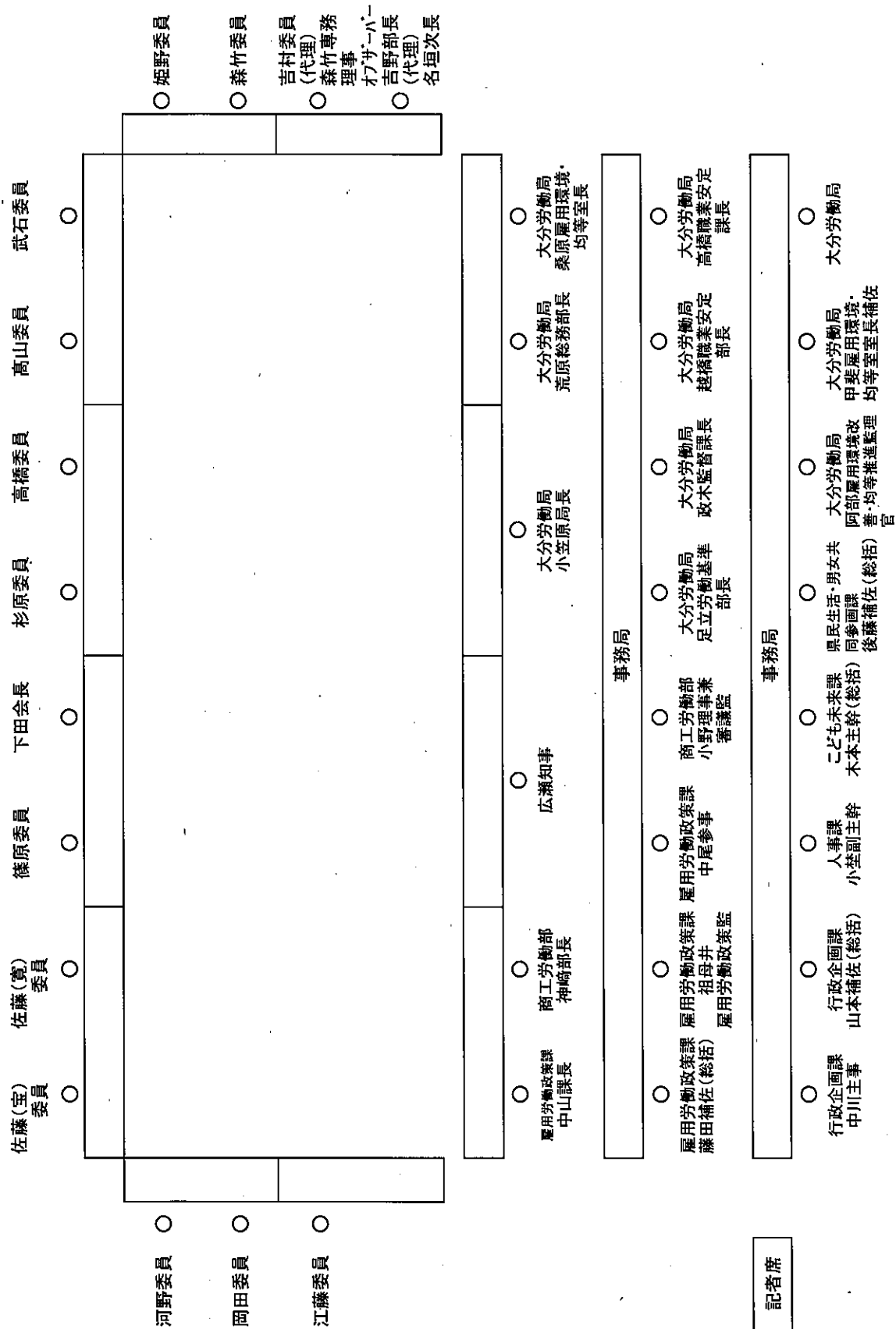
場所:県庁新館14階 大会議室

所 属	氏 名
(株)オーイーシー 副主任SE	えとう えりこ 江藤 英理子
(株)はなはな 代表取締役	おかだ くみこ 岡田 久美子
(株)モアモスト 取締役会長	こうの しのぶ 河野 忍
ニッコン(株) 代表取締役社長	さとう とみえ 佐藤 宝恵
日本労働組合総連合大分県連合会 会長	さとう ひろと 佐藤 寛人
社会保険労務士 篠原事務所 代表者	しのはら たけし 篠原 丈司
大分大学 副学長・経済学部 教授	しもだ のりお 下田 憲雄
大分県経営者協会 会長	すぎはら まさはる 杉原 正晴
TRY(株) 取締役統括事業部長	たかはし はるみ 高橋 晴美
大分県中小企業団体中央会 会長	たかやま たいしろう 高山 泰四郎
大分岡病院 人事・総務部次長	たけいし ともこ 武石 智子
大分経済同友会 代表幹事	ひめの しょうじ 姫野 昌治
大分県商工会連合会 会長	もりたけ はるいち 森竹 治一
大分県商工会議所連合会 会長(専務理事代理出席)	もりたけ つぐお 森竹 嗣夫
(オブザーバー)九州経済産業局 地域経済部長 (九州経済産業局 産業部次長 代理出席)	な がき しんいち 名垣 眞一

※敬称略、委員は50音順

第5回 大分県働き方改革推進会議 配席

平成30年6月15日(金)13時30分～15時30分
県庁新館14階大会議室



第5回 大分県働き方改革推進会議 資料

日時：平成30年6月15日（金）13:30～

場所：大分県庁新館14F 大会議室

□ 大分県働き方改革推進会議(H28.12月設置)

長時間労働の是正や、仕事と子育てや介護等が両立できる環境整備など働き方改革の機運醸成及びその推進を図るため、働き方改革の実現に向けた議論を行う。また、企業の働き方の取組を促進するとともに、新しい課題について対策を検討し、働き方改革を推進する。

■委員:経済団体代表、連合代表、企業経営者、有識者など 計14名

■事務局:大分労働局、大分県

第1回会議(H28年12月13日開催)

■議事

- (1)労働局長報告(国・実現会議の動向等)
- (2)大分県の現状と課題
- (3)委員からの事例発表・提言・意見交換
- (4)働きやすさの指標(国の目標値)

第4回会議(H29年8月17日開催)

■議事

- (1)共同宣言、目標設定(案)について
- (2)働き方改革推進施策について

■共同宣言式

第2回会議(H29年2月21日開催)

■議事

- (1)労働局長報告(国・実現会議の動向等)
- (2)主要課題の議論
長時間労働の是正に向けた取組について
- (3)働き方改革を推進するために取り組むこと

第3回会議(H29年6月15日開催)

■議事

- (1)労働局長報告(国・働き方改革実行計画等)
- (2)主なテーマについて
仕事と子育て・介護との両立環境整備
女性活躍促進、柔軟な働き方、留学生の活用
- (3)目標設定、共同宣言(案)について

働き方改革トップセミナー(H29年10月19日開催)

■内容

- (1)講演「多様な人財の活躍推進とJALワークスタイル変革」
～社員一人ひとりにあわせた新しい働き方へ～
日本航空(株) 執行役員 植田 英嗣 氏
- (2)ワークライフバランス推進優良企業表彰受賞企業の取組紹介
・(株)オーイーシー ・社会医療法人 敬和会
- (3)働き方改革・人手不足対策について(説明)
・内閣総理大臣補佐官 長谷川 榮一 氏
・中小企業庁次長 吉野 恭司 氏

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を策定した企業を認証

H29年度 74社認証(新規)

H30.3月末現在 1,042社

■九州・山口地域連携ワーク・ライフ・バランス推進キャンペーン

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を促進

○行政及び経済界トップが揃って「ご当地男ディ」宣言

○HP上での動画配信

○冊子「ワーク・ライフ・バランス読本」作成及び配布

(成果)

企業の自主的な取組を促し、仕事と子育て等を両立できる環境整備の機運を醸成した。

企業への支援・在宅ワークの推進

■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、実践的なスキルを身につけた企業内リーダーを養成

・対象:経営者・人事労務管理担当者等

・開催地:①宇佐市 ②大分市

・参加企業数:①17社 ②23社 計40社

■アドバイザー派遣

企業に専門家(社労士等)を派遣し、労働条件や雇用環境整備等の指導・助言を行うほか、社内研修会等を開催

・派遣企業数:13社(延べ23回)

■アドバイザー会議

アドバイザー(社労士等)が企業で指導・助言を行う際のポイント等の説明や事例検討を実施

・開催回数:1回

(成果)

・企業が働き方改革に必要な知識や実践的なノウハウを修得することができた。
・外で働くことが困難な女性の就業機会を創出した。
・企業における人材不足を補完する手段を提案できた。

子育てなどにより外で働くことが困難な女性に対する多様な働き方が可能な在宅ワークに関する支援や、企業に対し在宅ワーク活用を促進

■在宅ワーク啓発セミナー

・企業向け(1回) 24社(27名)参加

・就業希望者向け(2回) 90名参加

■在宅ワーカー養成講座

WEBライティング、音声起こし、WEB製作の3コース ×12回

・受講者数:60名(うち、受講後に在宅ワークにより収入を得た者 50名)

*在宅ワークとは、情報機器等を活用し、請負契約に基づきサービスの提供を行うこと

優良企業の取組を評価・PR

■「おおいたワーク・ライフ・バランス推進優良企業」表彰

「しごと子育てサポート企業」のうち、特に取組が顕著な企業を表彰

・表彰企業数:5社

■表彰、認証企業に対する県補助金の優先採択及び県融資制度の優遇

■先進事例のPR

・パンフレット(「おおいたの働き方改革」「おおいた働き方改革取組事例集」)の配布、HP掲載

(成果)

働き方改革やワーク・ライフ・バランス推進に係る企業の優れた取組を評価し、その取組をPRすることで、機運醸成や他企業への波及を図った。

「おおいた働き方改革」共同宣言

～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～

人口減少が進展する中、本県産業の維持・発展のためには、優秀な人材の確保や育成が必要であり、女性、若者、高齢者など、多様な人材がそれぞれのライフステージに応じて働くことができるよう、全ての職場で働きやすい環境を整備して、県民誰もが意欲と能力に応じていきいきと活躍できる社会づくりを進めることが重要です。

そのためには、長時間労働の是正や年次有給休暇の取得促進のほか、男性の育児休業の取得促進をはじめとした子育て・介護等と仕事の両立ができる環境整備や、時間や場所にとらわれない柔軟な働き方の導入などによる「働き方改革」を強力に進め、ワーク・ライフ・バランスの実現と労働生産性の向上に向けた取組を加速させることが必要です。

「働き方改革」を推進するためには、経営者と労働者双方の意識改革が何より重要です。「働き方改革」が人材の確保や定着、経営力の向上、労働生産性の改善のための最良の手段であることを共通認識として、経営者と労働者が一体となって「働き方改革」を推進することが求められています。

私たちは、このような認識のもと、各団体や自治体等とも連携して、県内各企業に対する「働き方改革」に関する意識啓発や働きかけを強化するとともに、強い決意をもって、次に掲げる目標の達成に向け、「働き方改革」を積極的かつ継続的に推進することを宣言します。

平成29年8月17日

大分県働き方改革推進会議

【目標】

1 一般労働者の年間総実労働時間 全国平均以下（H32：2020年）

大分県：2035.2H（毎月勤労統計調査H28年平均）／全国：2024.4H（同）※5人以上の事業所

（取組方針）

○時間管理の徹底、ＩｏＴやＡＩの活用などによる労働生産性の向上に取り組めます。

2 年次有給休暇取得率 70%以上（H32：2020年）

大分県：53.7%（H28労働福祉等実態調査）／全国：48.7%（H28就労条件総合調査）

（取組方針）

○ワーク・ライフ・バランスの推進などにより誰もが働きやすい職場環境を整備します。

3 男性の育児休業取得率 13%以上（H32：2020年）

大分県：6.0%（H28労働福祉等実態調査）／全国：3.16%（H28雇用均等基本調査速報値）

（取組方針）

○部下の育児・介護に配慮・理解のあるイクボスの輪を広げ、男性の育児参加意識の向上により子育てしやすい環境をつくれます。

4 25～44歳女性の就業率 77%以上（H34：2022年）

大分県：71.7%（H24就業構造基本調査）／全国：71.6%（H27労働力調査）

（取組方針）

○女性が活躍しやすい環境整備や起業支援等により働く女性を応援します。

※1 上記2、3、4については、仕事と生活の調和推進官民トップ会議（内閣府）において策定した「仕事と生活の調和推進のための行動指針（平成28年3月7日一部改正）」の数値目標を参考にして設定したもの

※2 今後、法改正等で国の数値目標が変更された場合は、「目標項目及び目標値」を見直すこととする

大分県における「働き方改革」の現状（１）

おおいた働き方改革共同宣言（平成29年8月17日）

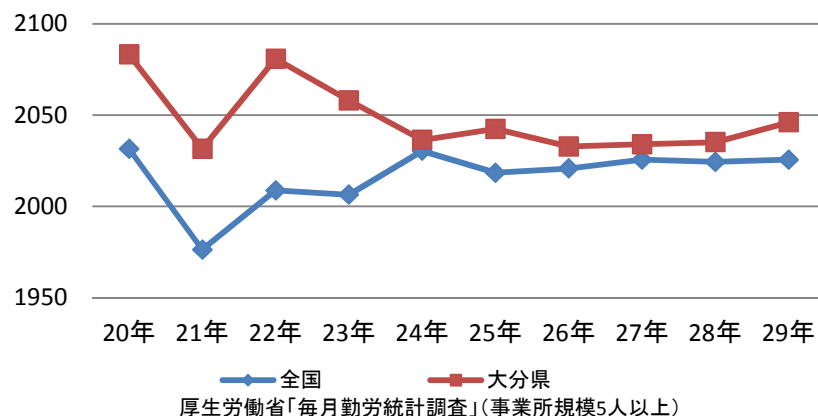
～誰もが意欲と能力に応じていきいきと活躍できる大分県を目指して～

目標

1. 一般労働者の年間総実労働時間

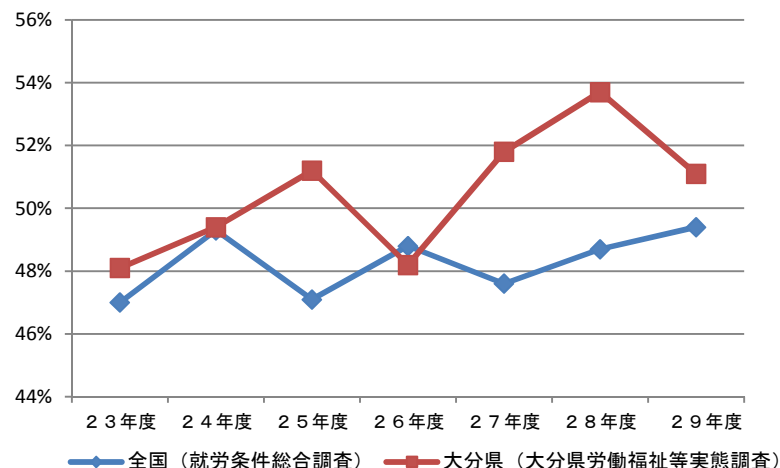
全国平均以下（H32：2020年）

大分県2046.0H 全国2025.6H（H29）



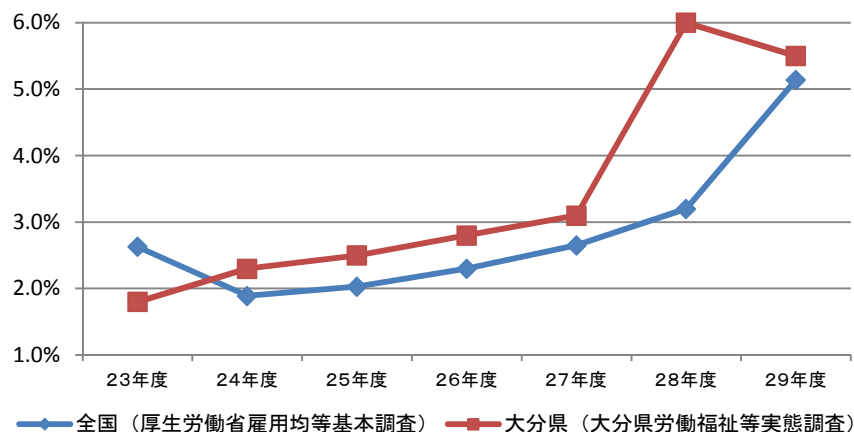
2. 年次有給休暇取得率 70%以上（H32：2020年）

大分県51.1% 全国49.4%（H29）



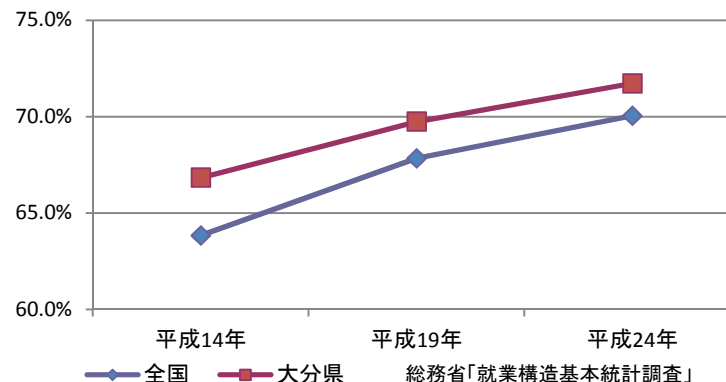
3. 男性の育児休業取得率 13%以上（H32：2020年）

大分県5.5%（H29） 全国5.14%（H29速報）



4. 25歳～44歳女性の就業率 77%以上（H34：2022年）

大分県71.7% 全国71.6%（H24）



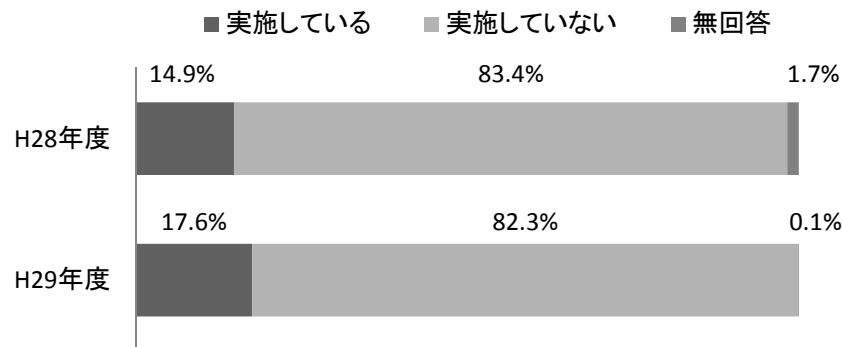
※2～4は、国の「仕事と生活の調和推進のための行動指針」の数値目標と同じ

大分県における「働き方改革」の現状（２）

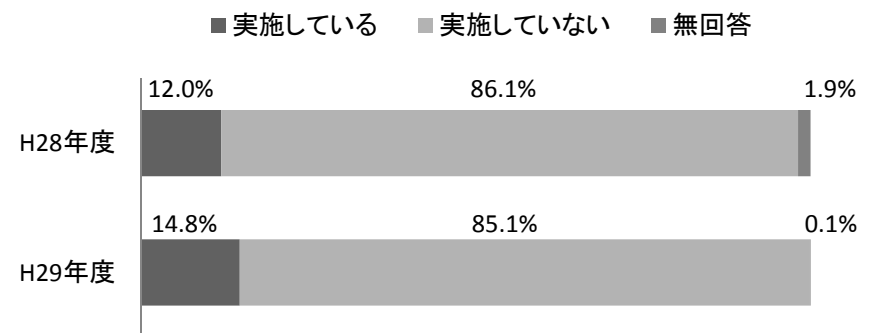
－ 大分県労働福祉等実態調査 －

今後の労働施策を推進するための基礎資料を得ることを目的に、県内の民間事業所における労働条件や労働福祉等の実態と動向について、毎年度、県内の1000事業所を対象に調査を実施している。（調査は毎年6月30日現在）

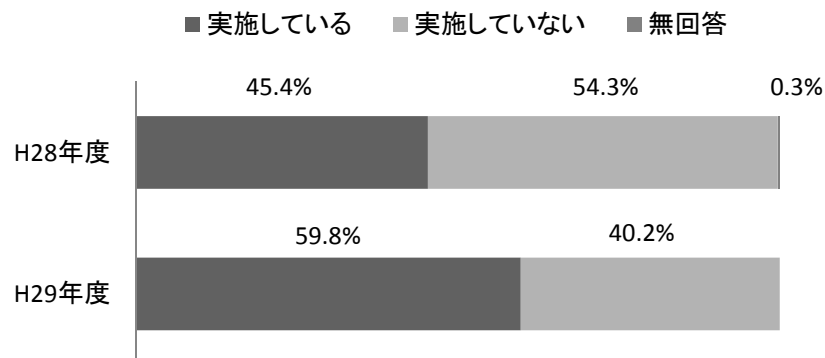
法定以上の育児休業制度を 実施している事業所



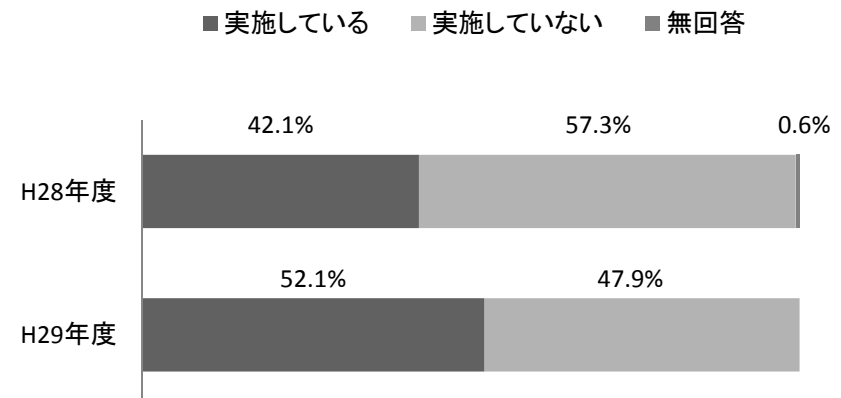
法定以上の介護休業制度を 実施している事業所



働き方の見直しを実施している事業所



年休の取得促進を実施している事業所



大分県における「働き方改革」の現状（3）

－2017年秋の500社企業訪問から－

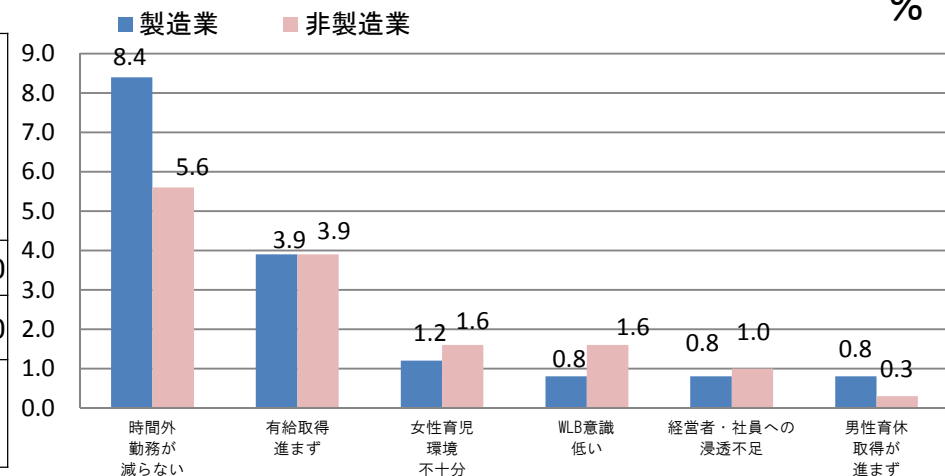
- ・全体の4割を超える事業者が、働き方改革が進んでいると回答している。
- ・働き方改革について課題があると答えた事業者は、「時間外勤務が減らない」、「有給休暇の取得が進まない」の順で多かったが、「男性の育休取得が進まず」が少ないなど、問題意識が浸透していない一面も窺える。

働き方改革について

単位%

%

	課題がある								進んでいる
	時間外勤務が減らない	有給休暇取得進まず	女性育児環境不十分	WLB意識低い	経営者・社員への浸透不足	男性育休取得が進まず	その他	計	
製造業	8.4	3.9	1.2	0.8	0.8	0.8	10.0	26.0	48.0
非製造業	5.6	3.9	1.6	1.6	1.0	0.3	16.4	30.5	39.0
製造業＋非製造業（合計）	6.8	4.0	1.4	1.3	0.9	0.5	13.5	28.5	43.1



【企業の声】

- ・男性の育休取得は今年2事例有り。取得期間は1ヶ月と半年。（IT系）
- ・「くるみん」を取得しようと取組中。契約社員の女性リーダー職もあり、賞与もあるなど給与体系も含めて働きがいはあると考えている。有給休暇の取得は推進している。（IT系）
- ・短時間労働（半日勤務等）の工夫をして、子育て世代の女性が働きやすい労働環境づくりに取り組んでいる。従業員のほとんどが20～40代の子育て世代女性。（食品）
- ・すべての項目（課題）が該当する。有給もほとんど取れていない。人材不足が原因。（宿泊業）
- ・従業員が定員割れの状況が続いているため、従業員に負荷がかかっている。運転手については、残業100時間を80時間に減らす等取り組んでいる。削減策としては、高速利用、外注化をすすめるを行っている。（運輸）

平成30年度 働き方改革推進の取組

大分県雇用労働政策課

目 的

働き方改革に向けた取組の県内全域への浸透

働き方改革推進会議委員の意見

- 働き方改革を試行錯誤しながら進めていくうえで、単発のコンサルティングでなく定期的な指導助言をしてほしい。(企業経営者)
- 中小企業・小規模事業者は働き方改革に取り組む余裕がなく、経営者はどう取り組めばよいかわからない。
働き方改革を浸透させるには、規模、業種等状況に合わせたきめ細やかな指導が必要 (経済団体)

- 働き方改革に取り組むには経営者の理解、意識改革が必要 (経済団体)

- おおいたワーク・ライフ・バランス優良企業表彰 (H28～)
- おおいた子育て応援団「しごと子育てサポート企業」認証 (H18～)
- くるみん認定 (国)

新規

「おおいた働き方改革」実践推進事業

【目的】 企業に働き方改革コンサルタントを派遣し、働き方改革の定期的な指導助言を実施し、県内における先進事例を創出する。

【対象】 異業種4社に月1回×7ヶ月→業種別に先進事例を創出
(取組内容については中間・最終報告会等で共有)

「おおいた働き方改革」推進リーダー養成講座 (H28～)

【目的】 働き方改革に中心となって取り組むリーダーを養成する。【対象】 人事労務担当者等
【実施】 3回×1カ所 (大分市)

新規「おおいた働き方改革」経営者勉強会

【目的】 経営者が自社における働き方改革の必要性を認識する。

【対象】 中小企業経営者等

【実施】 県内12カ所

「おおいた働き方改革」経営指導員勉強会

【目的】 中小企業・小規模事業者の働き方改革の取組を支援する経営指導員がその必要性を認識する。

【対象】 商工会、商工会議所等の経営指導員

【実施】 経営指導員対象の会議、研修会時に併せて実施

大分県働き方改革推進会議

働き方改革の推進に向けた取組について議論
推進会議、トップセミナー (年1回) を実施

継
続

実
践

意
識
改
革

機
運
醸
成

平成30年度 働き方改革推進の取組（在宅ワークの推進）

大分県雇用労働政策

女性の就業機会の創出や企業における人材不足の解消を図るため、専門スキルを習得した在宅ワーカーを育成し、多様で柔軟な働き方の一つである、在宅ワークを普及・啓発する。

【現状・課題】

- 働きたくても、子育て等家庭の事情により自宅外へ働きに出ることが難しく、あきらめている女性が多い。
- 県内の在宅ワークに対するニーズは高く、在宅ワークの基礎知識や専門スキルの習得によるワーカーの育成が必要。
- 在宅ワーカーは全国で126万4千人。（在宅就労調査2013）クラウドソーシング市場規模は飛躍的に拡大する見通しである一方、中小企業における認知度は低い。（中小企業白書2017）
- 企業は、在宅ワーカーがどのような人か、求めるスキルがあるのかなど、ネット上の情報だけでは発注に不安がある。

【取組・方向性】

- 在宅ワークにチャレンジする女性を支援
⇒新たな就業の機会を創出
- 再就職に不安がある女性等に対するスキルアップ支援
- 企業の在宅ワーカー活用に対する理解促進
- 在宅ワーカーと県内企業のマッチングを支援

【効果】

- ・女性の就業機会の創出
- ・ライフステージに応じた働き方の実現
- ・企業の人材不足解消



女性支援

【在宅ワーカー育成】

- ①入門コース（基礎講座）在宅ワークの基礎知識、心構えや事例を紹介
1回2時間、2回開催（定員：1回あたり50名）※託児付き
- ②在宅ワーカー養成講座
在宅ワーカーとして就業につながりやすい専門スキルを習得
1回2時間×週1日×10回（3ヶ月程度）の講座を3コース
（定員：各コース20名）※託児付き

企業支援

【在宅ワーク活用促進】

- ①在宅ワークの普及・促進活動
企業会、商工会など各団体の活動を通じて在宅ワークを周知
- ②在宅ワーク活用セミナー
○「在宅ワークの適正な実施のためのガイドライン」の内容や利点・注意点など説明
○在宅ワーク活用企業から事例紹介

就業の
創出！

女性と企業のマッチング

【在宅ワークマッチング交流会】（新規）

- 発注希望企業の業務紹介、マッチングタイムでは、ワーカーが各企業のブースを訪問し、商談を行う。
- 在宅就業に役立つセミナー（確定申告・営業スキル向上等）
 - 企業紹介（各企業担当者から発注予定業務の紹介）
 - マッチングタイム（個別ブースでの面談・商談）
1回3時間、1回開催

情報提供

- 在宅ワーク活用希望企業及び部内関係団体（スタートアップセンター等）へ在宅ワーカーの情報提供
- 仲介業者（企業・NPO法人）への在宅ワーカーの情報を登録
- クラウドソーシングサイトへ在宅ワーカーの情報を登録

平成30年度「おおいた働き方改革」トップセミナー(案)

(拡大版 大分県働き方改革推進会議)

■目的:働き方改革は経営トップ自らの強いリーダーシップにより、積極的かつ継続的に推進することが必要である。
そこで、企業経営者等を対象に講演及び取組事例を紹介することで、働き方改革への理解を深め、意識改革を図る機会とする。

■対象:企業経営者、人事労務責任者(定員150名)

■日時:平成30年10月9日(火) 13時30分～15時30分

■場所:ホテル日航大分 オアシスタワー3F 紅梅の間

■内容:1. 講演

講師 カルビー(株) 代表取締役会長兼CEO 松本 晃氏
テーマ (仮称)カルビーの働き方改革について

2. 平成30年度大分県ワーク・ライフ・バランス推進優良企業表彰
受賞企業の取組紹介 ※表彰企業未定



★カルビー(株) 松本晃会長兼CEOの経歴★

1947年、京都府生まれ。

1972年に京都大学農学部修士課程を修了後、伊藤忠商事(株)に入社。同社の子会社であるセンチュリーメディカル(株)の取締役営業本部長を経て、1993年にジョンソン・エンド・ジョンソンメディカル(株)(現:ジョンソン・エンド・ジョンソン(株))に入社。代表取締役社長、最高顧問を歴任。

2009年6月にカルビー(株)の代表取締役会長兼CEOに就任。以来、同社を増収増益に導いた。

また、働き方改革やダイバーシティの取組も進めている。

2018年3月末、6月下旬開催予定の株主総会をもって退任すると発表した。

大分県の人材確保の取組 ～県内就職18,500人確保に向けて～

若年者の県内就職促進～17,000人

県内高校生・大学生等の県内就職支援強化や
U I J ターン就職促進

<高校生等>

- ・企業と高校の情報交換会の開催
- ・高校生向け合同企業説明会の開催
- ・高校生、専門学校生等を対象としたIT業界説明会

<大学生等>

- ・インターンシップマッチング専用サイトの開設
- ・県内企業と理系大学教授との情報交換会
- ・大学・大学院と連携して講義で県内企業を紹介

<保護者>

- ・保護者に対する合同企業説明会(大学生、高校生)

<U I J ターン>

- ・学生就職サポーターの設置(福岡)
- ・企業魅力発見バスツアー(福岡発着)
- ・U I J ターン就職希望者と県内企業のマッチングイベント
- ・県外事務所での企業参加型就職イベント開催

女性の活躍促進～500人

出産・育児等で離職した女性の再就職支援や
柔軟な働き方である在宅ワークの普及促進

<再就職支援>

- ・子育てママの仕事復帰応援(研修+就業体験)
- ・再就職チャレンジ支援事業(託児付き職業訓練)
- ・働きやすい環境を整えた企業を紹介する合同企業説明会
- ・働きたい女性に対する支援施策や企業情報を発信する働く女性のためのサイトを創設

<在宅ワーク>

- ・在宅ワークの普及・啓発(啓発セミナー+在宅ワーカー養成講座)
- ・県が養成した在宅ワーカーと業務効率化に取り組む企業とのマッチング交流会を実施

シニア人材の活用～1,000人

働くことに興味があるシニアの掘り起こしやシニア雇用を検討している企業とのマッチング実施

<企業とのマッチング>

- ・「シニア世代のための就職面談会」年3回開催
- ・シニアからの希望が多い「職場見学会」を実施
- ・シニア雇用に積極的な企業の紹介動画を公開

離転職者への就職支援

職業訓練の拡充や若年求職者の
早期就職・職場定着を支援

- ・特に人手不足感が強い観光・建設・物流分野を対象とした新たな職業訓練の実施
- ・委託訓練に新コース設定
コールセンター、Web・スマホアプリ、調理師、美容師、栄養士養成科 等

外国人材の活用

留学生のみを対象とした合同企業面接会
(労働局と共催)等の開催により県内就職を促進

- ・企業説明会や情報交換会などの企業と留学生との交流機会の増加

企業誘致・ 県内企業の魅力発信

戦略的な企業誘致により、魅力的な仕事の場を作るとともに、県内企業の魅力を発信することで、大分県で働きたい人を呼び込む

**県内就職18,500人
確保に向け取組加速**

H26～H28 15,600人
H29～H31 18,500人

働き方改革の推進

おおい働き方改革共同宣言の目標達成への取組

目標達成に向けた取組の県内全域への浸透を図る

- ・経営者が働き方改革の必要性を理解し、自社における働き方改革実践の契機となる経営者勉強会を県内12カ所で開催。
- ・働き方改革を実践する企業に専門家を派遣し、成果を上げる
ことにより、県内における先進事例を業種ごとに創出。

県と労働局との 雇用対策協定の締結

共通の課題(人手不足対策、働き方改革推進)と目標(県内就職18,500人、共同宣言4目標)に向けた取組を連携して実施

- ・県と労働局に相互連携窓口を設置
- ・企業の若年者に対する職場情報(年次有給休暇取得日数や所定外労働時間等)の積極的な提供の推進
- ・誘致企業等による企業説明会・面接会の実施



大分県雇用対策協定



大分県の雇用情勢は、直近の有効求人倍率が1.48倍と3か月連続で過去最高値を更新するなど着実に改善する一方、県内の幅広い業種で人手不足が深刻となっています。本県産業の維持・発展と県民誰もが意欲と能力に応じていきいきと活躍できる社会の実現のためには、働き方改革の推進による魅力ある職場づくりと、多様な人材の活躍促進による産業人材の確保が求められています。

このため、大分県が行う雇用施策や産業施策と、国（大分労働局）が行う職業紹介、事業主支援その他の雇用に関する施策が、密接な連携の下、効果的かつ一体的に実施されるよう、両者で「雇用対策協定」を結ぶこととしました。



大分県

総合的な雇用対策の推進



国（大分労働局）
＜ハローワーク＞

＜安心・活力・発展プラン2015＞

- ・若年者・女性・高齢者等の就業ニーズに対応した労働参加の促進
- ・UIターン就職の促進
- ・多様な働き方の普及によるワーク・ライフ・バランスの推進 等

- ① 働き方改革の推進
- ② 多様な人材の活躍促進による産業人材の確保
- ③ 人材の育成

＜全国ネットワークを活かした雇用対策＞

- ・ハローワークによる職業相談・紹介
- ・雇用保険制度の運営
- ・各種助成金による事業主支援
- ・公的職業訓練への誘導 等

共通の
課題と目標

- ・働き方改革推進→共同宣言の4つの目標（長時間労働の是正・年休の取得・男性の育休取得・女性の就業）
- ・人手不足対策 → 3年間で県内就職者数18,500人（若年者・女性・シニア）

雇用の分野で県と国が連携した施策を展開

◎働き方改革の推進

- ・求人票に、働き方改革優良企業であることや働きやすい職場のPRを記載
- ・企業の若年者に対する職場情報（年次有給休暇取得日数や所定外労働時間等）の積極的な提供
- ・ユースエールの認定促進及びくるみん取得促進
- ・「ノー残業デー」、「県民ノー残業デー」、「年次有給休暇取得促進期間」等の普及啓発
- ・「働き方改革推進支援センター」の活用促進 等

◎人手不足対策の推進

- ・企業の若年者に対する職場情報（年次有給休暇取得日数や所定外労働時間等）の積極的な提供【再掲】
- ・働きたい女性向け合同企業説明会の開催
- ・シニア世代のための就職面談会の開催
- ・留学生の就職支援の取組を共有する体制の構築
- ・誘致企業等による企業説明会・面接会の開催
- ・特に人手不足感が強い観光・建設・物流分野を対象とした新たな職業訓練の実施 等

◎障がい者の活躍促進

- ・障がい者雇用率未達成企業へ県・ハローワークが連携して訪問 等

◎県と労働局の連携体制の確保

- ・県と労働局に相互連携窓口を設置
- ・県や労働局が実施する事業やイベントを互いに周知
- ・県と連携して、ハローワーク窓口職員が県内企業へ見学 等

「運営協議会」の開催及び施策の推進のための要請

- 運営協議会を開催し、密に連携する体制を強化。※大分県は、商工労働部雇用労働政策課を中心として参画。労働局は、職業安定部長や雇用環境・均等室長が参画。
- 大分県知事及び大分労働局長は、それぞれが取り組む施策の推進に資するための必要な要請を相互に行うことができる。

➡「雇用対策協定」締結により「いきいきと働き地域が輝く活力ある大分県」を目指します。

大分県雇用対策協定

(目的)

第1条 本協定は、大分県（以下「県」という。）と厚生労働省大分労働局（以下「労働局」という。）が、本県産業の持続的な維持・発展と県民誰もが意欲と能力に応じていきいきと活躍できる社会の実現に向け、密接に連携して、県内企業の魅力ある職場づくりと多様な人材の活躍を推進する施策を効果的かつ一体的に進めていくことを目的として締結する。

(取組内容)

第2条 県及び労働局は、前条に定める目的を達成するための具体的な取組の内容、実施方法及び数値目標を「大分県雇用対策協定に基づく事業計画」として毎年定め、必要に応じ改定を行うものとする。

(要請)

第3条 大分県知事及び大分労働局長は、それぞれが取り組む施策の推進に資するため必要な要請を相互に行うことができ、当該要請について誠実かつ速やかに対応するものとする。

(秘密保持)

第4条 本協定に基づく雇用対策に関する取組において、県及び労働局が相互に開示する情報については、互いに秘密を保持するものとする。ただし、事前に相手方の承諾が得られた場合は、この限りではない。

(運営協議会)

第5条 県及び労働局は、本協定の取組事項を推進し、全般の進捗状況の把握と全体調整を行うための運営協議会を設置するものとする。運営協議会に係る詳細は、別途定めることとする。

(その他)

第6条 本協定に定めがない事項が生じた場合又は本協定の内容について改定する必要が生じた場合は、その都度、県及び労働局は誠意をもって協議し、決定するものとする。

附 則

本協定は、締結の日から施行する。

本協定の締結を証するため、本書2通を作成し、大分県知事及び大分労働局長が署名の上、各自その1通を保有するものとする。

平成30年3月28日

大分県知事

元瀬 勝貞

厚生労働省
大分労働局長

小笠原 信義

働き方改革に向けた取組実績の概要(平成29年度 大分労働局)

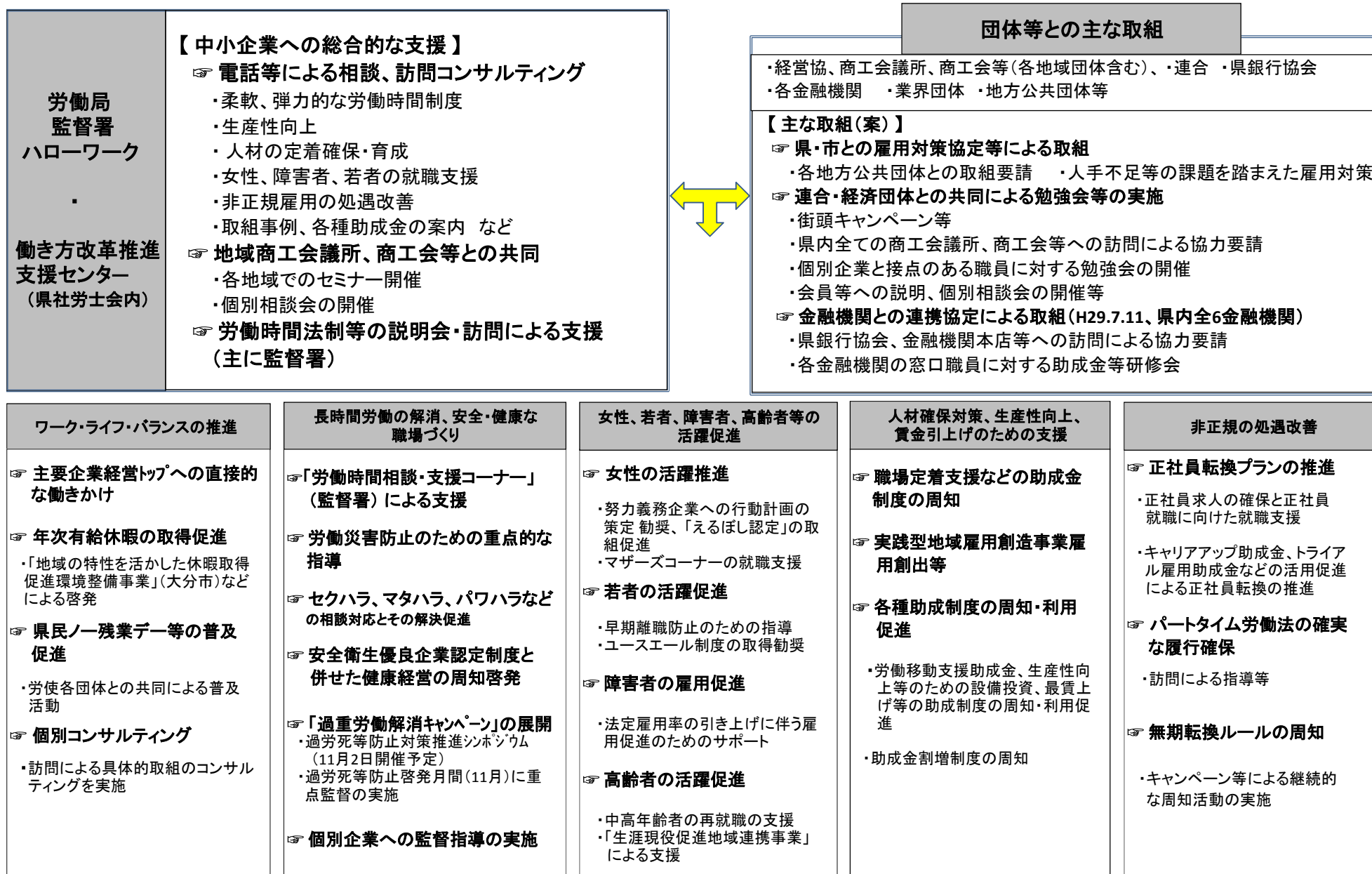
団体等との主な取組

- ☞ 県・市との雇用対策協定(県内9件)(H29年度:県(H30.3.28)、杵築市(H29.7.28))
 - ・人手不足等の課題を踏まえたシニア世代のための就職面接会、障害者雇用促進セミナー等
- ☞ 経済団体等との共同による取組
 - ・会員等への説明、個別相談会の開催等
 - ・大分駅前の街頭キャンペーン(連合、経営協との共同)等
- ☞ 県内本店の全ての金融機関との連携協定(H29.7.11:全6金融機関)
 - ・生産性向上のための各種労働関係助成金の周知啓発、金融機関との包括連携協定締結による支援の実施
 - ・雇用関係助成金セミナーの開催(7/11) ・働きやすい職場づくりセミナー(9/5) ・信用金庫協会研修会(11/2)
 - ・働き方改革講演(日田信用金庫12/19)

個別企業への取組

ワーク・ライフ・バランスの推進	働き過ぎ防止に向けた取組の推進	女性の活躍推進・高齢者・障害者支援	両立支援対策の推進	非正規の処遇改善
☞ 年次有給休暇の取得促進 ・夏季、年末年始、GWで年次有給休暇をプラスする長期休暇取得の勧奨 ・10月を「年休取得促進期間」としての重点的な周知広報 ・地域イベントに合わせた休暇取得促進キャンペーン、調査等の実施(大分市事業) ☞ 県民ノー残業デー等の普及促進 ・「ノー残業デー」(毎月第3水)の周知・啓発 ・特に、「県民ノー残業デー」(11月第3水)は、大分駅前にて街頭キャンペーン(取組宣言企業130社)(周知メモ帳2000部配付) ☞ 個別コンサルティング(訪問:69社、ワークショップ:102名)	☞ 監督指導の徹底 ・問題が疑われる企業(月80時間超の事業場)への監督指導(29年度実績:166件) ☞ 過重労働解消キャンペーンの展開 ・過労死等防止啓発月間(11月)に合わせた重点監督を実施(11月実績:76件) ・過労死等防止対策推進シンポジウムの開催(川人弁護士、遺族:高橋氏参加:参加者約200名) ・全国一斉無料電話相談実施 ☞ 労働時間の適正な把握のために、新ガイドラインの周知	☞ 女性活躍推進法に基づく義務化企業への指導 ・行動計画の策定・届出が義務となっている県内全ての企業が実施済み(労働者数301人以上:112社) ☞ 女性活躍推進法に基づく努力義務企業奨励(300人以下:93社) ・行動計画の策定・届出(101人以上の割合:全国3位) ・両立支援等助成金(女性活躍加速化コース)等の活用促進 ☞ 女性の活躍促進に取り組む企業の認定制度の周知 ・えるぼし認定 ☞ 女性の就職支援 ・マザーズコーナーによる就労支援(支援対象者1102人:就職率92.5%) ☞ 障害者、高齢者の就職支援 (障害者雇用率:全国5位) (高齢者雇用確保措置:100%2年連続達成、全国1位)	☞ 改正育児・介護休業法等の円滑な施行 ・説明会開催(29年度:183社) ・訪問による指導(29年度:226社) ☞ イクボス宣言の推進 ・局「くるみん通信」(922社送付)による周知 ・日田信用金庫での講演の際に宣言(29年度宣言:111人) ☞ 子育てサポート企業の普及促進 ・くるみん認定(29年度:4社 計29件) ・プラチナくるみん認定(29年度:0社 計1社)	☞ 同一労働同一賃金 ・「非正規センター」による賃金制度等見直しに係る相談支援を実施 ☞ 正社員転換等プランの推進 ・正社員求人の確保等の就職支援、キャリアアップ助成金(正社員化コース)(支給件数)28年度283件⇒29年度484件(71.0%アップ) ☞ パートタイム労働法の確実な履行確保 ・訪問による企業指導(29年度:133社) ☞ 無期転換ルールの周知 啓発 ・連合、経協との合同大分駅前街頭キャンペーン(啓発カレンダー1000部配布) ・県内で説明会、相談会開催(29年度:延べ34回)

平成30年度 大分労働局行政運営方針のあらまし（働き方改革関連抜粋）



働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案

(概要)



長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現等

1 労働時間に関する制度の見直し(労働基準法、労働安全衛生法)

- ・ 時間外労働の上限：月45時間、年360時間を原則
(臨時的な特別な事情：年720時間、単月100時間未満（休日労働含む）、複数月平均80時間（休日労働含む）を限度。)
(※) 自動車運転業務、建設事業、医師等について、猶予期間を設けた上で規制を適用等の例外あり。
研究開発業務について、医師の面接指導を設けた上で、適用除外。
- ・ 月60時間超の時間外労働の割増賃金率（50%以上）：中小企業猶予措置を廃止。
- ・ 10日以上有給休暇： 5日は、毎年、時季を指定して与えなければならない
- ・ フレックスタイム制の見直し：「清算期間」の上限を1か月から3か月に延長。
- ・ 特定高度専門業務・成果型労働制（高度プロフェッショナル制度）の創設。（併せて健康確保措置を強化）
職務の範囲が明確で一定の年収(少なくとも1,000万円以上)を有する労働者が、高度の専門的知識を必要とする等の業務に従事する場合に、年間104日の休日を確実に取得させること等の健康確保措置を講じること、本人の同意や委員会の決議等を要件として、労働時間、休日、深夜の割増賃金等の規定を適用除外とする。
- ・ 労働者の健康確保措置：省令で定める方法による労働時間の把握

2 勤務間インターバル制度の普及促進等(労働時間等設定改善法)

- ・ 前日の終業時刻と翌日の始業時刻の間： 一定時間の休息の確保に努めなければならない。

3 産業医・産業保健機能の強化(労働安全衛生法等)

■ 施行期日 平成31年4月1日(2019. 4)

ただし、中小企業における時間外労働の上限規制：平成32年4月1日(2020. 4)

中小企業における割増賃金率の見直し：平成35年4月1日(2023. 4)

自動車、建設、医師の適用：平成36年4月1日(2024. 4)

労働時間の上限規制の導入 (労働基準法)

年間6か月まで

限度時間
1か月45時間
1年360時間など

法定労働時間
1日8時間
1週40時間

特別条項
上限なし

法律による上
限(原則)
1か月45時
間
1年360時間

法律による上限
(原則)

【年間6か月まで】

☞
法律による上限(例外)

- ・年720時間
- ・複数月平均80時間
(休日労働含む)
- ・月100時間未満(休日
労働含む)

1年間=12か月

雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保

1 不合理な待遇差を解消するための規定の整備(パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法)

☞ 短時間・有期雇用労働者に関する正規雇用労働者との不合理な待遇の禁止

- ・個々の待遇ごとに、当該待遇の性質・目的に照らして適切と認められる事情を考慮して判断されるべき旨を明確化。
 - ・併せて有期雇用労働者の均等待遇規定を整備。
 - ・派遣労働者について、①派遣先の労働者との均等・均衡待遇、②一定の要件※を満たす労使協定による待遇のいずれかを確保することを義務化。
- これらの事項に関するガイドラインの根拠規定を整備。

(※)同種業務の一般の労働者の平均的な賃金と同等以上の賃金であること等

2 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化(パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法)

- ・短時間労働者・有期雇用労働者・派遣労働者について、正規雇用労働者との待遇差の内容・理由等に関する説明を義務化。

3 行政による履行確保措置及び裁判外紛争解決手続(行政ADR)の整備

■ 施行期日

平成32年4月1日(2020. 4)

ただし、中小企業におけるパートタイム労働法・労働契約法の適用は平成33年4月1日(2021. 4)

働き方改革の総合的かつ継続的な推進(雇用対策法の改正)

働き方改革に係る基本的考え方を明らかにするとともに、国は、改革を総合的かつ継続的に推進するための「基本方針」(閣議決定)を定めることとする。

1 題名と目的規定等の改正

- 労働施策を総合的に講ずることにより、労働者の多様な事情に応じた雇用の安定及び職業生活の充実、労働生産性の向上を促進して、労働者がその能力を有効に発揮することができるようにし、その職業の安定等を図ることを法の目的として明記する。
- 法律の題名を「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」とする。
- 労働者は、職務及び職務に必要な能力等の内容が明らかにされ、これらに即した公正な評価及び処遇その他の措置が効果的に実施されることにより、職業の安定が図られるように配慮されるものとするを加える。

2 国の講ずべき施策

- 労働者の多様な事情に応じた「職業生活の充実」に対応し、働き方改革を総合的に推進するために必要な施策として、現行の雇用関係の施策に加え、次のような施策を新たに規定する。
 - ▶ 労働時間の短縮その他の労働条件の改善
 - ▶ 雇用形態又は就業形態の異なる労働者の間の均衡のとれた待遇の確保
 - ▶ 多様な就業形態の普及
 - ▶ 仕事と生活(育児、介護、治療)の両立

3 事業主の責務

- 事業主の役割の重要性に鑑み、その責務に、「職業生活の充実」に対応したものを加える。
 - ▶ 労働者の労働時間の短縮その他の労働条件の改善など、労働者が生活との調和を保ちつつ意欲と能力に応じて就業できる環境の整備に努めなければならない。

4 基本方針の策定

- 国は、労働者がその有する能力を有効に発揮することができるようにするために必要な労働施策の総合的な推進に関する基本方針(閣議決定)を定める。
- 基本方針に盛り込む他省庁と連携すべき取組について、厚生労働大臣から関係大臣等に必要な要請を行うことができる。
- 厚生労働大臣は、基本方針の案を作成するに当たっては、あらかじめ、都道府県知事の意見を求めるとともに、労働政策審議会の意見を聴かなければならない。
- 国は、労働施策をめぐる経済社会情勢の変化を勘案し、必要があると認めるときは、基本方針を変更しなければならない。 4

働き方改革、人手不足対策推進に向けた課題（案）

1 中小企業・小規模事業者への働き方改革の浸透

- ・ 中小企業・小規模事業者の中には、労働時間の短縮や休暇の取得促進など働き方改革に取り組む余裕はないと考えている経営者もいる。
- ・ 働き方改革が生産性向上や人材確保のため経営戦略の一環として取り組むものであるということをすべての経営者が認識したうえで、県内で広く働き方改革の取組を浸透させていくことが重要。

2 女性の多様な働き方の推進

- ・ 働き方改革を進めるうえで、共同宣言の目標にもあるように、女性が働きやすい職場づくりを進め、女性の就業を促進することが重要。
- ・ 企業が育児との両立や在宅ワークなど、女性の多様な働き方を受け入れるとともに、人材不足が深刻化する中、潜在的な求職者の掘り起こしも必要。

3 若年人材の確保、定着の促進

- ・ 全国的に人手不足の状況にある中で、地域の産業や企業の発展を目指すためには、将来を担う若年人材の確保は喫緊の課題。
- ・ 一方、若年人材の早期離職率が高い水準で推移しており、離職理由の中には長時間労働や休暇が取れないことなど職場環境に関するものもある。

課題 1 「中小企業・小規模事業書への働き方改革の浸透」 資料

表58 ワーク・ライフ・バランスに関して実施しているもの等

単位:事業所(%)

区分 産業別	回 答 事業所	法定以上の育 児休業制度		法定以上の介 護休業制度		法定以上の子 看護休暇制度		事業所内保育 所の設置		保育料補助等育児 に関する経済支援	
		て実 い施 るし	いて実 い施 なし	て実 い施 るし	いて実 い施 なし	て実 い施 るし	いて実 い施 なし	て実 い施 るし	いて実 い施 なし	て実 い施 るし	いて実 い施 なし
調査計	683 (100.0)	120 (17.6)	562 (82.3)	101 (14.8)	581 (85.1)	87 (12.7)	592 (86.7)	24 (3.5)	654 (95.8)	38 (5.6)	639 (93.6)
建設業	73 (100.0)	7 (9.6)	65 (89.0)	7 (9.6)	65 (89.0)	8 (11.0)	63 (86.3)	0 (0.0)	70 (95.9)	1 (1.4)	69 (94.5)
製造業	111 (100.0)	27 (24.3)	84 (75.7)	25 (22.5)	86 (77.5)	21 (18.9)	89 (80.2)	4 (3.6)	106 (95.5)	9 (8.1)	101 (91.0)
電・ガ・熱・水	6 (100.0)	3 (50.0)	3 (50.0)	3 (50.0)	3 (50.0)	1 (16.7)	5 (83.3)	0 (0.0)	6 (100.0)	0 (0.0)	6 (100.0)
情報通信	14 (100.0)	6 (42.9)	8 (57.1)	4 (28.6)	10 (71.4)	1 (7.1)	13 (92.9)	0 (0.0)	14 (100.0)	0 (0.0)	14 (100.0)
輸送、郵便	58 (100.0)	9 (15.5)	49 (84.5)	7 (12.1)	51 (87.9)	7 (12.1)	51 (87.9)	0 (0.0)	58 (100.0)	0 (0.0)	58 (100.0)
卸売、小売	150 (100.0)	25 (16.7)	125 (83.3)	21 (14.0)	129 (86.0)	14 (9.3)	136 (90.7)	2 (1.3)	148 (98.7)	4 (2.7)	145 (96.7)
金融、保険	17 (100.0)	13 (76.5)	4 (23.5)	12 (70.6)	5 (29.4)	10 (58.8)	7 (41.2)	1 (5.9)	16 (94.1)	4 (23.5)	13 (76.5)
不動産、物品賃貸	18 (100.0)	1 (5.6)	17 (94.4)	0 (0.0)	18 (100.0)	1 (5.6)	17 (94.4)	0 (0.0)	18 (100.0)	0 (0.0)	18 (100.0)
学術研究、 専門・技術サービス	16 (100.0)	2 (12.5)	14 (87.5)	2 (12.5)	14 (87.5)	2 (12.5)	14 (87.5)	0 (0.0)	15 (93.8)	0 (0.0)	15 (93.8)
宿泊、飲食サービス	33 (100.0)	4 (12.1)	29 (87.9)	2 (6.1)	31 (93.9)	2 (6.1)	31 (93.9)	0 (0.0)	33 (100.0)	0 (0.0)	33 (100.0)
生活関連 サービス、娯楽	34 (100.0)	3 (8.8)	31 (91.2)	2 (5.9)	32 (94.1)	3 (8.8)	31 (91.2)	1 (2.9)	33 (97.1)	0 (0.0)	34 (100.0)
教育、学習支援	21 (100.0)	3 (14.3)	18 (85.7)	3 (14.3)	18 (85.7)	2 (9.5)	19 (90.5)	2 (9.5)	19 (90.5)	2 (9.5)	19 (90.5)
医療、福祉	61 (100.0)	8 (13.1)	53 (86.9)	6 (9.8)	55 (90.2)	7 (11.5)	53 (86.9)	12 (19.7)	49 (80.3)	17 (27.9)	44 (72.1)
複合サービス	19 (100.0)	0 (0.0)	19 (100.0)	0 (0.0)	19 (100.0)	0 (0.0)	19 (100.0)	1 (5.3)	18 (94.7)	0 (0.0)	19 (100.0)
サービス(他に分類さ れないもの)	52 (100.0)	9 (17.3)	43 (82.7)	7 (13.5)	45 (86.5)	8 (15.4)	44 (84.6)	1 (1.9)	51 (98.1)	1 (1.9)	51 (98.1)
9人以下	87 (100.0)	9 (10.3)	77 (88.5)	10 (11.5)	76 (87.4)	8 (9.2)	78 (89.7)	0 (0.0)	86 (98.9)	0 (0.0)	86 (98.9)
10～29人	207 (100.0)	29 (14.0)	178 (86.0)	24 (11.6)	183 (88.4)	17 (8.2)	189 (91.3)	2 (1.0)	204 (98.6)	4 (1.9)	202 (97.6)
30～99人以下	196 (100.0)	29 (14.8)	167 (85.2)	23 (11.7)	173 (88.3)	20 (10.2)	176 (89.8)	3 (1.5)	191 (97.4)	6 (3.1)	188 (95.9)
100～299人以下	128 (100.0)	23 (18.0)	105 (82.0)	20 (15.6)	108 (84.4)	19 (14.8)	109 (85.2)	11 (8.6)	117 (91.4)	17 (13.3)	110 (85.9)
300人以上	65 (100.0)	30 (46.2)	35 (53.8)	24 (36.9)	41 (63.1)	23 (35.4)	40 (61.5)	8 (12.3)	56 (86.2)	11 (16.9)	53 (81.5)
労働組合(有)	131 (100.0)	39 (29.8)	92 (70.2)	37 (28.2)	94 (71.8)	32 (24.4)	98 (74.8)	5 (3.8)	125 (95.4)	11 (8.4)	119 (90.8)
労働組合(無)	552 (100.0)	81 (14.7)	470 (85.1)	64 (11.6)	487 (88.2)	55 (10.0)	494 (89.5)	19 (3.4)	529 (95.8)	27 (4.9)	520 (94.2)
H28調査計	692 (100.0)	103 (14.9)	577 (83.4)	83 (12.0)	596 (86.1)	66 (9.5)	610 (88.2)	18 (2.6)	663 (95.8)	37 (5.3)	644 (93.1)

(注)回答事業所数には、一部の項目のみ回答しているものを含んでいることから、各項目の事業所数の合計は回答事業所数と一致しない場合がある。

表58 ワーク・ライフ・バランスに関して実施しているもの等

単位:事業所(%)

区分 産業別	回 答 事業所	業務体制・分担 の見直し		時間外労働の 削減		休暇取得の促 進		トレーナーの採用等 による新人のサポート	
		て実 い施 るし	いて実 い施 なし	て実 い施 るし	いて実 い施 なし	て実 い施 るし	いて実 い施 なし	て実 い施 るし	いて実 い施 なし
調査計	683 (100.0)	337 (49.3)	337 (49.3)	424 (62.1)	252 (36.9)	347 (50.8)	329 (48.2)	47 (6.9)	628 (91.9)
建設業	73 (100.0)	26 (35.6)	44 (60.3)	32 (43.8)	39 (53.4)	28 (38.4)	43 (58.9)	3 (4.1)	68 (93.2)
製造業	111 (100.0)	60 (54.1)	48 (43.2)	73 (65.8)	36 (32.4)	63 (56.8)	46 (41.4)	10 (9.0)	98 (88.3)
電・ガ・熱・水	6 (100.0)	3 (50.0)	2 (33.3)	5 (83.3)	1 (16.7)	4 (66.7)	2 (33.3)	0 (0.0)	6 (100.0)
情報通信	14 (100.0)	10 (71.4)	4 (28.6)	11 (78.6)	3 (21.4)	11 (78.6)	3 (21.4)	3 (21.4)	11 (78.6)
輸送、郵便	58 (100.0)	24 (41.4)	33 (56.9)	28 (48.3)	29 (50.0)	25 (43.1)	32 (55.2)	4 (6.9)	53 (91.4)
卸売、小売	150 (100.0)	73 (48.7)	77 (51.3)	101 (67.3)	48 (32.0)	65 (43.3)	84 (56.0)	9 (6.0)	140 (93.3)
金融、保険	17 (100.0)	13 (76.5)	4 (23.5)	15 (88.2)	2 (11.8)	16 (94.1)	1 (5.9)	3 (17.6)	14 (82.4)
不動産、物品賃貸	18 (100.0)	7 (38.9)	11 (61.1)	9 (50.0)	9 (50.0)	7 (38.9)	11 (61.1)	0 (0.0)	18 (100.0)
学術研究、 専門・技術サービス	16 (100.0)	6 (37.5)	10 (62.5)	9 (56.3)	7 (43.8)	8 (50.0)	8 (50.0)	0 (0.0)	16 (100.0)
宿泊、飲食サービス	33 (100.0)	24 (72.7)	9 (27.3)	25 (75.8)	8 (24.2)	17 (51.5)	16 (48.5)	1 (3.0)	32 (97.0)
生活関連 サービス、娯楽	34 (100.0)	14 (41.2)	20 (58.8)	18 (52.9)	16 (47.1)	11 (32.4)	23 (67.6)	1 (2.9)	33 (97.1)
教育、学習支援	21 (100.0)	7 (33.3)	14 (66.7)	12 (57.1)	9 (42.9)	15 (71.4)	6 (28.6)	1 (4.8)	20 (95.2)
医療、福祉	61 (100.0)	41 (67.2)	20 (32.8)	47 (77.0)	14 (23.0)	43 (70.5)	18 (29.5)	8 (13.1)	53 (86.9)
複合サービス	19 (100.0)	6 (31.6)	13 (68.4)	11 (57.9)	8 (42.1)	12 (63.2)	7 (36.8)	3 (15.8)	16 (84.2)
サービス(他に分類さ れないもの)	52 (100.0)	23 (44.2)	28 (53.8)	28 (53.8)	23 (44.2)	22 (42.3)	29 (55.8)	1 (1.9)	50 (96.2)
9人以下	87 (100.0)	27 (31.0)	58 (66.7)	35 (40.2)	49 (56.3)	31 (35.6)	53 (60.9)	2 (2.3)	82 (94.3)
10～29人	207 (100.0)	83 (40.1)	119 (57.5)	108 (52.2)	95 (45.9)	75 (36.2)	128 (61.8)	6 (2.9)	197 (95.2)
30～99人以下	196 (100.0)	102 (52.0)	93 (47.4)	132 (67.3)	64 (32.7)	111 (56.6)	85 (43.4)	9 (4.6)	187 (95.4)
100～299人以下	128 (100.0)	75 (58.6)	53 (41.4)	92 (71.9)	36 (28.1)	81 (63.3)	47 (36.7)	12 (9.4)	116 (90.6)
300人以上	65 (100.0)	50 (76.9)	14 (21.5)	57 (87.7)	8 (12.3)	49 (75.4)	16 (24.6)	18 (27.7)	46 (70.8)
労働組合(有)	131 (100.0)	71 (54.2)	58 (44.3)	93 (71.0)	38 (29.0)	90 (68.7)	41 (31.3)	20 (15.3)	110 (84.0)
労働組合(無)	552 (100.0)	266 (48.2)	279 (50.5)	331 (60.0)	214 (38.8)	257 (46.6)	288 (52.2)	27 (4.9)	518 (93.8)
H28調査計	692 (100.0)	213 (30.8)	465 (67.2)	305 (44.1)	377 (54.5)	255 (36.8)	430 (62.1)	62 (9.0)	613 (88.6)

(注)回答事業所数には、一部の項目のみ回答しているものを含んでいることから、各項目の事業所数の合計は回答事業所数と一致しない場合がある。

表60 ワーク・ライフ・バランスを実現するために実施していること

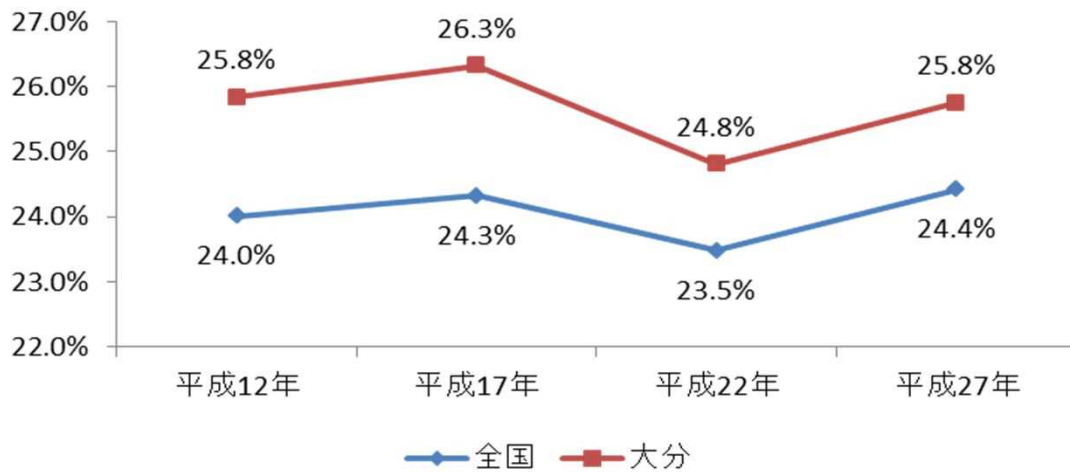
単位:事業所(%)

区分 産業別	回 答 事業所	WLBの啓発・研修		働き方の見直し		年休の取得促進		経営トップや管理職の率先したWLB支援制度利用		意識調査・アンケート調査の実施	
		て実 い施 るし	いて実 い施 なし	て実 い施 るし	いて実 い施 なし	て実 い施 るし	いて実 い施 なし	て実 い施 るし	いて実 い施 なし	て実 い施 るし	いて実 い施 なし
調査計	677 (100.0)	130 (19.2)	546 (80.6)	405 (59.8)	272 (40.2)	353 (52.1)	324 (47.9)	75 (11.1)	602 (88.9)	83 (12.3)	593 (87.6)
建設業	70 (100.0)	11 (15.7)	59 (84.3)	33 (47.1)	37 (52.9)	21 (30.0)	49 (70.0)	5 (7.1)	65 (92.9)	3 (4.3)	67 (95.7)
製造業	109 (100.0)	28 (25.7)	81 (74.3)	73 (67.0)	36 (33.0)	69 (63.3)	40 (36.7)	15 (13.8)	94 (86.2)	16 (14.7)	92 (84.4)
電・ガ・熱・水	6 (100.0)	4 (66.7)	2 (33.3)	4 (66.7)	2 (33.3)	5 (83.3)	1 (16.7)	1 (16.7)	5 (83.3)	1 (16.7)	5 (83.3)
情報通信	14 (100.0)	3 (21.4)	11 (78.6)	11 (78.6)	3 (21.4)	10 (71.4)	4 (28.6)	1 (7.1)	13 (92.9)	4 (28.6)	10 (71.4)
輸送、郵便	58 (100.0)	8 (13.8)	50 (86.2)	25 (43.1)	33 (56.9)	29 (50.0)	29 (50.0)	6 (10.3)	52 (89.7)	6 (10.3)	52 (89.7)
卸売、小売	150 (100.0)	22 (14.7)	127 (84.7)	88 (58.7)	62 (41.3)	60 (40.0)	90 (60.0)	8 (5.3)	142 (94.7)	16 (10.7)	134 (89.3)
金融、保険	17 (100.0)	12 (70.6)	5 (29.4)	15 (88.2)	2 (11.8)	15 (88.2)	2 (11.8)	8 (47.1)	9 (52.9)	9 (52.9)	8 (47.1)
不動産、物品賃貸	18 (100.0)	1 (5.6)	17 (94.4)	11 (61.1)	7 (38.9)	8 (44.4)	10 (55.6)	2 (11.1)	16 (88.9)	0 (0.0)	18 (100.0)
学術研究、 専門・技術サービス	16 (100.0)	2 (12.5)	14 (87.5)	8 (50.0)	8 (50.0)	9 (56.3)	7 (43.8)	2 (12.5)	14 (87.5)	1 (6.3)	15 (93.8)
宿泊、飲食サービス	32 (100.0)	5 (15.6)	27 (84.4)	24 (75.0)	8 (25.0)	15 (46.9)	17 (53.1)	5 (15.6)	27 (84.4)	3 (9.4)	29 (90.6)
生活関連 サービス、娯楽	34 (100.0)	1 (2.9)	33 (97.1)	21 (61.8)	13 (38.2)	13 (38.2)	21 (61.8)	2 (5.9)	32 (94.1)	5 (14.7)	29 (85.3)
教育、学習支援	21 (100.0)	3 (14.3)	18 (85.7)	10 (47.6)	11 (52.4)	15 (71.4)	6 (28.6)	4 (19.0)	17 (81.0)	0 (0.0)	21 (100.0)
医療、福祉	61 (100.0)	22 (36.1)	39 (63.9)	40 (65.6)	21 (34.4)	51 (83.6)	10 (16.4)	12 (19.7)	49 (80.3)	14 (23.0)	47 (77.0)
複合サービス	19 (100.0)	2 (10.5)	17 (89.5)	13 (68.4)	6 (31.6)	12 (63.2)	7 (36.8)	0 (0.0)	19 (100.0)	0 (0.0)	19 (100.0)
サービス(他に分類さ れないもの)	52 (100.0)	6 (11.5)	46 (88.5)	29 (55.8)	23 (44.2)	21 (40.4)	31 (59.6)	4 (7.7)	48 (92.3)	5 (9.6)	47 (90.4)
9人以下	85 (100.0)	9 (10.6)	76 (89.4)	31 (36.5)	54 (63.5)	26 (30.6)	59 (69.4)	8 (9.4)	77 (90.6)	4 (4.7)	81 (95.3)
10～29人	204 (100.0)	25 (12.3)	178 (87.3)	109 (53.4)	95 (46.6)	79 (38.7)	125 (61.3)	17 (8.3)	187 (91.7)	15 (7.4)	189 (92.6)
30～99人以下	195 (100.0)	31 (15.9)	164 (84.1)	119 (61.0)	76 (39.0)	111 (56.9)	84 (43.1)	22 (11.3)	173 (88.7)	22 (11.3)	173 (88.7)
100～299人以下	128 (100.0)	33 (25.8)	95 (74.2)	92 (71.9)	36 (28.1)	88 (68.8)	40 (31.3)	15 (11.7)	113 (88.3)	19 (14.8)	109 (85.2)
300人以上	65 (100.0)	32 (49.2)	33 (50.8)	54 (83.1)	11 (16.9)	49 (75.4)	16 (24.6)	13 (20.0)	52 (80.0)	23 (35.4)	41 (63.1)
労働組合(有)	131 (100.0)	43 (32.8)	88 (67.2)	94 (71.8)	37 (28.2)	92 (70.2)	39 (29.8)	20 (15.3)	111 (84.7)	23 (17.6)	107 (81.7)
労働組合(無)	546 (100.0)	87 (15.9)	458 (83.9)	311 (57.0)	235 (43.0)	261 (47.8)	285 (52.2)	55 (10.1)	491 (89.9)	60 (11.0)	486 (89.0)
H28調査計	696 (100.0)	104 (14.9)	585 (84.1)	316 (45.4)	378 (54.3)	293 (42.1)	399 (57.3)	75 (10.8)	614 (88.2)	77 (11.1)	615 (88.4)

(注) 回答事業所数には、一部の項目のみ回答しているものを含んでいることから、各項目の事業所数の合計は回答事業所数と一致しない場合がある。

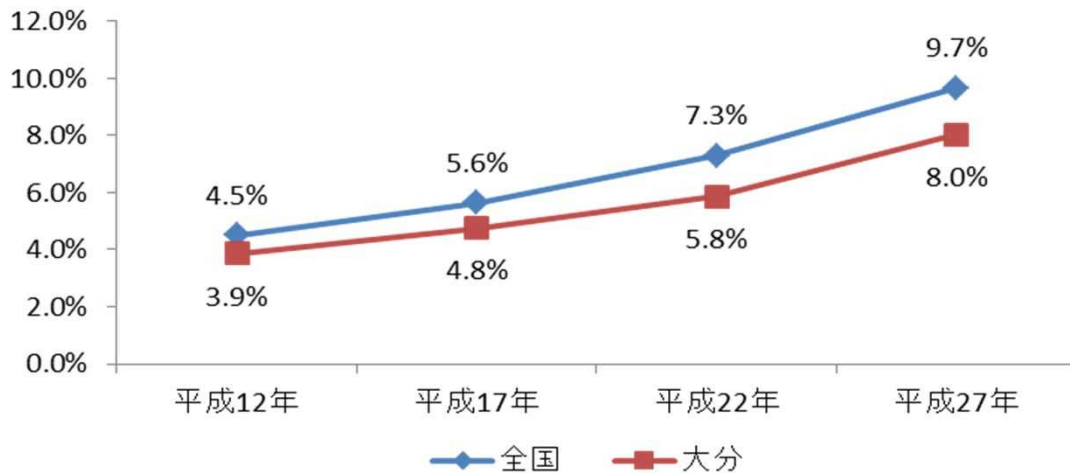
課題2 「女性の多様な働き方の推進」 資料

女性役員の割合の推移



※「役員」とは、会社の社長・取締役・監査役、団体・公益法人や独立行政法人の理事・監事などの役員

女性の管理的職業従事者の割合の推移



※「管理的職業従事者」とは、事業経営方針の決定・経営方針に基づく執行計画の樹立・作業の監督・統制など、経営体の全般又は課（課相当を含む）以上の内部組織の経営・管理に従事するもの

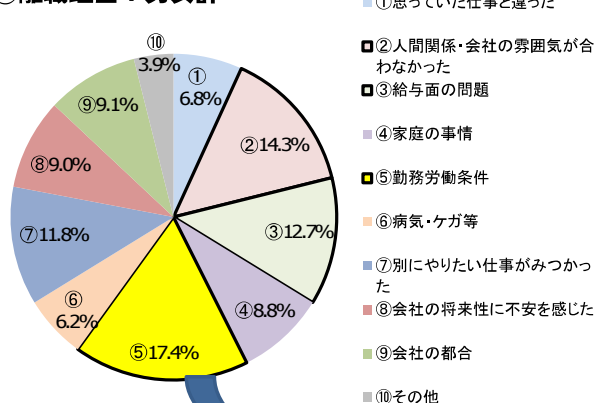
出典 総務省「国勢調査」

離職・就職についてのアンケート 調査結果分析

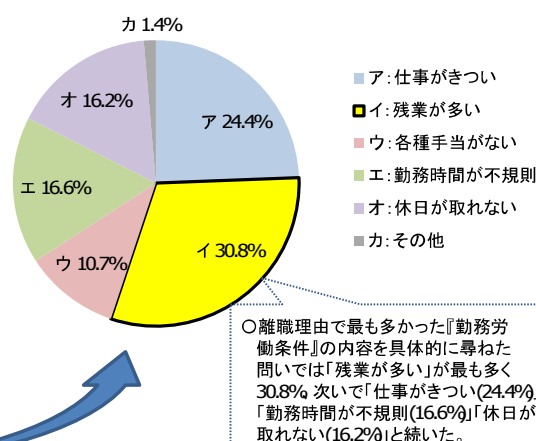
- 調査対象者：ハローワーク・ジョブカフェおおいた来所者、職業訓練受講者等
※概ね40歳未満の離職者 1,056人
内訳：性別 男性440人、女性616人
学歴 ①高等学校 425人 ②短大、専門学校、高専325人
③4年制大学・大学院 276人 ④その他、未回答30人
- 調査期間：平成28年10月～平成29年10月
- 調査分析：大分県雇用労働政策課

～Ⅰ 離職についての分析～

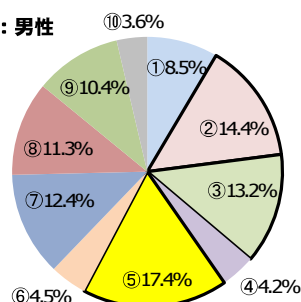
①離職理由：男女計



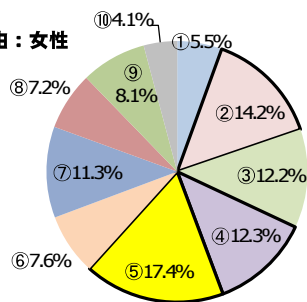
離職理由＝『勤務労働条件』の内訳



離職理由：男性



離職理由：女性



○ 離職理由(男女計)では「勤務労働条件」が17.4%で最も多く、次いで「人間関係(14.3%)」「給与面(12.7%)」が続いた。

○ 「別にやりたい仕事が見つかった(11.8%)」「思っていた仕事と違った(6.8%)」などミスマッチが原因とみられるものが2割弱あった。

○ 男女別でみると、「家庭の事情」が男性では4.2%であるのに対し、女性では12.3%と約3倍であった。

②業種×離職理由

業種	離職理由	①思っていた仕事と違った	②人間関係・会社の雰囲気合わなかった	③給与面の問題	④家庭の事情	⑤勤務労働条件	⑥病気・ケガ等	⑦別にやりたい仕事が見つかった	⑧会社の将来性に不安を感じた	⑨会社の都合	⑩その他
製造業・鉱業		7.0%	17.1%	12.4%	6.4%	16.1%	7.0%	11.4%	12.0%	7.4%	3.3%
販売・小売業		8.7%	12.9%	13.8%	8.4%	19.0%	3.2%	14.5%	9.0%	7.4%	3.2%
旅館・ホテル・飲食業		6.6%	10.2%	15.0%	5.4%	25.7%	7.8%	11.4%	7.8%	7.2%	3.0%
医療・介護		5.7%	18.3%	12.2%	13.1%	13.1%	7.9%	11.4%	6.1%	5.2%	7.0%
建設業		8.8%	18.7%	13.2%	7.7%	18.7%	3.3%	14.3%	11.0%	3.3%	1.1%
その他サービス業		6.4%	15.0%	13.2%	9.5%	18.6%	6.8%	10.9%	9.8%	6.1%	3.6%
その他(農林漁業、公務等)		5.1%	6.8%	7.9%	10.2%	10.7%	6.8%	9.6%	5.6%	32.2%	5.1%

1位 2位 3位

○ほぼどの業種でも「人間関係」「勤務労働条件」「給与面」が上位にきている。
○『旅館・ホテル・飲食業』で特に「勤務労働条件」の割合が高い。
○業種『その他(農林漁業、公務等)』の「会社の都合」での離職は、公務職場での臨時職員の任期満了が多くみられた。

③学歴×離職理由

学歴	離職理由	①思っていた仕事と違った	②人間関係・会社の雰囲気合わなかった	③給与面の問題	④家庭の事情	⑤勤務労働条件	⑥病気・ケガ等	⑦別にやりたい仕事が見つかった	⑧会社の将来性に不安を感じた	⑨会社の都合	⑩その他
高等学校		6.8%	15.2%	13.5%	7.9%	15.6%	5.7%	15.7%	9.4%	9.0%	1.1%
短大・専門学校、高専		6.1%	13.2%	15.2%	10.5%	17.6%	7.3%	9.0%	9.5%	8.6%	2.9%
4年制大学/大学院		8.5%	15.1%	8.7%	7.7%	20.2%	6.2%	10.4%	8.5%	10.6%	4.0%
その他		2.3%	14.0%	18.6%	18.6%	18.6%	4.7%	11.6%	7.0%	4.7%	0.0%

○高等学校卒業生では「別にやりたい仕事が見つかった」が15.7%と最も多く、「思っていた仕事と違った(6.8%)」を合わせミスマッチによるものが22.5%あった。
○短大等及び4年制大学等卒業生では「勤務労働条件」が最も多かった。

④雇用形態×離職理由

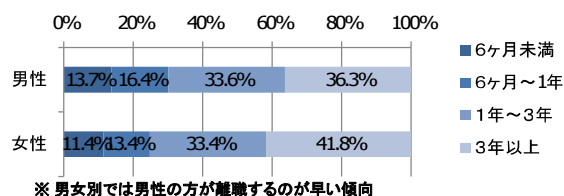
雇用形態	離職理由	①思っていた仕事と違った	②人間関係・会社の雰囲気合わなかった	③給与面の問題	④家庭の事情	⑤勤務労働条件	⑥病気・ケガ等	⑦別にやりたい仕事が見つかった	⑧会社の将来性に不安を感じた	⑨会社の都合	⑩その他
正社員		7.7%	15.5%	12.2%	9.2%	19.8%	6.7%	11.5%	9.7%	3.9%	3.8%
派遣社員		10.6%	17.0%	17.0%	6.4%	8.5%	2.1%	8.5%	8.5%	19.1%	2.1%
契約社員・臨時社員		6.1%	11.4%	11.8%	4.2%	11.4%	3.4%	10.6%	5.7%	31.9%	3.4%
その他(アルバイト等)		1.3%	10.1%	16.5%	12.0%	12.0%	8.2%	18.4%	8.9%	8.2%	4.4%

○『正社員』の離職理由では「勤務労働条件」が最も多いが、『派遣社員』『契約社員・臨時社員』では「会社の都合」が最も多い。
○『その他(アルバイト等)』では「別にやりたい仕事が見つかった」が多くなっている。

～Ⅱ 離職までの勤務期間に関する分析～

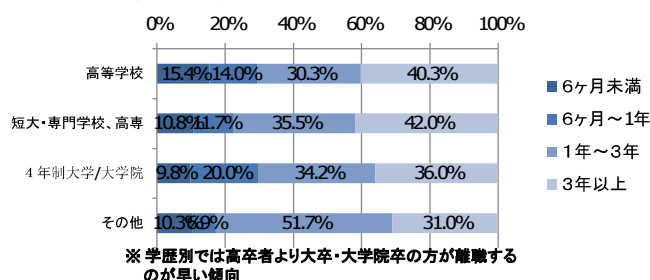
①男女別×離職までの勤務期間

性別	期間	6ヶ月未満	6ヶ月～1年	1年～3年	3年以上
男性		13.7%	16.4%	33.6%	36.3%
女性		11.4%	13.4%	33.4%	41.8%
男女計		12.4%	14.7%	33.5%	39.5%



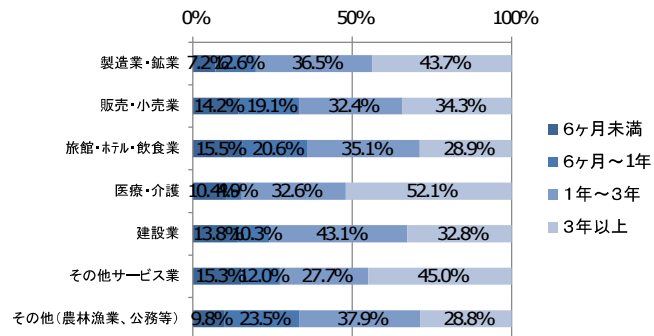
②学歴別×離職までの勤務期間

学歴	期間	6ヶ月未満	6ヶ月～1年	1年～3年	3年以上
高等学校		15.4%	14.0%	30.3%	40.3%
短大・専門学校、高専		10.8%	11.7%	35.5%	42.0%
4年制大学/大学院		9.8%	20.0%	34.2%	36.0%
その他		10.3%	6.9%	51.7%	31.0%



③業種別×離職までの勤務期間

業種\期間	6ヶ月未満	6ヶ月～1年	1年～3年	3年以上
製造業・鉱業	7.2%	12.6%	36.5%	43.7%
販売・小売業	14.2%	19.1%	32.4%	34.3%
旅館・ホテル・飲食業	15.5%	20.6%	35.1%	28.9%
医療・介護	10.4%	4.9%	32.6%	52.1%
建設業	13.8%	10.3%	43.1%	32.8%
その他サービス業	15.3%	12.0%	27.7%	45.0%
その他（農林漁業、公務等）	9.8%	23.5%	37.9%	28.8%



※業種別では「旅館・ホテル業」「販売・小売業」「建設業」が離職するのが早い傾向

④離職までの期間×離職理由

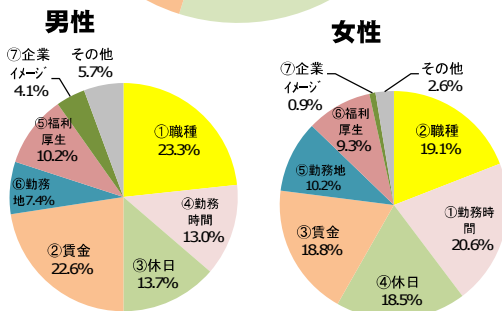
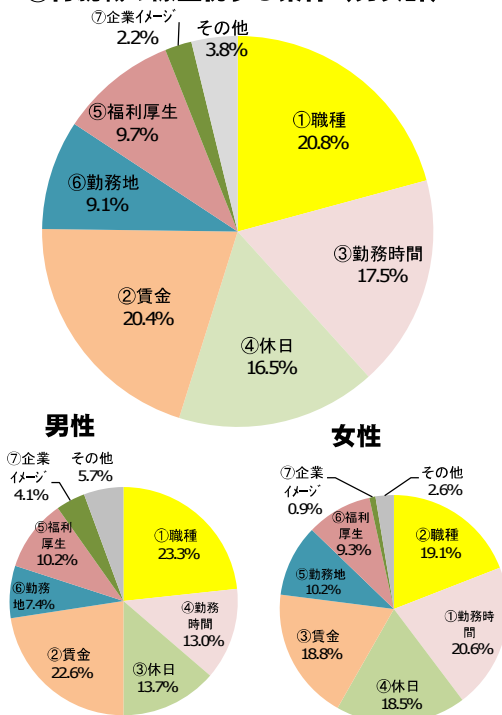
期間\離職理由	思っていた仕事と違った	人間関係・会社の雰囲気合わなかった	給与面の問題	家庭の事情	勤務労働条件	病気・ケガ等	別にやりたい仕事が見つかった	会社の将来性に不安を感じた	会社の都合	その他
6ヶ月未満	18.8%	21.6%	6.0%	3.2%	14.7%	7.3%	9.2%	7.3%	7.8%	4.1%
6ヶ月～1年	8.5%	15.4%	12.6%	3.7%	17.1%	7.7%	9.8%	6.1%	14.2%	4.9%
1年～3年	6.9%	13.7%	12.8%	7.6%	17.8%	7.1%	11.6%	8.5%	10.6%	3.5%
3年以上	2.2%	12.1%	14.8%	13.6%	18.1%	4.6%	13.5%	11.1%	6.3%	3.7%

1位 2位 3位

○「6ヶ月未満」の離職では「人間関係」「思っていた仕事と違った」の割合が高い。
○「3年以上」になると「給与面」「家庭の事情」の割合が上昇している。

～Ⅲ 再就職に関する分析～

①再就職の際重視する条件（男女計）



○再就職で重視する条件は、男女計では「職種(20.8%)」「賃金(20.4%)」「勤務時間(17.5%)」の順であった。

○男性は「職種」「賃金」「休日」の順であるが、女性は「勤務時間」「職種」「賃金」「休日」の順と、女性の方が勤務条件を重視する傾向がみられた。

②学卒後の業種×今後就きたい業種

今後学卒後	製造業・鉱業	販売・小売業	旅館・ホテル・飲食業	医療・介護	建設業	その他サービス業	その他（農林漁業、公務等）	未定	合計
製造業・鉱業	36 (21.6%)	14 (8.4%)	4 (2.4%)	14 (8.4%)	2 (1.2%)	21 (12.6%)	6 (3.6%)	70 (41.9%)	167
販売・小売業	18 (8.9%)	26 (12.8%)	1 (0.5%)	37 (18.2%)	2 (1.0%)	36 (17.7%)	15 (7.4%)	68 (33.5%)	203
旅館・ホテル・飲食業	6 (6.2%)	6 (6.2%)	8 (8.2%)	12 (12.4%)	2 (2.1%)	12 (12.4%)	6 (6.2%)	45 (46.4%)	97
医療・介護	2 (1.4%)	10 (6.9%)	2 (1.4%)	61 (42.4%)	1 (0.7%)	19 (13.2%)	9 (6.3%)	40 (27.8%)	144
建設業	3 (5.5%)	4 (7.3%)	3 (5.5%)	3 (5.5%)	8 (14.5%)	9 (16.4%)	3 (5.5%)	22 (40.0%)	55
その他サービス業	15 (6.1%)	13 (5.3%)	3 (1.2%)	36 (14.6%)	4 (1.6%)	76 (30.9%)	15 (6.1%)	84 (34.1%)	246
その他（農林漁業、公務等）	6 (4.6%)	5 (3.8%)	0 (0.0%)	15 (11.5%)	4 (3.1%)	14 (10.8%)	35 (26.9%)	51 (39.2%)	130
合計	86 (8.3%)	78 (7.5%)	21 (2.0%)	178 (17.1%)	23 (2.2%)	187 (17.9%)	89 (8.5%)	380 (36.5%)	1042

○再就職について、希望業種は「未定」が36.5%と最も多い。

○学卒後の業種と再就職の希望業種との関連では、「医療・介護」の離職者は再就職も「医療・介護」を希望する者が4割以上いたが、逆に「旅館・ホテル・飲食業」の離職者は同業種に再就職を希望する者は8.2%にとどまった。

アンケート自由意見欄記載内容抜粋

I 勤務労働条件（残業、休日、福利厚生等）、給与に関する意見

- ① 福利厚生や各種手当、昇給などちゃんとあるところに就きたい。(20 代男性)
- ② 長時間労働が当たり前の会社が多かった。(20 代女性)
- ③ 高卒後 14 年間働いたが、給与が年 500 円しか昇給せずボーナスも少なかった。(30 代女性)
- ④ 労働基準法を守っていない会社をどうにかして欲しい。(20 代男性)
- ⑤ ワークライフバランスの両立をお願いしたいです。(20 代男性)
- ⑥ 残業はあっても良いが、夜中に帰宅するような残業がないところがいい。(20 代男性)
- ⑦ 長時間労働で休みなく、残業手当や休日手当もつかなかった。(20 歳未満女性)
- ⑧ 長時間労働、名ばかり店長だった。(20 代男性)
- ⑨ 労使双方の意見があいまいなまま勤めてしまっていると思うので、その調整を図るような指導をして欲しい。(30 代男性)
- ⑩ 福利厚生がきちんとしている職場を望む。
- ⑪ 休日をしっかりと取れる環境を望む。(30 代女性)
- ⑫ 1 年更新を繰り返し 5 年を超えるとまずいからやめてもらおうと言われたにもかかわらず「退職届」を書かされ自己都合になっている。(20 代男性)
- ⑬ 県外の就職の際、住み込みの寮などがあるとすぐに行動に移せるので助かる。(20 代男性)
- ⑭ 正規職員でなければ、体調を崩したとしても何も保障がないというのが悲しかった。(20 代女性)
- ⑮ より働きやすい職場環境にするために正規雇用を増やして欲しい。(20 代男性)

II 求人内容との相違、求人票の情報等に関する意見

- ① 求人内容と実際の業務や年間休日などができるだけ同じところがいい。離職率の低い会社を紹介して欲しい。(20 代女性)
- ② お手洗いが男女共同や、事務所でたばこを吸うことがある場合は面接時に伝えて欲しい。履歴書から前職場への問い合わせをしないで欲しい。(30 代女性)
- ③ 就職してみた仕事がハローワークの紹介とは違った部分があった。(20 代男性)
- ④ 求人内容に有休取得率を記載して欲しい。(20 代男性)
- ⑤ 年齢の記載がない場合も多いが、若手育成のための〇歳以下を募集要項に書いている場合もあり、40 歳での就職はかなり厳しいのだろうと改めて痛感しています。年齢制限を書いていなくても、実際に選考の上で年齢をみるのであれば、募集要項には書いて欲しい。(30 代女性)
- ⑥ 面接の際は、きちんと会社の仕事内容等を説明し、明確に条件を提示して欲しい。(30 代男性)
- ⑦ 求人票の職務内容と実際の内容が違う。同じ内容の求人が残っていたり、同企業から何度も求人があるが、企業側に改善を求める体制はないのか。(40 歳以上女性)
- ⑧ 求人欄で募集している職種の平均勤続年数などを入れて欲しい(人の出入り状況を知るため)。(30 代女性)
- ⑨ 求人票の記載事項の遵守。雇用契約書をきちんと交わして、1 枚控えをもらえるよう、どの雇用形態でも徹底して欲しい。(20 代女性)
- ⑩ 求人内容と職場での条件が違いすぎる場合が多い。求人票との差異をなくして欲しい。(30 代男性)

Ⅲ 出産・子育てとの両立に関する意見

- ① 一度妊娠、出産などで離職した女性が再就職するときに支援があれば良いと思います。(30代女性)
- ② 前職では出産のため退職しました。育休が4ヶ月しかとれそうになかったのです。(20代女性)
- ③ 子育てと仕事の両立がしやすい職場づくり。(30代女性)
- ④ 子どもが3人いるので、その時点で面接にすら行くことができないことがあった。子育てに理解をして欲しい。(30代女性)
- ⑤ 子どもを保育所に入れたいが、待機児童のため就職活動も難しい状況です。保育園問題にもっと積極的になって欲しい。(20代女性)
- ⑥ 子育てに対して理解が欲しい。時短勤務や休み取得に対しても、気を遣わずに行いたい。(30代女性)
- ⑦ 家庭と両立できる会社希望(勤務時間、休日等)(30代女性)
- ⑧ 小さい子どもがいる人でも、病気等で急な休みを取得可能な企業をもっと増やして欲しい。(30代女性)
- ⑨ 結婚・出産しても復帰できる環境があるとうれしい。(20代女性)
- ⑩ 子どもがいながらも働けるような就職がしたいので、もっとバックアップして欲しい。時間の短い訓練コースを増やして欲しい(医療事務等)(30代女性)
- ⑪ 子育てをしている人にとっても働きやすい環境にして欲しい。(30代女性)

Ⅳ 人間関係に関する意見

- ① 職場の上司に不当なパワハラを受けていた。会社から退職するよう言われたにもかかわらず「退職届」を書かされ自己都合にされている。(20代男性)
- ② この10年仕事を転々とし定着できない。その理由として人間関係のもつれがあり退職することが多い。(40歳以上男性)
- ③ 上司にも、キャリア教育、部下に教えるとは何が大切か指導して欲しい。(20代女性)
- ④ 新人社員に対する指導を充実して欲しい。(最初のとき一度プリントの説明があつて、すぐに実践という状態で、質問しても指導してもらえず怒られるばかりだった)(20代女性)

Ⅴ その他(就職への不安等)

- ① 新卒の説明会は多く開催されているが、第2新卒、既卒向けの会社説明会があまり開催されていないのもっと増やして欲しい。(20歳未満、女性)
- ② 自分にはどのような仕事が合っているのか分からない。資格がほぼゼロでも就職できるか、OJTがしっかりしている会社で働きたい。(20代女性)
- ③ 年齢が高くなるにつれ、就職の選択肢が狭くなることと、再就職するにあたって育休産休制度があるところを希望するとさらに数が少なくなるという不安があります。(30代女性)
- ④ 30代になると応募資格がなくなることが多い。産休や育休制度の充実。(30代女性)
- ⑤ 希望職種があっても求人が出ない。求人があっても年齢ではじかれる。正社員への希望はあるが難しい。(30代女性)
- ⑥ 学校の授業できちんとお金と仕事について教える体制を設けて欲しい。(30代男性)
- ⑦ リーマンショックのせいで退職になった。責任をもって雇用して欲しい。(20代男性)

課題3 「若年人材の確保、定着の促進」資料

2 高等学校（全日制・定時制）卒業者

(1) 卒業者数は10,102人(男子4,943人、女子5,159人)で、前年度より241人減少している。

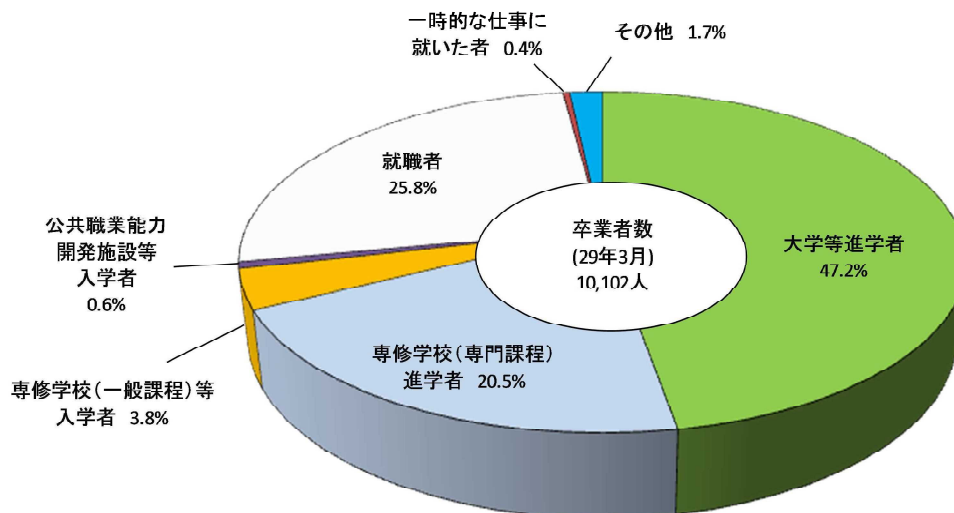
進路別内訳をみると、大学等進学者4,772人(47.2%)、専修学校(専門課程)進学者2,066人(20.5%)、専修学校(一般課程)等入学者379人(3.8%)、公共職業能力開発施設等入学者64人(0.6%)、就職者2,609人(25.8%)、一時的な仕事に就いた者36人(0.4%)、その他176人(1.7%)となっている。

表 2-3 進路別卒業者数（高等学校）

（単位：人、％）

区 分	卒業者数 (A+B+C+ D+E+F+G)	大学等 進学者 A	専修学校 (専門課程) 進学者 B	専修学校 (一般課程) 等入学者 C	公共職業 能力開発 施設等 入学者 D	就職者 E	一時的 な仕事 に就い た者 F	その他 G	(再掲) A、B、C、D のうち 就職者 H	大学等 進学率 A/T×100	卒業者に占 める就職者 の割合 就職者総数 (E+H)/T ×100	就職者の うち県内 に就職し た割合
	T											
平成22年3月	10,982	5,146	2,193	453	75	2,705	87	323	55	46.9	25.1	78.8
23	10,662	5,059	2,128	476	53	2,699	51	196	71	47.4	26.0	77.7
24	10,621	4,859	2,150	415	77	2,807	108	205	36	45.7	26.8	78.6
25	11,001	5,007	2,308	430	73	2,841	67	275	44	45.5	26.2	78.5
26	10,419	4,737	2,196	353	74	2,739	54	266	26	45.5	26.5	78.3
27	10,517	4,943	2,211	302	76	2,746	53	186	25	47.0	26.3	74.7
28	10,343	4,798	2,118	308	69	2,757	56	237	19	46.4	26.8	75.4
29	10,102	4,772	2,066	379	64	2,609	36	176	35	47.2	26.2	74.0

図 3 進路別卒業者の構成比（高等学校）



(2) 大学等進学者数は4,772人(男子2,127人、女子2,645人)で、前年度より26人減少している。進路区分別にみると、大学学部3,663人(男子1,990人、女子1,673人)、短期大学本科835人(男子103人、女子732人)、大学・短期大学の通信教育部4人(男子2人、女子2人)、高等学校の専攻科270人(男子32人、女子238人)となっている。

大学等進学率は47.2%(男子43.0%、女子51.3%)で、前年度より0.8ポイント上昇している。なお、大学等進学率の全国平均は54.7%(男子52.1%、女子57.3%)で、大分県は九州第2位、全国第31位の進学率となっている。

出典 平成29年度学校統計（学校基本調査結果）

表 2 4 設置者別・進路別卒業生数（高等学校）（単位：人、％）

区 分	合 計			公 立			私 立		
	計	男	女	計	男	女	計	男	女
T 卒業生数 (A+B+C+D+E+F+G+H)	10,102	4,943	5,159	7,517	3,771	3,746	2,585	1,172	1,413
A 大学等進学者	4,772	2,127	2,645	3,578	1,619	1,959	1,194	508	686
大学（学部）	3,663	1,990	1,673	2,928	1,542	1,386	735	448	287
短期大学（本科）	835	103	732	640	69	571	195	34	161
大学・短期大学の通信教育部	4	2	2	1	1	-	3	1	2
大学・短期大学の別科	-	-	-	-	-	-	-	-	-
高等学校・専攻科	270	32	238	9	7	2	261	25	236
特別支援学校・高等部専攻科	-	-	-	-	-	-	-	-	-
B 専修学校（専門課程）進学者	2,066	836	1,230	1,484	616	868	582	220	362
C 専修学校（一般課程）等入学者	379	223	156	298	169	129	81	54	27
D 公共職業能力開発施設等入学者	64	59	5	58	53	5	6	6	-
E 就職者	2,609	1,603	1,006	1,962	1,250	712	647	353	294
正規の職員等	2,594	1,600	994	1,949	1,247	702	645	353	292
正規の職員等ではない者	15	3	12	13	3	10	2	-	2
F 一時的な仕事に就いた者	36	17	19	11	7	4	25	10	15
G 上記以外の者	172	76	96	125	56	69	47	20	27
H 不詳・死亡の者	4	2	2	1	1	-	3	1	2
I （再掲）A～Dのうち就職している者	35	9	26	26	7	19	9	2	7
正規の職員等	32	7	25	23	5	18	9	2	7
正規の職員等ではない者	3	2	1	3	2	1	-	-	-
大学等進学率 A/T×100	47.2	43.0	51.3	47.6	42.9	52.3	46.2	43.3	48.5
卒業生に占める就職者の割合 就職者総数 (E+I)/T×100	26.2	32.6	20.0	26.4	33.3	19.5	25.4	30.3	21.3

表 2 5 大学（学部）・短期大学（本科）への入学志願状況（高等学校）（単位：人、％）

区 分	大学（学部）・短期大学（本科） への入学志願者数（現役） A			大学（学部）・短期大学（本科） への進学者数 B			大学（学部）・ 短期大学（本科） 進学達成率（％） B/A×100
		大学（学部）	短期大学（本科）		大学（学部）	短期大学（本科）	
平成22年3月	5,268	4,288	980	4,938	3,964	974	93.7
23	5,248	4,316	932	4,894	3,982	912	93.3
24	5,192	4,354	838	4,646	3,822	824	89.5
25	5,363	4,443	920	4,797	3,896	901	89.4
26	5,028	4,136	892	4,508	3,626	882	89.7
27	5,060	4,130	930	4,694	3,781	913	92.8
28	4,914	4,043	871	4,589	3,730	859	93.4
29	4,887	4,042	845	4,498	3,663	835	92.0

（3）就職者総数は2,644人（男子1,612人、女子1,032人）で、前年度より132人減少している。進学者及び入学者のうち就職している者は35人となっている。

卒業生に占める就職者の割合は26.2％（男子32.6％、女子20.0％）で、前年度より0.6ポイント低下している。なお、卒業生に占める就職者の割合の全国平均は17.8％（男子21.5％、女子14.0％）で、前年度より0.1ポイント低下している。

卒業生に占める就職者の割合を学科別にみると、高い順に、水産科75.8％、工業科72.7％、農業科67.8％、福祉科49.4％、家庭科49.2％、商業科43.0％の順となっている。

就職者総数のうち県内に就職した者は1,956人で、前年度より137人減少し、就職者のうち県内に就職した割合は74.0％で、前年度より1.4ポイント低下している。

表 2 6 学科別進路別卒業生数（高等学校）（単位：人、％）

区 分	卒業生数 (A+B+C+ D+E+F+G)	大学等 進学者	専修学校 (専門課程) 進学者	専修学校 (一般課程) 等入学者	公共職業 能力開発 施設等 入学者	就職者	一時的 な仕事 に就い た者	その他	(再掲) A, B, C, D のうち 就職者	大学等 進学率 A/T × 100	卒業生に占 める就職者 の割合 就職者総数 (E+H)/T × 100
	T	A	B	C	D	E	F	G	H		
計	10,102	4,772	2,066	379	64	2,609	36	176	35	47.2	26.2
普通科	5,836	3,658	1,105	325	42	562	13	131	9	62.7	9.8
農業科	335	28	72	1	5	225	1	3	2	8.4	67.8
工業科	1,417	146	203	9	12	1,029	9	9	1	10.3	72.7
商業科	928	202	310	10	4	384	4	14	15	21.8	43.0
水産科	33	7	-	1	-	25	-	-	-	21.2	75.8
家庭科	264	72	44	6	-	130	5	7	-	27.3	49.2
看護科	340	271	57	-	-	11	1	-	-	79.7	3.2
福祉科	162	30	44	9	-	74	3	2	6	18.5	49.4
総合学科	619	243	214	11	1	144	-	6	2	39.3	23.6
その他	168	115	17	7	-	25	-	4	-	68.5	14.9

図 4 進学率等の推移（高等学校）

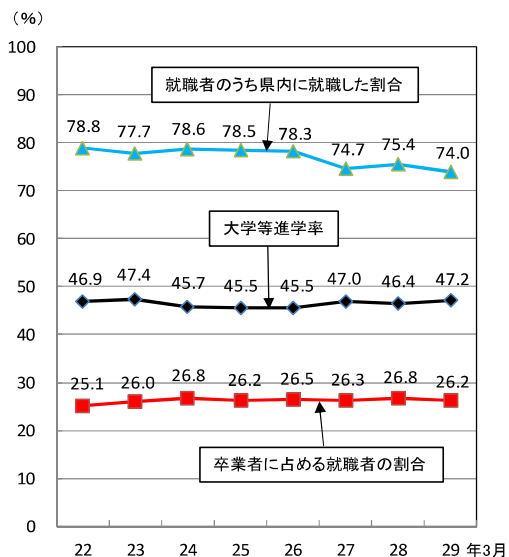


図 5 学科別進学率・就職者の割合（高等学校）

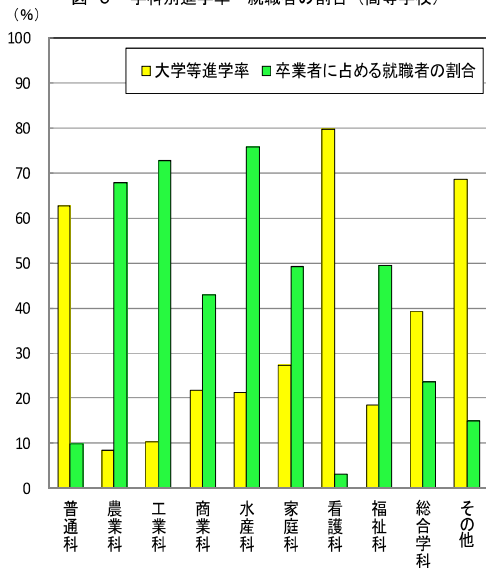


表 2 7 地元就職率の比較（高等学校）（単位：％）

区 分	地元 就職率	区 分	地元 就職率	区 分	地元 就職率	区 分	地元 就職率
[全国]	81.2	千葉	79.7	三重	86.1	徳島	73.4
北海道	92.5	東京	90.7	滋賀	90.7	香川	88.4
青森	57.5	神奈川	79.3	京都	83.7	愛媛	79.0
岩手	67.8	新潟	90.9	大阪	92.7	高知	63.0
宮城	81.7	富山	91.8	兵庫	85.6	福岡	80.2
秋田	65.0	石川	92.8	奈良	59.5	佐賀	59.0
山形	77.8	福井	87.3	和歌山	75.5	長崎	63.0
福島	82.1	山梨	88.7	鳥取	75.7	熊本	57.5
茨城	84.9	長野	90.5	島根	75.3	大分	74.0
栃木	81.7	岐阜	76.6	岡山	81.7	宮崎	55.8
群馬	88.3	静岡	92.2	広島	90.2	鹿児島	55.5
埼玉	70.7	愛知	96.0	山口	80.2	沖縄	71.4

(4) 就職者総数を職業別にみると、生産工程従事者が 1,017 人(38.5%)で最も多くなっている。

表 2 8 職業別就職状況（高等学校）		（単位：人）	
区 分	計	男	女
計	2,644	1,612	1,032
専門的・技術的職業従事者	257	197	60
事務従事者	187	31	156
販売従事者	225	55	170
サービス職業従事者	471	133	338
保安職業従事者	106	84	22
農林業従事者	32	19	13
漁業従事者	7	7	－
生産工程従事者	1,017	787	230
輸送・機械運転従事者	89	84	5
建設・採掘従事者	130	126	4
運搬・清掃等従事者	47	37	10
その他	76	52	24

(5) 就職者総数を産業別にみると、製造業が 990 人(37.4%)で最も多く、次いで建設業 274 人(10.4%)、卸売業、小売業 264(10.0%)の順となっている。

また、県内就職者 1,956 人(男子 1,118 人、女子 838 人)では、製造業が 709 人(36.2%)で最も多く、次いで卸売業、小売業 225 人(11.5%)、建設業 187 人(9.6%)の順となっている。

県外就職者 688 人(男子 494 人、女子 194 人)を就職先の都道府県別でみると、第 1 位が福岡県 261 人(37.9%)で最も多く、次いで愛知県 89 人(12.9%)、東京都 85 人(12.4%)、大阪府 56 人(8.1%)の順となっている。

表 29 産業別就職状況(高等学校)		(単位:人)				
区 分	就職者総数			うち県内就職者		
	計	男	女	計	男	女
計	2,644	1,612	1,032	1,956	1,118	838
農業、林業	28	16	12	26	14	12
漁業	6	5	1	6	5	1
鉱業、採石業、砂利採取業	6	6	-	6	6	-
建設業	274	249	25	187	167	20
製造業	990	732	258	709	503	206
電気・ガス・熱供給・水道業	39	36	3	19	19	-
情報通信業	9	6	3	5	3	2
運輸業、郵便業	133	104	29	86	69	17
卸売業、小売業	264	82	182	225	72	153
金融業、保険業	36	-	36	35	-	35
不動産業、物品賃貸業	16	9	7	12	6	6
学術研究、専門・技術サービス業	39	28	11	25	15	10
宿泊業、飲食サービス業	179	66	113	141	51	90
生活関連サービス業、娯楽業	111	31	80	83	20	63
教育、学習支援業	8	2	6	4	-	4
医療、福祉	202	41	161	184	38	146
複合サービス事業	37	17	20	33	16	17
サービス業(他に分類されないもの)	91	49	42	58	28	30
公務(他に分類されるものを除く)	144	118	26	89	74	15
その他	32	15	17	23	12	11