

# やまなし働き方改革共同宣言

～働き方を見直し、明るく元気な活力ある山梨の発展を目指して～

山梨県は、豊かな自然に恵まれ、健康長寿日本一、子育てしやすきなど恵まれた生活環境にあります。一方で、少子高齢化や若者の県外流出により人口減少が進む中で、地域と企業の活力を高めるためには、山梨の将来を担う若者がやりがいや充実感を感じながら働き、女性の活躍が一層推進されるなど、仕事と生活の調和がとれた社会の実現が喫緊の課題となっています。

こうした中、山梨県における労働者一人当たりの年間総実労働時間は、全国平均を上回り、また、年次有給休暇の取得率は約50%と「2020年までに70%」とする「新成長戦略」（平成22年6月18日閣議決定）における我が国全体の目標には達していない状況です。

このため、所定外労働時間の削減、年次有給休暇の計画的付与制度の活用、非正規雇用の労働者の処遇改善及び女性活躍推進法に基づく行動計画の実現など、これまでの意識や働き方を見直し「働き方改革」を進めていくことが必要です。

「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、人材の確保、定着率の向上、働く者の意欲と能力の発揮、生産性の向上などにつながり、山梨全体の発展に結びつくものです。

私たちは、このような共通認識の下、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山梨の発展を目指すことを宣言します。

平成28年3月29日

山梨県知事

後藤 斎

山梨県経営者協会会長

丸茂 紀彦

山梨県商工会議所連合会会長

金丸 康信

山梨県商工会連合会会長

小林 寛樹

山梨県中小企業団体中央会会長

松葉 惇

日本労働組合総連合会山梨県連合会会長

中澤 晴親

山梨労働局長

能坂 正徳

# やまなし働き方改革共同宣言

～働き方を見直し、明るく元気な活力ある山梨の発展を目指して～

## 実現を目指すもの

- ・ 県民が健康で安心して生き生きと働くことができる環境づくり
- ・ 人材確保、労働生産性の向上など、各企業と山梨全体の発展



## 働き方改革の実現

### 関係機関・団体等 による推進

#### 山梨県の現状

- **年間労働時間数、週60時間以上労働を行う人の割合**
  - 1,762時間（平成26年度）、9.1%（平成24年度）
- **常用労働者の1か月当たりの現金給与額**
  - 一般労働者370,753円、パート労働者96,775円（平成26年度）
- **年次有給休暇取得率、法定休暇以外の休暇制度の導入状況**
  - 一般労働者50.8%、パート労働者43.3%（平成26年度）
  - 配偶者出産休暇の導入67.0%、ボランティア休暇の導入10.1%
- **有効求人倍率**
  - 1.02倍（平成28年1月）、正社員については0.61倍
- **健康寿命**
  - 男性72.52年、女性75.78年（平成25年）
- **女性の25歳～44歳の就業率**
  - 70.3%（平成22年国勢調査）

#### 取組の方向性

- ① **「働き方改革」の推進**
  - 以下の取組を国、自治体、企業、労使団体等で行います
    - ◆ 長時間労働の削減
    - ◆ 有給休暇の取得促進
    - ◆ 県民の健康確保
    - ◆ 女性の活躍推進
    - ◆ 子育て・介護を行う者への配慮
  - 国、自治体、企業、団体等の取組内容を県内外に情報発信します
- ② **人材の確保、人材の定着**
  - 地域の特性を生かした、魅力ある就業の機会を創出します
  - 県内の先進的な取組を行う企業の事例を情報発信します
- ③ **非正規雇用労働者の処遇の改善**
  - 非正規雇用労働者の正社員転換、処遇改善を進める企業を支援します
- ④ **仕事と介護が両立できる環境の整備**
  - 「介護離職」を未然に防止するため、仕事と介護を両立できる職場環境を働きかけます

### 国、自治体、企業、県民の役割（例）

- **行政機関（国、県、市町村の役割）**
  - ・ 企業経営者への働きかけ
  - ・ 働き方改革セミナーの実施
  - ・ 女性活躍推進法の行動計画の策定推進
  - ・ 介護休業制度の周知、相談援助
  - ・ ノー残業デー運動 など

- **企業（使用者団体）の役割**
  - ・ 年次有給休暇の残日数の周知
  - ・ 定時退社の奨励、特別休暇の創設
  - ・ 育児・介護する労働者への配慮、イクメンの育成
  - ・ 長時間労働削減に係る意識改革 など

- **県民（労働組合）の役割**
  - ・ 定時退社の実行
  - ・ 年次有給休暇の積極的な取得
  - ・ 妊娠出産、育休・介護休業取得のための生活スタイルの見直し
  - ・ 女性及び男性の意識改革 など



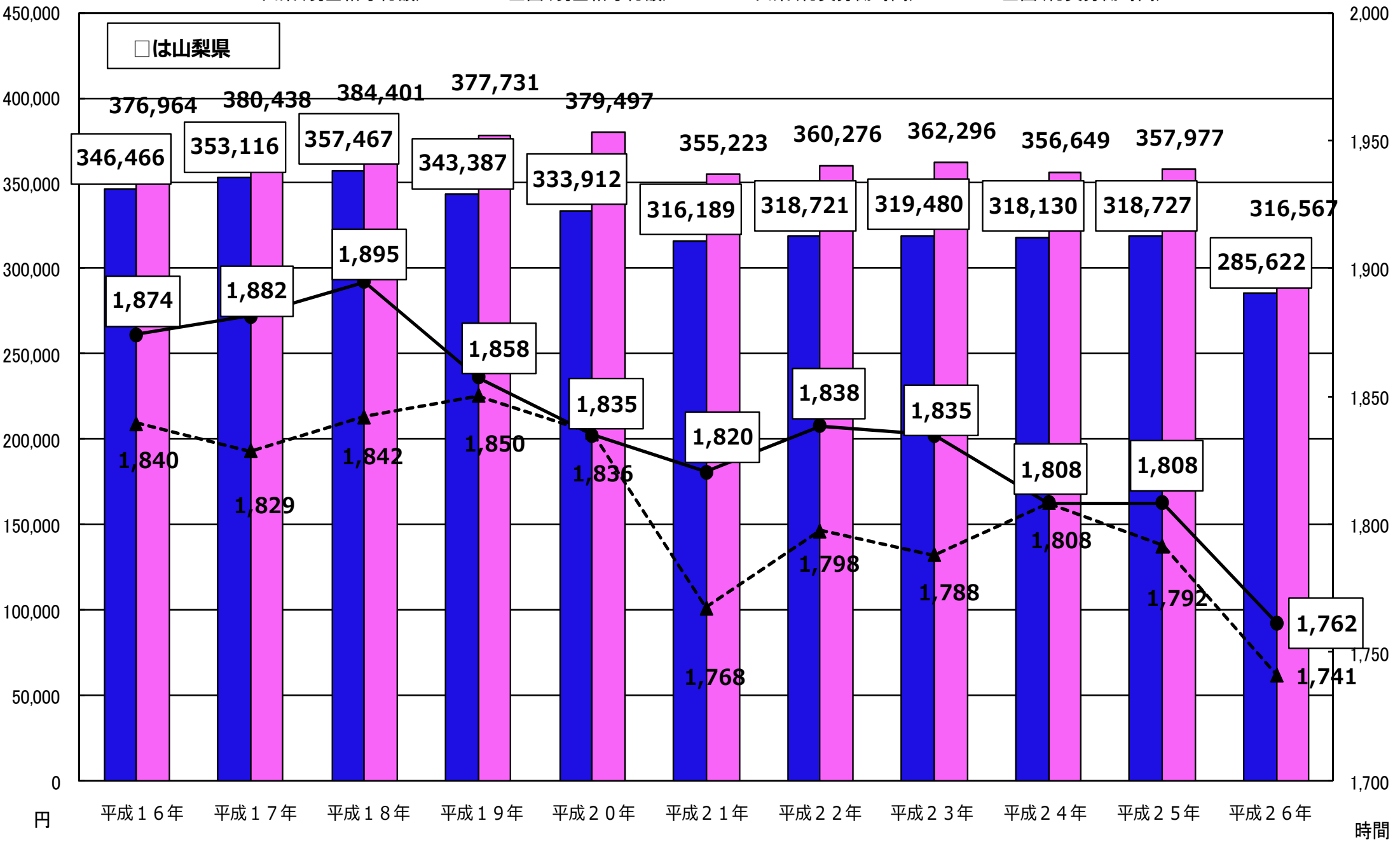
# 働き方改革について

山梨労働局・働き方改革推進本部



# 常用労働者の1か月当たりの現金給与総額及び年間総労働時間（事業所規模30人以上）

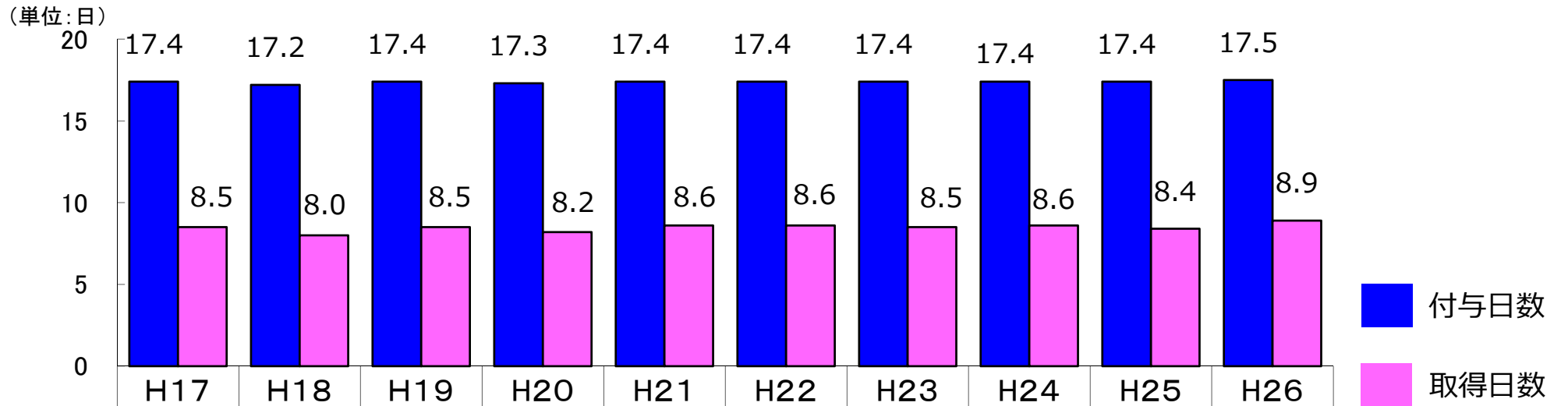
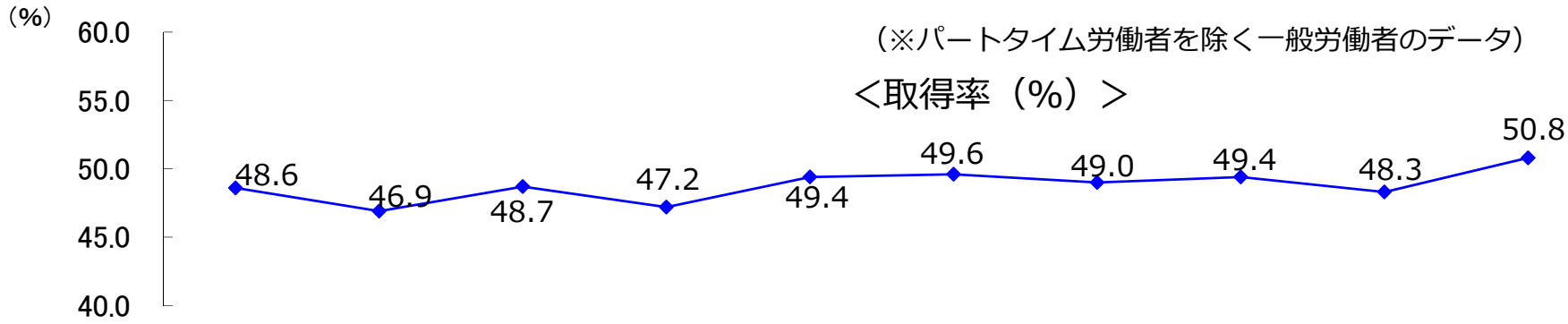
■ 山梨(現金給与総額) ■ 全国(現金給与総額) ● 山梨(総実労働時間) ---▲--- 全国(総実労働時間)





# 山梨県における一般労働者の年次有給休暇の取得状況の推移

(資料出所：平成27年10月22日付け山梨労働局報道発表資料「平成26年度における年次有給休暇の取得状況等の調査結果」)



平均付与日数	H17	17.4	H18	17.2	H19	17.4	H20	17.3	H21	17.4	H22	17.4	H23	17.4	H24	17.4	H25	17.4	H26	17.5
平均取得日数	H17	8.5	H18	8.0	H19	8.5	H20	8.2	H21	8.6	H22	8.6	H23	8.5	H24	8.6	H25	8.4	H26	8.9

# 山梨労働局・働き方改革推進本部

(平成27年1月9日設置)  
(平成27年10月13日改正)

## (目的)

長時間労働や転勤を一律の前提とする雇用管理を見直す「働き方改革」を実現するため、企業トップへの働きかけや気運の醸成を図ることにより、働き方改革の実現に向けた取組のさらなる強化を図る。

## (構成員)

- 本部長 山梨労働局長
- 副本部長 総務部長、雇用環境・均等室長、労働基準部長、職業安定部長
- 本部員 職業安定課長、監督課長、その他本部長が指名した者

※事務局は監督課から雇用環境・均等室に移行。

第1回目会議は1月13日、第2回会議は10月13日に開催。

## <実施内容>

- ① 労働局長等による企業経営陣への働きかけ（仕事の進め方の見直しによる時短など）
- ② 地方自治体、労使団体等との連携による働き方の見直しに向けた地域全体における気運の醸成（年次有給休暇の取得促進など）
- ③ 山梨県内企業における取組事例を山梨労働局ホームページや「働き方・休み方改善」ポータルサイト、働きやすい・働きがいのある職場づくりサイト、女性の活躍・両立支援総合サイト等に掲載する等の情報の発信

## <協力要請・連携>

- ・ 山梨県
- ・ 山梨県内市町村
- ・ 事業主団体
- ・ 労働団体

等

## 「地方創生」につなげる

- ・ 仕事と生活の調和を図ることができる環境の整備
- ・ 地域の特徴を生かした、魅力ある就業の機会の創出

企業の自主的な働き方の見直しを推進



# 山梨労働局・働き方改革推進本部の動き

## 取組内容

- 労働局長や労働基準部長が管内に本社機能を有し管内の経済社会に影響力のある主要な企業に対し、トップ等経営者を訪問することにより、所定外労働の削減や年次有給休暇の促進等の「働き方の見直し」を働きかける。山梨県に特色のある「働き方」改革を目指すことを意識し訪問を行う。
- 施策の相乗効果や相手企業への配慮も含め、可能な限り職業安定部及び雇用均等室も随行し、それぞれの施策の紹介を行うとともに、各企業の働き方の好事例のヒアリングも行う。好事例については、山梨労働局のホームページや本省の「働き方・休み方改善ポータルサイト」の掲載を促す。

## 取組結果

### 1. 労働局長及び基準部長による企業・団体訪問

- 平成26年度3社、平成27年度12社（※団体、組合等も含む）
- 5経営者団体にも要請

### 2. 「働き方・休み方改善」ポータルサイト等への掲載企業

- 龍王産業、山角病院、下部ホテル、山梨スズキ販売  
和告福祉会、甲州リハビリテーション病院

### 3. その他

- 「働き方改革セミナー（旅館業）」の開催（平成28年2月26日）
- 「働き過ぎ防止（甲府市主催）」セミナーの開催（平成28年2月24日）



「働き方改革推進本部」第2回会議  
県との連携を開始（平成27年10月13日）



県トラック協会への要請  
（平成28年3月17日）



# 「働き方」の見直しに向けた各取組のメニュー(例)

## 時間外労働の削減

- ・長時間労働の抑制について、経営トップがメッセージを発信
- ・「ノー残業デー」「ノー残業ウィーク」の設定とその徹底
- ・「朝型勤務」の導入
- ・管理職自らによる「ノー残業デー」、「朝型勤務」の実施
- ・管理職による部下の労働時間の管理、「ノー残業デー」等の定時退社の徹底
- ・部下の長時間労働抑制について、管理職の人事考課に盛り込む
- ・長時間労働抑制に関する管理職向け教育の実施
- ・長時間労働の抑制に関する労使の話し合いの機会の設定※
- ・業務計画、要員計画、業務内容の見直し
- ・長時間労働の抑制を目的とした取引先との関係見直し

## その他の多様な働き方

- ・テレワークを活用した在宅勤務制度の導入等
- ・年休以外の休暇制度の導入  
例：病気休暇、ボランティア休暇、勤続年数節目休暇、バースデー休暇
- ・フルタイム勤務ができないなどの事情のある社員のために、多様な正社員制度の導入等

## 年次有給休暇の取得促進

- ・年次有給休暇の取得促進について、経営トップがメッセージを発信
- ・毎月1日、年休取得の徹底・年に4回（年末年始、ゴールデンウィーク、お盆、秋の連休）連続1週間の休暇取得
- ・年次有給休暇の計画的付与制度の導入
- ・管理職自らによる年休取得（月1回、年数回の連続1週間休暇 等）の徹底
- ・管理職による部下の年休取得の管理
- ・部下の休暇取得に積極的な管理職を評価する人事評価の仕組の導入
- ・年次有給休暇取得促進に関する労使の話し合いの機会の設定※
- ・年次有給休暇残日数を社員各自に通知
- ・休暇・休業時の業務フォローアップ体制の構築

※「働き方・休み方改善指標」を活用した労働時間や休暇に関する企業の実態の「見える化」を行い、問題点や課題を発見し対策を検討する等。



## 取組事例



( 所定外労働削減・年休取得促進・多様な正社員・朝型の働き方・テレワーク )

企業名 : 龍王産業(株)

所在地 : 山梨県甲斐市

労働者数 : 約57名

業種 : コンクリート製造販売

### トップメッセージ

古来「和をもって貴しとなす」と言われるように全社員が協調の和を輪につなげて伝統ある社の発展を目指す」を社是としており、従業員のみならず、自然にやさしい、地域の人にやさしい街づくりに貢献し、創業以来の歴史を守りながら更なる挑戦をしているところである。また、採用面でも従来から地域の大学や高校の卒業生を積極的に採用する等、地域とのつながりを大切にしている。

### 取組の概要

- **年次休暇制度について**  
年次有給休暇については、管理部門（総務部）から職員（全員正社員）に対して、可能な限りの年次有給休暇の取得を促すことで取得率向上に努めている。
- **独自の休暇制度について**  
仕事へのモチベーションと集中力を高め生活をより充実したものへとする狙いで、法定外の様々な休暇制度を導入している。
  - ・ **御幸祭（4月15日）**  
「御幸祭」は甲州三大御幸のひとつで、釜無川の信玄堤付近で執り行われている川除（洪水を防ぐための）の神事である。「御幸祭」を休暇日とする制度は大正9年から継続しているもので、社員の地域へのコミットや思い入れに資するものである。
  - ・ **配偶者出産休暇（2日間）**
  - ・ **会社創立記念日（12月15日）**
  - ・ **結婚休暇（5日間）ほか**
- **所定外労働の削減の取組**  
夏季の一定期間（本年は7月15日から9月30日）を「週1回早帰りデー」とし、毎週水曜日を定時退社日としている。これにより、仕事に対する計画的な取組姿勢を醸成し、効率的な働き方の実践を通して、所定外労働の削減を図っている。
- **その他**
  - ・ **社内球技大会（11月3日）**
  - ・ **社員慰安旅行（6月12日～13日）**

### 現状とこれまでの取組の効果

- **年次有給休暇の取得の状況**  
ほぼ全員の社員が年休を取得しており、平成26年度の平均取得日数は8.3日。

## 取組事例



( 所定外労働削減・年休取得促進・多様な正社員・朝型の働き方・テレワーク )

企業名 : 下部ホテル

所在地 : 南巨摩郡身延町

労働者数 : 約95名

業種 : 旅館業

### 取組の目的

若手従業員の職場への定着を図るため、所定労働の削減を行うとともに、休日の確保と年次有給休暇の取得促進等に取り組んでいる。また、顧客に上質な良いサービスを提供するため、職場のコミュニケーションの活性化にも取り組んでいる。

### 取組の概要

- **年次有給休暇について**  
年次有給休暇については、管理部門（総務部）から従業員に対し、取得奨励を行っている。また、半日単位での取得も可能で、家族の看護等の際に取得されている。
- **所定外労働時間の削減について**
  - ・ **人材のマルチ・タスク化**  
従来、従業員は各部門の専門職（スペシャリスト）であったが、業務の繁閑については、総務部門、接客部門、総務部門等の各部門によって異なることを踏まえ、従業員が所属する部門以外の業務も習熟させることで、各部門が忙しい場合は、事前に応援の依頼を各部門に指示し、比較的手の空いている従業員がヘルプに入れるように工夫している。  
この結果、いわゆる「手待ち時間」等の生産性の低い時間を削減することで、所定外労働時間の削減が可能となった。
  - ・ **休日の確保を前提としたシフト化**
  - ・ **朝と夜の業務を分業化し、交代制勤務を変更し、所定外労働時間削減の実現**
- **独自の休暇制度について**
  - ・ **誕生日休暇制度（1日間）**  
従業員の誕生日に特別休暇（有給）を付与する制度で、従業員のモチベーションを高めるため創設。
- **その他**
  - ・ **職場のコミュニケーションの活性化**

### 現状とこれまでの取組の効果

- **若手従業員の定着等について**  
従業員の労働時間を削減し休日を確保した結果、若手従業員の定着率が向上し、従業員間のコミュニケーションも活発になった。地域の新規学卒者も毎年採用しており（平成27年度3名）、更なる地域貢献に努めていく予定である。