



平成 27 年 2 月 27 日

公益社団法人鹿児島県トラック協会

会 長 黒木 一正

「働き方改革」に向けた取組に関する要請書

デフレからの脱却に向けて経済の好循環を実現するため、労働者の意欲や能力が一層発揮され、労働生産性を向上させていくことが重要な課題です。また、人口減少が進む中で、女性をはじめとするすべての人々が、健康で安心して働くことができるよう、多様で柔軟な働き方を実現することも重要です。

こうした中、鹿児島県においては、労働者一人平均の総実労働時間は 1,800 時間台まで減少してきているものの、いわゆる正社員等一般労働者の総実労働時間は依然として 2,000 時間台で推移しています。また、年次有給休暇の取得率をみましても、42%と低い水準にとどまっています。

平成 26 年 6 月 24 日に閣議決定した「『日本再興戦略』改訂 2014—未来への挑戦—」におきましても、「働き方改革の実現」が掲げられ、その具体策として「働き過ぎ防止のための取組強化」が盛り込まれるなど、長時間労働の抑制等働き方の見直しに向けた対応の強化は喫緊かつ重要な課題です。

また、平成 26 年 11 月 28 日に施行された「まち・ひと・しごと創生法」（平成 26 年法律第 136 号）の基本理念として、「仕事と生活の調和を図ることができるよう環境の整備を図ること」、「地域の特性を生かした（中略）魅力ある就業の機会の創出を図ること」が掲げられており、これを具体化する上で、長時間労働の抑制等をはじめとする働き方改革についても、仕事と生活の調和の実現に向けた取組の支援による「ひとの創生」や、地域における雇用の質を重視した「しごとの創生」にも資するものとして取り組む必要があるものです。

労働者の心身の健康確保、仕事と生活の調和、働き方に時間的・地域的制約を伴う人々が職業キャリアを継続し能力発揮できる環境の整備などに向けて、企業において長時間労働をはじめとする拘束度の高い働き方を見直すことが求められています。

企業において働き方の見直しを効果的に進めるためには、企業トップの発意による自主的な取組が不可欠です。

そこで、鹿児島労働局においては、働き方改革の実現に向けた取組を強化するため、1 月 7 日、私を本部長として「鹿児島労働局 働き方改革推進本部」を設置したとこ

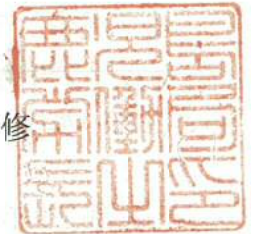
ろです。

働き方改革推進本部においては、所定外労働時間の削減、休暇の取得促進をはじめとした「働き方の見直し」に向けた企業への働きかけの強化に取り組むこととしたところ です。

長時間労働の抑制や休暇の取得促進のためには、これまでの働き方を見直し、効率的な働き方を進めていくことが必要です。各々の企業において、長時間労働を前提としたこれまでの労働慣行を変え、定時退社や年次有給休暇の取得促進等、それぞれの実情に応じた取組を行うことが望まれます。

つきましては、貴団体におかれましても、この取組の趣旨を御理解いただき、傘下団体・企業等に対します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。

鹿児島労働局長
岩崎



働き方改革について

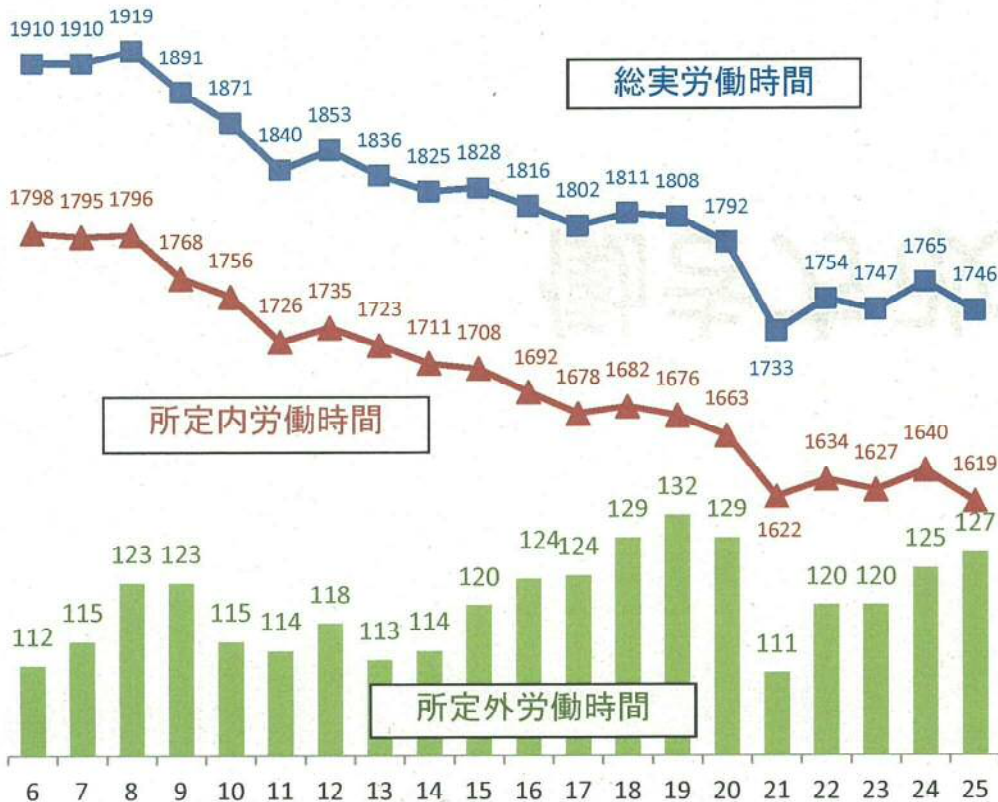
厚生労働省 労働基準局

年間総実労働時間の推移

年間総実労働時間、所定内労働時間とも減少傾向で推移しているが、これは一般労働者(パートタイム労働者以外の者)についてほぼ横ばいで推移するなかで、平成8年頃からパートタイム労働者比率が高まったこと等がその理由である。

一般労働者の総実労働時間は、依然として2,000時間台で高止まりしている。

年間総実労働時間の推移(パートタイム労働者を含む)



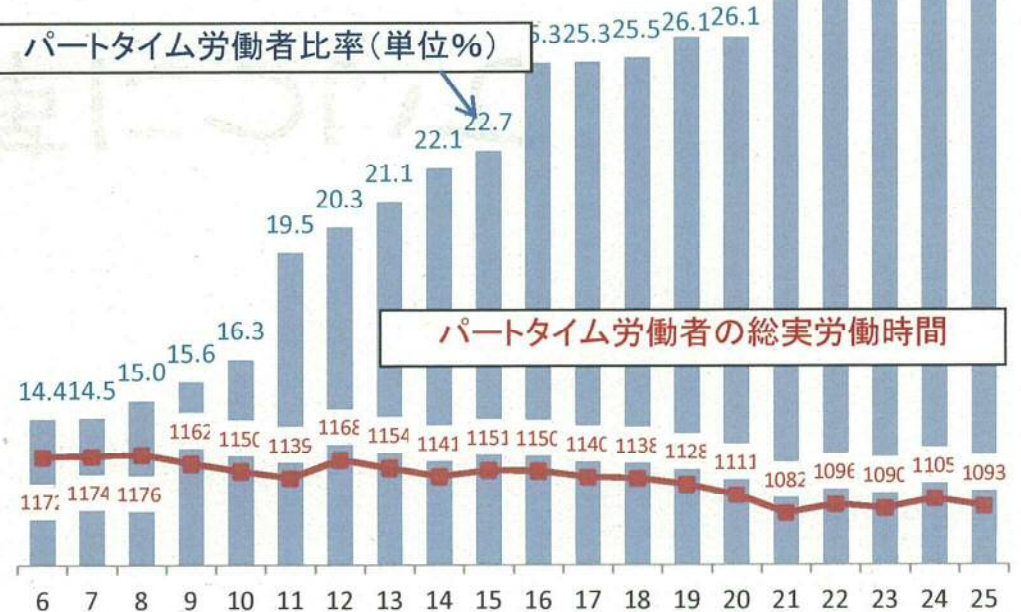
(資料出所) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」
(注) 事業所規模5人以上

就業形態別年間総実労働時間及びパートタイム労働者比率の推移

一般労働者の総実労働時間



パートタイム労働者比率(単位%)



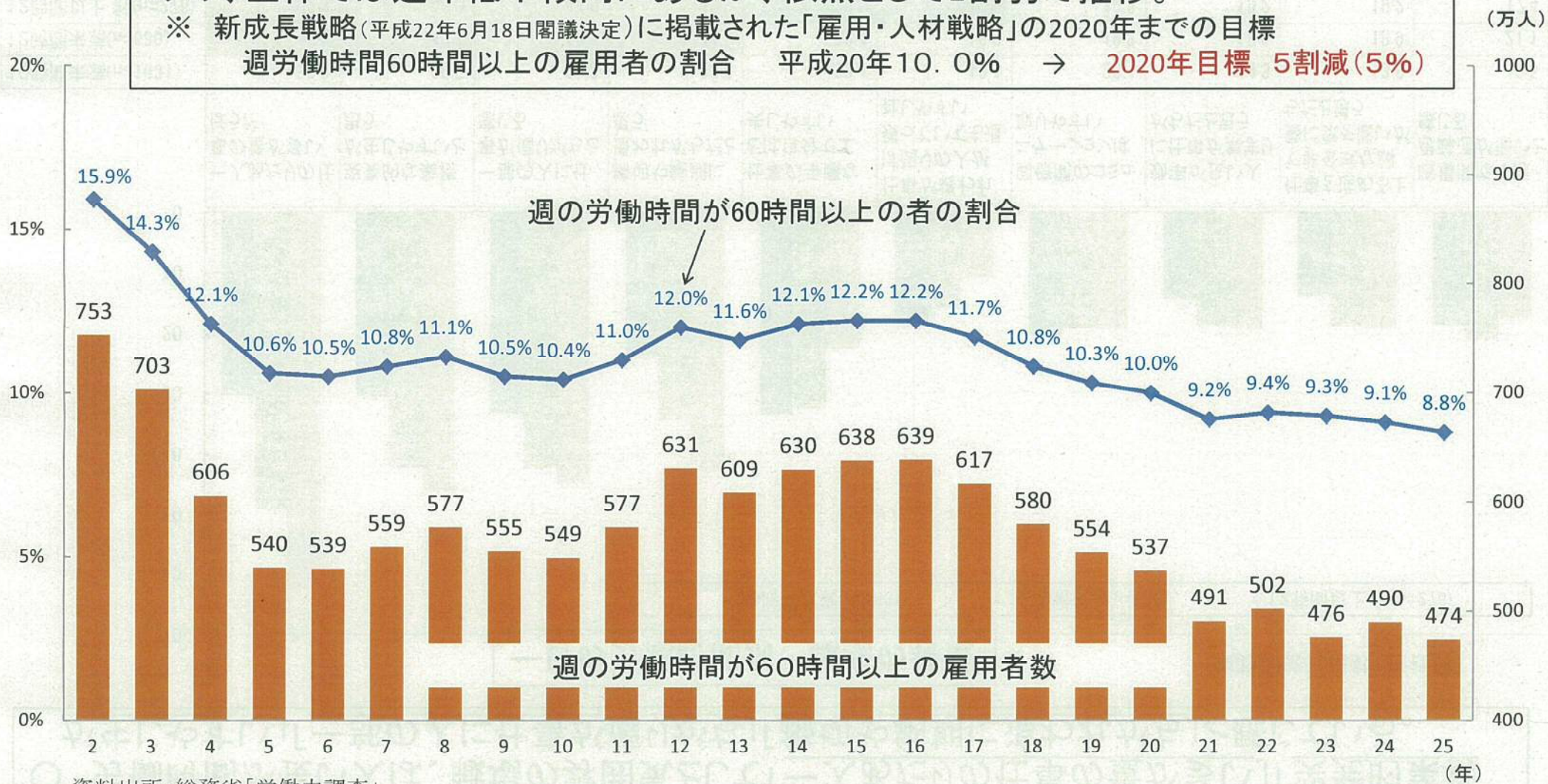
パートタイム労働者の総実労働時間

(資料出所) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」
(注) 事業所規模5人以上

週60時間以上就業する雇用者数及び割合の推移

週労働時間60時間以上の雇用者の割合は、景気の動向に左右される面はあるものの、全体では近年低下傾向にあるが、依然として1割弱で推移。

※ 新成長戦略(平成22年6月18日閣議決定)に掲載された「雇用・人材戦略」の2020年までの目標
 週労働時間60時間以上の雇用者の割合 平成20年10.0% → 2020年目標 5割減(5%)



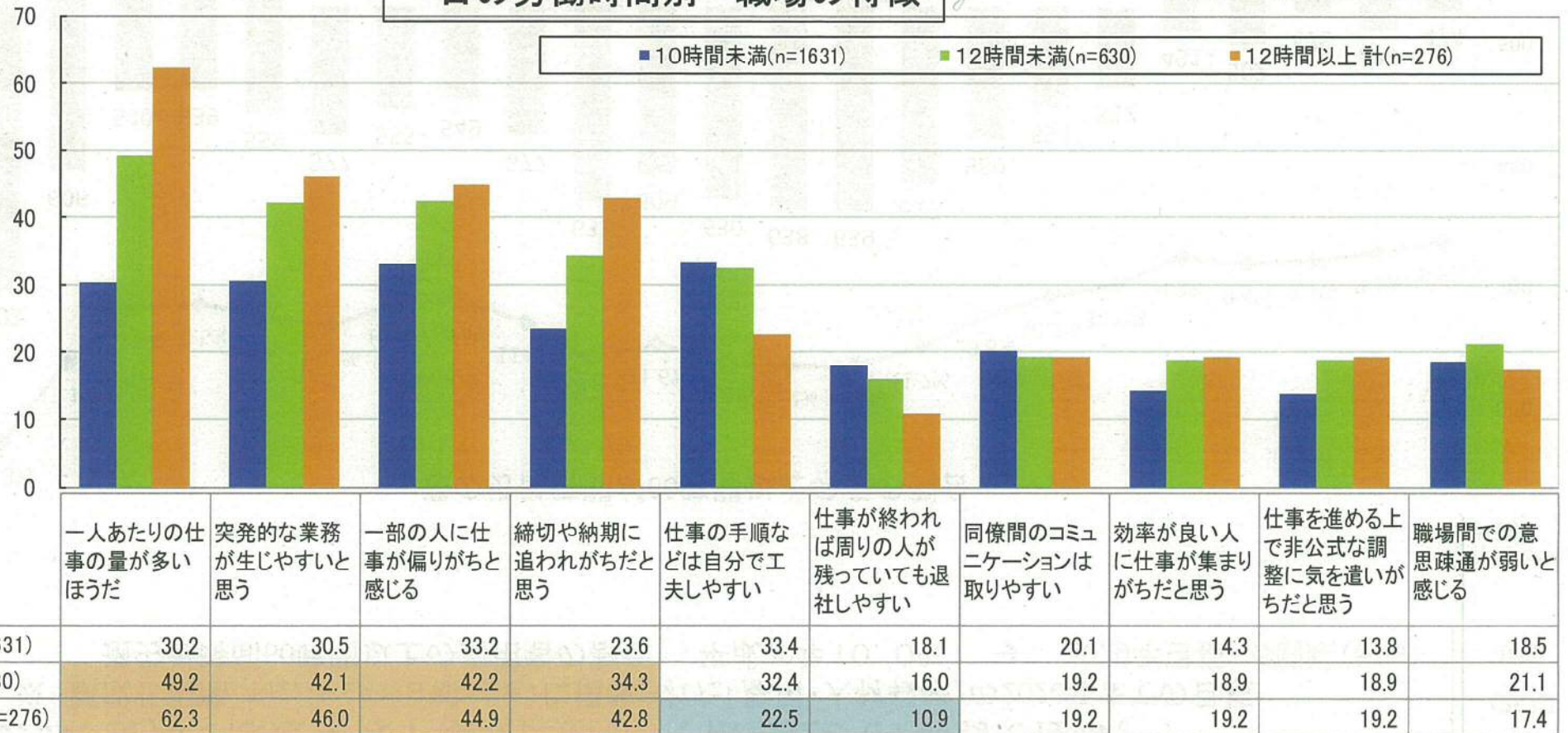
資料出所:総務省「労働力調査」
 (注)資料は非農林業雇用者数により作成。

長時間労働の職場の特徴

○ 労働時間が長い人は、職場の雰囲気として「一人あたりの仕事の量が多い」「突発的業務が生じやすい」「一部の人に仕事が偏りがち」「締切や納期に追われがち」と感じている。

一日の労働時間別 職場の特徴

(複数回答)【母数:正社員】



※ ■ は、10時間未満労働者に対して5%水準で有意に高い

※ ■ は、10時間未満労働者に対して5%水準で有意に低い

資料出所:「ワーク・ライフ・バランスに関する個人・企業調査報告書」(平成26年5月内閣府)

長時間労働者の意識

- 労働時間が長い人ほど、上司が残業をしている人に対して「頑張っている人」「責任感が強い人」等のポジティブなイメージを持っていると考えている傾向が強い。
- 労働時間が短い人ほど、上司が残業をしている人に対して「仕事が遅い人」「残業代を稼ぎたい人」等のネガティブなイメージを持っていると考えている傾向が強い。
- 労働時間の長短が、上司の評価態度(の想定)に影響されていることがうかがわれる。

一日の労働時間別「上司が抱いている残業をしている人のイメージ(想定)」

(複数回答)【母数:正社員】



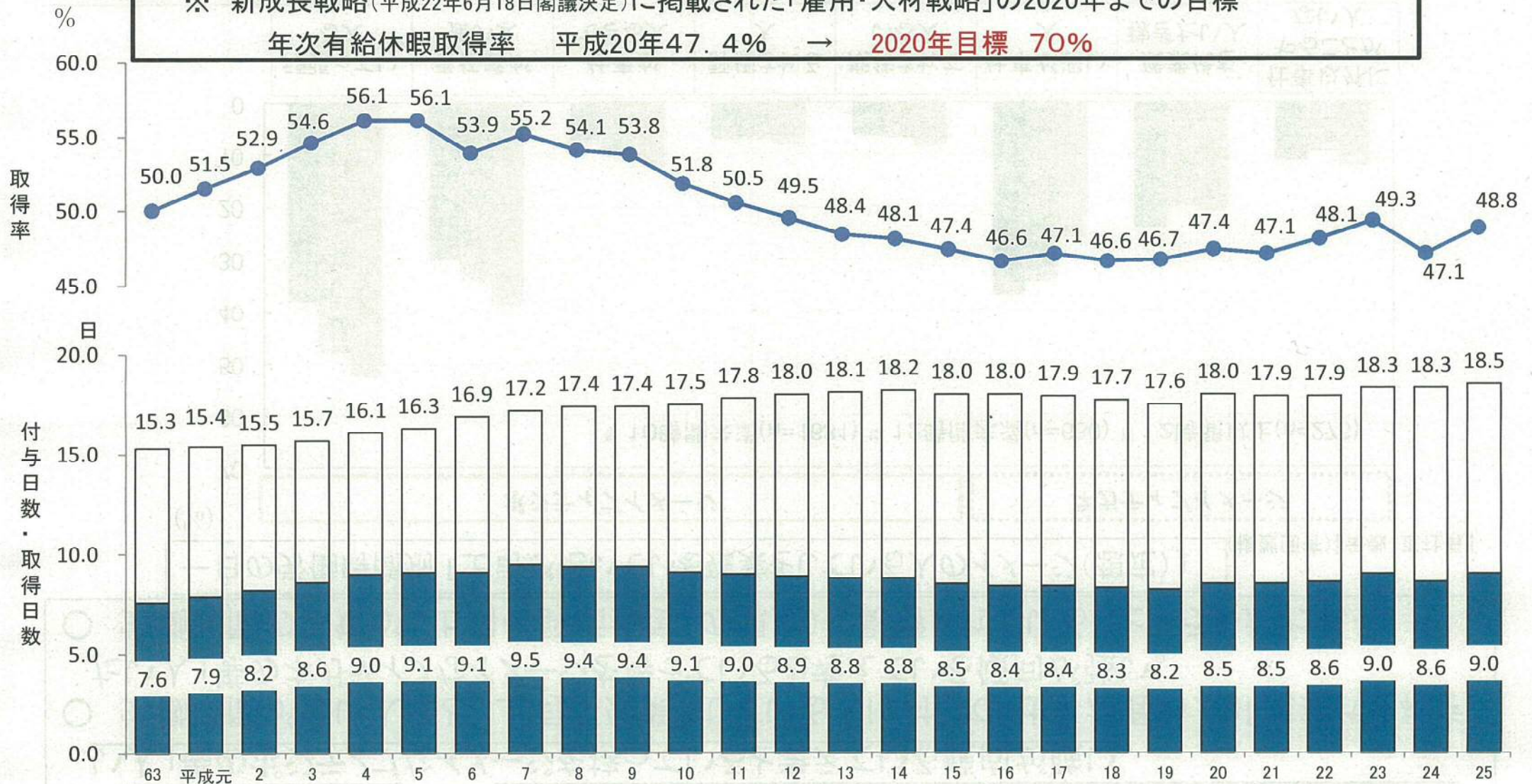
	頑張っている人	責任感が強い人	仕事ができる人	評価される人	期待されている人	仕事が遅い人	残業代を稼ぎたい人	仕事以外にやることがない人
10時間未満(n=1631)	38.4	30.4	7.1	7.0	6.1	37.1	24.2	11.2
12時間未満(n=630)	47.8	34.1	10.3	7.0	6.7	34.3	20.0	9.2
12時間以上(n=276)	52.5	38.8	12.3	8.0	8.3	26.1	21.0	12.3

年次有給休暇の取得率等の推移

我が国の年次有給休暇の取得率は、欧米諸国ではほぼ完全取得されている状況と比較して、近年5割を下回る水準で低迷。

※ 新成長戦略(平成22年6月18日閣議決定)に掲載された「雇用・人材戦略」の2020年までの目標

年次有給休暇取得率 平成20年47.4% → 2020年目標 70%



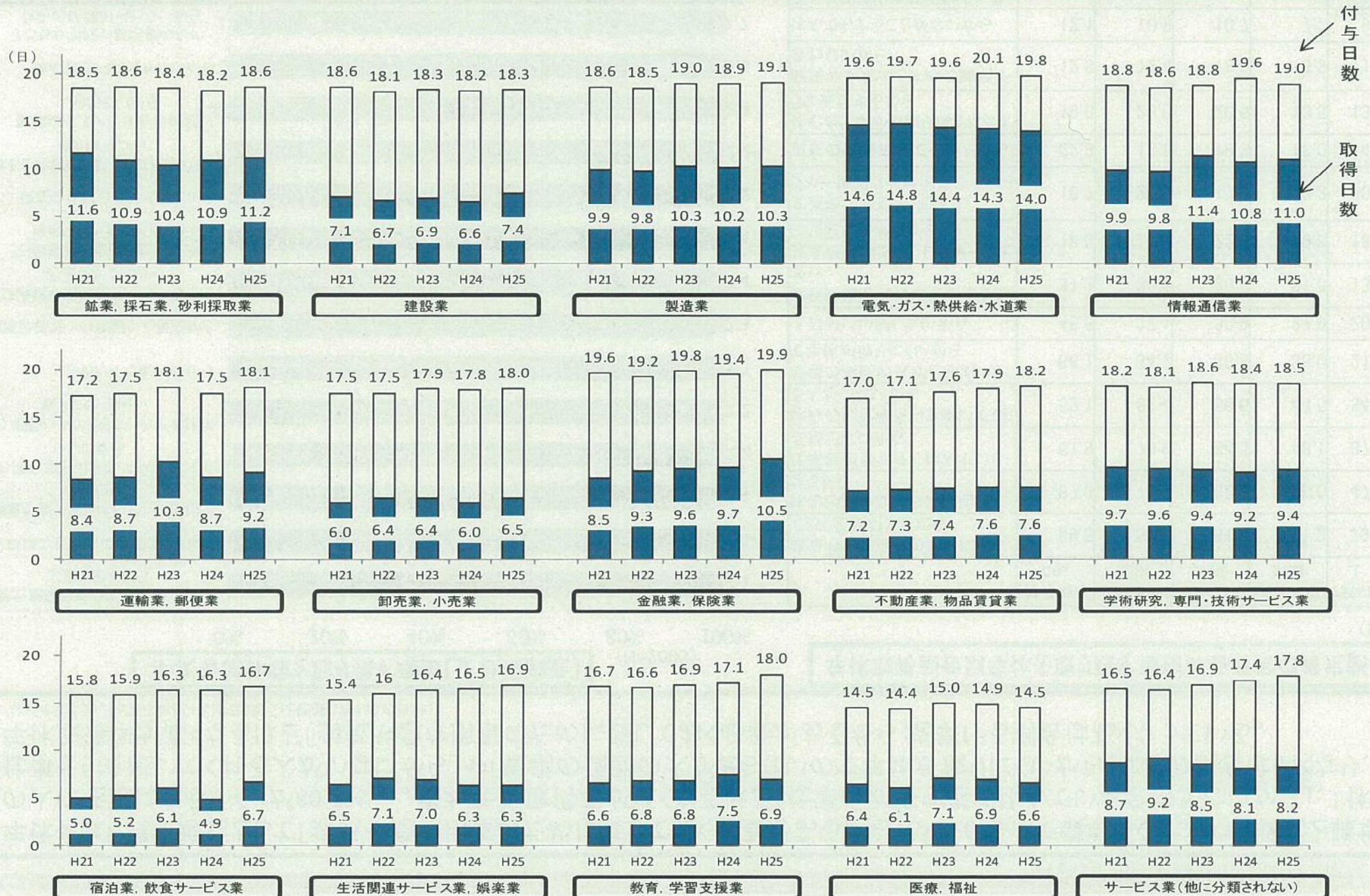
(資料出所) 厚生労働省「就労条件総合調査」(平成11年以前は「賃金労働時間制度等総合調査」による)

(注) 1) 「対象労働者」は「常用労働者」から「パートタイム労働者」を除いた労働者である。

2) 「付与日数」には、繰越日数を含まない。「取得率」は、全取得日数/全付与日数×100(%)である。

3) 平成18年以前の調査対象:「本社の常用労働者が30人以上の民間企業」→平成19年以降の調査対象:「常用労働者が30人以上の民間企業」

産業別労働者1人平均年次有給休暇の付与日数及び取得日数の推移



資料出所：厚生労働省「就労条件総合調査」

(注) 1) 「付与日数」には、繰越日数を含まない。

2) 「取得率」は、全取得日数/全付与日数×100(%)である。

※「運輸業、郵便業」について、H23のデータ(平成24年調査)より平成21年経済センサス-基礎調査による抽出替えを行ったことから、平成19年10月に民営化された郵便事業(株)が新たに調査対象となった。

年次有給休暇を取り残す理由

(労働政策研究・研修機構「年次有給休暇の取得に関する調査」(2011年)より作成)

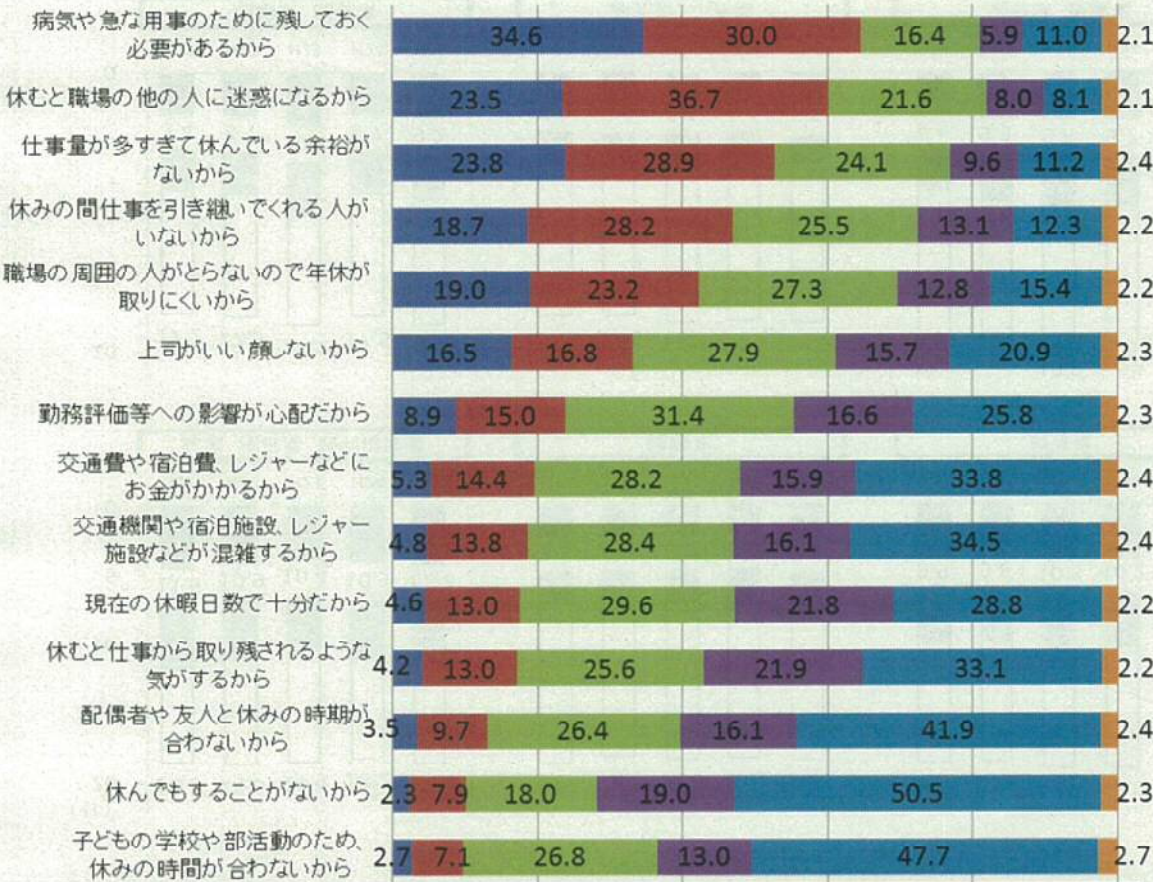
○年休を取り残す理由として「病気や急な用事のために残しておく必要があるから」が64.6%^(※)で最も多く、ついで「休むと職場の他の人に迷惑になるから」が60.2%^(※)。概ね年休取得率が低くなるほど「仕事量が多すぎて休んでいる余裕がないから」、「休みの間仕事を引き継いでくれる人がいないから」や「職場の周囲の人がとらないので年休が取りにくいから」などの割合は高くなり、概ね年休取得率が高くなるほど「病気や急な用事のために残しておく必要があるから」を挙げる割合は高くなっている。

(※「そう思う」、「どちらかといえばそう思う」と回答したものの合計)

年次有給休暇を取り残す理由【正社員調査】

(N=2003)

0% 20% 40% 60% 80% 100%



■ そう思う ■ どちらかといえばそう思う ■ どちらとも言えない ■ どちらかといえばそう思わない ■ そう思わない ■ 無回答

年休取得割合別年休を取り残す理由の各項目の肯定割合

(単位=%)

	付与有り 0%	0~25% 未滿	25~50% 未滿	50~75% 未滿	75%以 上	計 (全体)
病気や急な用事のために残しておく必要があるから	59.5	57.1	61.8	71.2	79.3	64.6
休むと職場の他の人に迷惑になるから	67.3	76.7	68.5	58.0	47.1	60.2
仕事量が多すぎて休んでいる余裕がないから	61.9	70.9	64.5	48.1	37.6	52.7
休みの間仕事を引き継いでくれる人がいないから	52.1	62.4	56.5	44.5	34.6	46.9
職場の周囲の人がとらないので年休が取りにくいから	66.1	54.7	43.8	36.0	21.8	42.2
上司が嫌い顔しないから	48.5	37.1	33.9	27.9	20.1	33.3
勤務評価等への影響が心配だから	31.2	30.5	25.9	21.6	13.8	23.9
交通費や宿泊費、レジャーなどにお金がかかるから	18.3	17.7	22.3	19.8	18.4	19.7
交通機関や宿泊施設、レジャー施設などが混雑するから	16.7	20.0	17.9	19.2	20.5	18.6
現在の休暇日数で十分だから	22.9	18.5	18.3	18.0	14.7	17.6
休むと仕事から取り残されるような気がするから	19.8	23.8	20.6	13.5	13.4	17.2
配偶者や友人と休みの時期が合わないから	12.5	12.4	16.0	15.3	11.7	13.2
休んでもすることがないから	12.1	10.9	10.7	7.2	9.7	10.2
子どもの学校や部活動のため、休みの時間が合わないから	7.4	9.0	13.6	9.0	10.2	9.8

※「肯定割合」は「年次有給休暇を取り残す理由」で各項目に対し、「そう思う」、「どちらかといえばそう思う」と回答したものの割合の合計

脳・心臓疾患と精神障害の労災補償状況

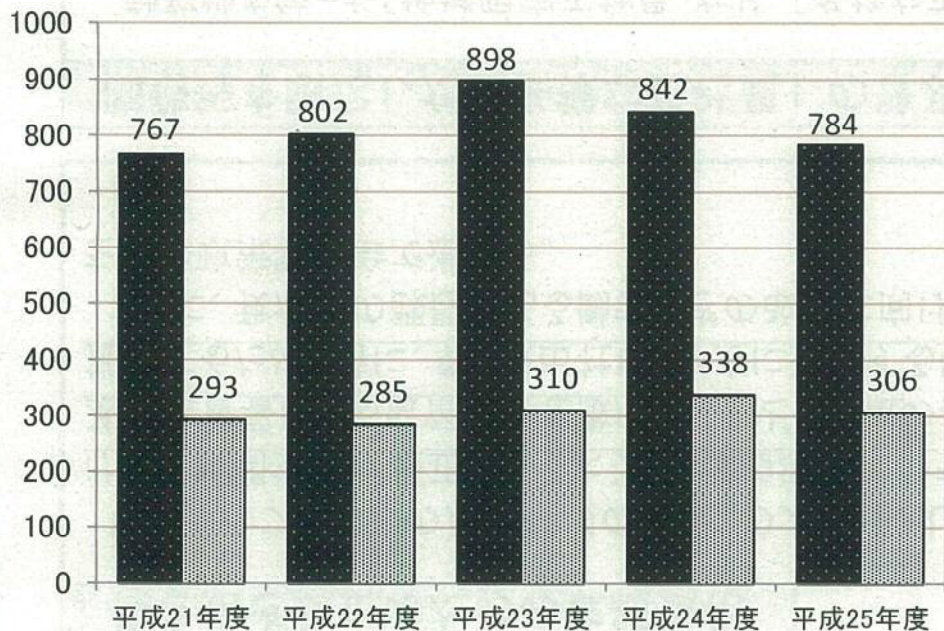
脳・心臓疾患の労災補償状況

【平成25年度の状況】

○「請求件数」は784件で、近年800件前後で推移。

○「支給決定件数」は306件で、近年300件前後で推移。

■ 請求件数
 ■ 支給決定件数



※支給決定件数のうち死亡件数

21年度	22年度	23年度	24年度	25年度
106	113	121	123	133

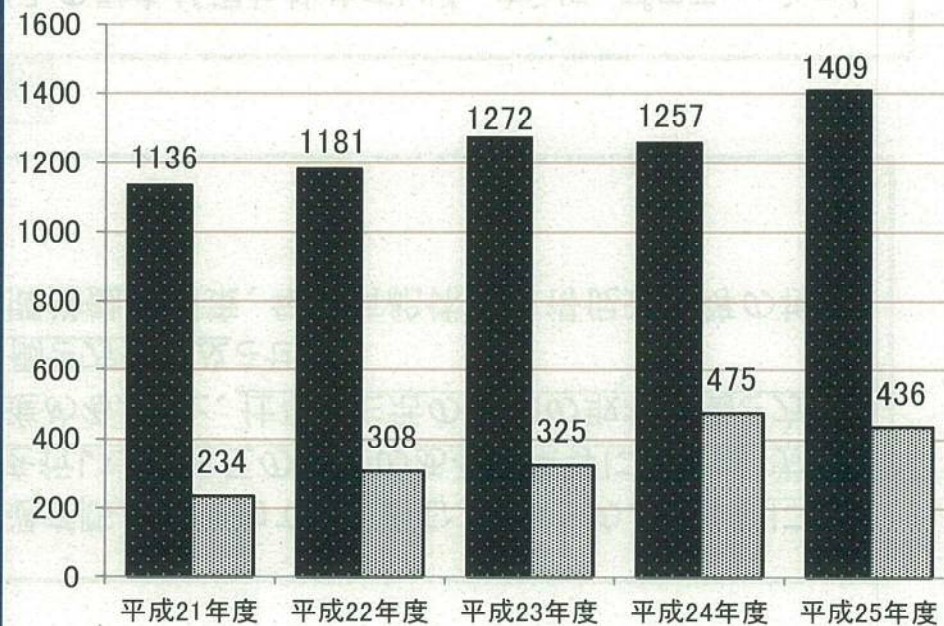
精神障害の労災補償状況

【平成25年度の状況】

○「請求件数」は1,409件で、過去最多。

○「支給決定件数」は436件で、400件台で高止まり。

■ 請求件数
 ■ 支給決定件数



※支給決定件数のうち自殺件数(未遂を含む)

21年度	22年度	23年度	24年度	25年度
63	65	66	93	63

働き過ぎ防止のための取組強化

「世界トップレベルの雇用環境の実現」の大前提として、働き過ぎ防止に全力で取り組む。このため、企業等における長時間労働が是正されるよう、監督指導体制の充実強化を行い、法違反の疑いのある企業等に対して、労働基準監督署による監督指導を徹底するなど、取組の具体化を進める。また、仕事と生活の調和の取れた働き方を推進するため、特に、朝早く出社し、夕方に退社する「朝型」の働き方を普及させる。

さらに、我が国の課題である働き過ぎの改善に向けて、長時間労働抑制策、年次有給休暇取得促進策等の検討を労働政策審議会で進める。

職務等を限定した「多様な正社員」の普及・拡大

勤務地を絞った「地域限定正社員」など、「多様な正社員」導入の動きが現れ始めている。さらに、プロフェッショナルなキャリアを追求する働き手のニーズに応えるため、職務を限定した正社員の導入・普及が期待される。こうした「多様な正社員」の普及の動きが多くの企業で生み出されるよう、本年7月までに労働条件の明示等の「雇用管理上の留意点」を取りまとめ、「導入モデル」として公表するとともに、本年中に、職務の内容を含む労働契約の締結・変更時の労働条件明示、いわゆる正社員との相互転換、均衡処遇について、労働契約法の解釈を通知し周知を図る。あわせて、専門性の高い人材を含むモデルとなりうる好事例を複数確立するとともに、就業規則の規定例を幅広く収集し、情報発信を行う。

その他、「雇用管理上の留意点」を踏まえた「多様な正社員」の導入が実際に拡大するような政策的支援について、今年度中に検討し、2015年度から実施する。

5. 休み方・働き方改革

休みとは、平日の骨休みではなく、人生を最適化する手段である。「休み方改革ワーキンググループ」の報告では、変革のための第一歩として、「プラスワン休暇キャンペーン（三連休以上が集中する秋を中心に、有給休暇を組み合わせ、4日以上の連休を実施する）」と地域ごとの「ふるさと休日（伝統行事、イベントのある市町村を中心に設定）」の二つのキャンペーンが提唱された。これらも勘案して、政労使一体となって、長時間労働を是正する意識改革を進め、休み方改革を推進していくこととする。働き方については、個々の従業員の創造性を発揮するためには、様々な働き方があるべきである。労使はそれぞれの地域や仕事に応じて、個々人の時間を豊かにする働き方について議論を行い、ワーク・ライフ・バランスの実現につなげることが求められる。

7. 女性が働きやすい制度等への見直し

女性の活躍については、官民を挙げて推進する。政府は、女性が働くことで世帯所得がなだらかに上昇する制度となるよう税制や社会保障制度を見直す。配偶者手当についても、官の見直しの検討とあわせて、労使は、その在り方の検討を進める。

休み方改革ワーキンググループ報告書 提言

(平成26年11月18日内閣府「休み方改革ワーキンググループ」報告)

- ❑ ライフスタイル・ワークスタイル変革のための第一歩として、「プラスワン休暇」(企業の取組)、「ふるさと休日」(地域の取組)を実施。
- ❑ 各個人がこれらの取組を活用して積極的かつ柔軟に有給休暇を取得する中で、休暇を有意義に使うための意識改革を行う。

企業の取組

1. 「プラスワン休暇キャンペーン」

- ・ 労使協調のもと、3連休以上の連休が集中する秋を中心に、有給休暇を組み合わせて3日(2日)+1以上の連休を実施。

地域の取組

2. 地域ごとの「ふるさと休日」

- ・ 伝統行事・イベントのある市町村を中心に、「ふるさと休日」を設定。
- ・ 地域に暮らす人々に加え、地域外の人々(出身者・リピーター等)も有給休暇を取得して参加しやすい雰囲気作り。

長時間労働削減推進本部

【趣旨】

「日本再興戦略」改訂2014（平成26年6月24日閣議決定）に、「働き過ぎ防止のための取組強化」が盛り込まれ、本年6月に「過労死等防止対策推進法」が成立。長時間労働対策の強化は喫緊の課題。

⇒ 大臣を本部長とする「長時間労働削減推進本部」を設置（平成26年9月30日）

本部長 厚生労働大臣

本部長代理 厚生労働副大臣（労働担当）、厚生労働大臣政務官（労働担当）

事務局長 労働基準局長

過重労働等撲滅チーム

① 長時間労働削減の徹底に向けた重点監督の実施

- i 相当の時間外労働時間が認められる事業場等
- ii 過労死等に係る労災請求がなされた事業場等を対象に、重点監督を実施。

② 相談体制の強化

③ 労使団体への要請

④ 過労死等の防止に向けた取組

働き方改革・休暇取得促進チーム

- ① 本省幹部による企業経営陣への働きかけ
- ② 地方自治体との協働による地域レベルでの年次有給休暇の取得促進
- ③ 切れ目のない年次有給休暇取得促進

各都道府県労働局に設置
（平成27年1月～）

省内長時間労働削減推進チーム

若手職員からの意見聴取や民間企業へヒアリング等を行い、以下の方策を検討・実施

- ① 長時間労働に係る負担軽減方策について
- ② 早期退庁・休暇取得促進方策について
- ③ 早期退庁後や休暇の有効な活用事例について

働き方改革推進本部

（本部長 都道府県労働局長）

企業の自主的な働き方の見直しを推進

- ① 労働局長、労働基準部長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）

〈協力要請・連携〉

- ・ 都道府県
- ・ 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
- 地域の特性を生かした、魅力ある就業の機会の創出

「働き方」の見直しに向けた取組について

趣旨

- 長時間労働の削減、年次有給休暇の取得促進などによる、働き過ぎ防止を図るためには、労働基準法等の遵守を超えて、働き方そのものの見直しが必要であり、企業トップによる強いリーダーシップが不可欠。

厚生労働省としても、企業訪問等を通じて企業経営陣に対し、企業における働き方改革について、働きかけるとともに、先進的に取り組んでいる企業や今後具体的な取組を検討している企業の情報を広く発信することにより、各企業の働き方の見直しに向けた取組を促進することとしたい。

(平成27年1月から、全国の労働局においても、労働局長等が企業訪問を実施)

取組の概要

1. 本省幹部による企業経営陣への働きかけ

- 労働基準局幹部が業界のリーディングカンパニーを訪問
⇒ 所定外労働時間の削減、年次有給休暇の取得促進、テレワーク、多様な正社員等についての取組や、運用に当たっての課題等について意見交換。

2. ポータルサイトを活用した情報発信

- 先進的な取組企業や今後取組予定の企業に関する情報を、ポータルサイトに掲載しPRする。

「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 《検討中のケース》

(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 : A株式会社

所在地 : 東京都〇〇区

労働者数 : 約1,000名

業種 : 製造業

トップメッセージ

総労働時間を削減し、持続可能な働き方を実現するため、働き方の改革を進める

取組の目的

定時内で業務を終了することを基本とするよう意識改革を行い、併せて業務の簡素・合理化と勤務時間制度の見直し等により、総労働時間の削減を目指す。

取組の概要

【目標】① 年間総労働時間(平成25年実績2100時間)を1800時間以下にする。(達成期限:平成28年度末)

② 年休取得率(平成25年実績60%)を7割以上にする。(達成期限:平成27年度末)

○ 社長をトップとする「働き方改革検討委員会」を設置し、業務の簡素化・効率化及び労働時間削減に向けた方策を検討する。

①検討項目

・現行の業務の洗い出しと検証 ・業務の簡素化・効率化の方策 ・長時間労働及び年休取得が進まない要因の把握、分析
・残業時間削減及び年休取得促進の方策 ・社内の業務実施体制及び勤務時間制度の検証と見直しの方策

②検討の実施期間 ⇒ 平成26年11月から平成27年〇月まで

③改善方策の実施時期 ⇒ 平成27年〇月以降、対応可能な方策から順次実施する(できる限り平成27年度中に改善方策を実施完了)

④改善方策の実施状況及び効果の把握 ⇒ 定期的に改善方策の実施状況をフォローアップし、効果を検証の上、必要に応じ修正する。

現状とこれまでの取組の効果

○ 労働時間の実績

①時間外勤務時間(月/平均) 平成24年9月35.0時間 → 平成26年9月30.0時間 5時間の削減

②総労働時間(年/平均) 平成24年2,120時間 → 平成25年2,100時間 20時間の削減

○ 年次有給休暇の取得率(社員平均) 平成24年 58%(11.5日) → 平成25年 60%(12.0日)

○ これまでの取組の効果

①残業時間の削減 …… 毎週金曜日を「ノー残業デー」として、19時以降の残業を原則禁止とした結果、当日の残業時間数は減少したものの、他の勤務日における残業時間数が増加し、総労働時間の削減効果は乏しかった。

②年休の取得 …… 各社員に年間の年休取得計画を作成し、管理者が定期的に取得状況を把握し、取得勧奨を行った結果、取得率は向上したものの、当初目標(取得率7割)は達成できなかった。

取組事例 《実施企業のケース》

(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：伊藤忠商事株式会社

所在地：東京都港区

労働者数：約2,600名

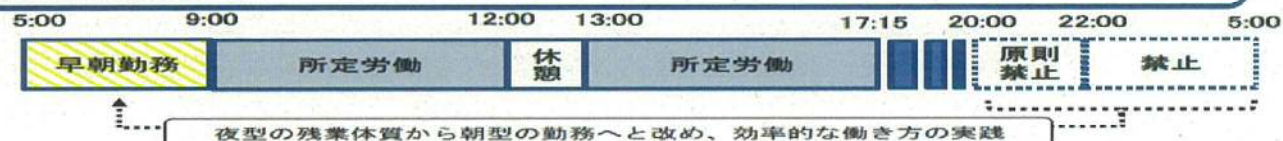
業種：卸売業(商社)

取組の目的

残業ありきの働き方を今一度見直し、所定勤務時間帯(9:00-17:15)での勤務を基本とした上で夜型の残業体質から朝型の勤務へと改め、効率的な働き方の実践を通して、総労働時間の削減を図るもの。

取組の概要

- 所定勤務時間帯(9:00~17:15)、休憩時間(12:00~13:00)
- 深夜勤務(22:00~5:00)の「禁止」、20:00~22:00における勤務の「原則禁止」。(ただし、やむを得ず20:00以降に勤務が必要な場合は事前申請の上、認める。)
- 早朝勤務時間(5:00~8:00)は、インセンティブとして、深夜勤務と同様の割増賃金(一般社員:150%、管理監督者など:25%)を支給。
- 7:50以前始業の場合、5:00~8:00の割増率を8:00~9:00の時間帯にも適用。
- 2013年10月からのトライアル期間を経て、2014年4月21日付での労働組合との労使合意に基づき、同年5月1日より正式に導入。
- 健康管理の観点から8:00前始業社員に対し、軽食を無料配布。



現状とこれまでの取組の効果

トライアル期間の状況：(2013年10月~2014年3月/
対象：国内勤務社員 約2,600名)

- 入退館状況(昨年度同時期比)
 - 20時以降退館：退館者全体の約30%⇒約7%
 - 8時以前入館：入館者全体の約20%⇒約34%
 - 22時以降退館：10%⇒ほぼ0名(※事前・突発申請者数名のみ)
- 時間外勤務時間実績(月/平均)(昨年度同時期比) ⇒ 計：延べ 約3,350時間減 総計(6ヶ月実績)：延べ 約20,100時間減
 - 総合職：49時間11分⇒45時間20分：約4時間減⇒延べ 約2,300時間減
 - 事務職：27時間 3分⇒25時間 5分：約2時間減⇒延べ 約1,050時間減
- コスト/月(昨年度同時期比) ⇒ 全体：時間外勤務手当(含む早朝割増)・軽食コスト含め約4%削減…①+②
 - ・時間外勤務手当：早朝割増含め約7%減…①
 - ・軽食：平均約550名/日(東京：約500名/日、大阪：約50名/日)…②
- 社員の反応

夜の時間を活用してお客様との会食・社内のコミュニケーションの機会創出、家に帰っての家族との団欒、読書等自己啓発に費やす時間が増え、総じて「メリハリのある働き方」の実現に寄与している等、多数の社員から朝型勤務のメリットを実感している、という声があがっている。

鹿児島県の 労働時間等の現状

鹿児島労働局労働基準部

監督課

第1表 労働者一人平均年間労働時間の推移(事業所規模30人以上)

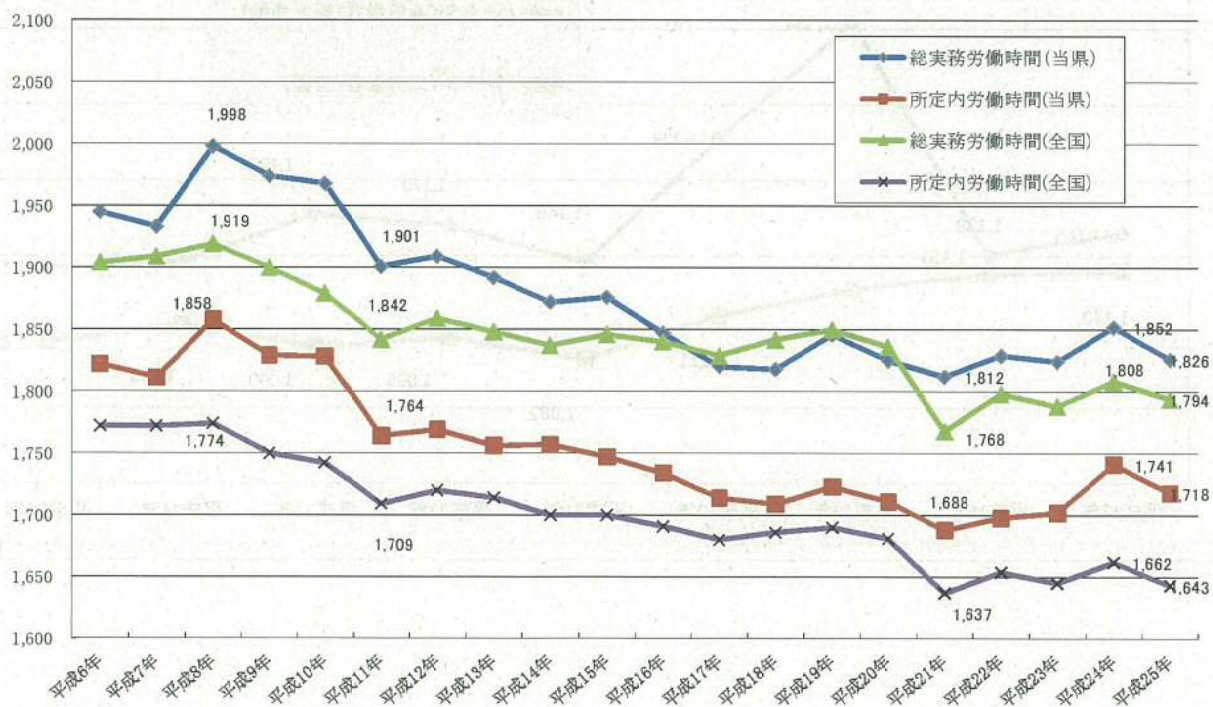
【就業形態計】

単位:時間

年間総実労働時間及び所定内労働時間も減少傾向で推移してはいるが、依然として鹿児島県は全国に比べて長く、平成25年においては、総実労働時間で32時間の差がある(所定労働時間の差は75時間である)。

年	鹿児島県			全国			総実労働時間 全国との差
	総実労働時間 (県)	所定内労働時間	所定外労働時間	総実労働時間 (全国)	所定内労働時間	所定外労働時間	
平成6年	1,945	1,822	123	1,904	1,772	132	41
平成7年	1,933	1,811	122	1,909	1,772	137	24
平成8年	1,998	1,858	140	1,919	1,774	145	79
平成9年	1,974	1,829	145	1,900	1,750	150	74
平成10年	1,968	1,828	140	1,879	1,742	137	89
平成11年	1,901	1,764	137	1,842	1,709	133	59
平成12年	1,909	1,769	140	1,859	1,720	139	50
平成13年	1,892	1,756	136	1,848	1,714	134	44
平成14年	1,872	1,757	115	1,837	1,700	137	35
平成15年	1,876	1,747	129	1,846	1,700	146	30
平成16年	1,847	1,734	113	1,840	1,691	179	7
平成17年	1,820	1,714	106	1,829	1,680	149	-9
平成18年	1,818	1,709	109	1,842	1,686	156	-24
平成19年	1,846	1,723	123	1,850	1,690	160	-4
平成20年	1,825	1,711	114	1,836	1,681	155	-11
平成21年	1,812	1,688	124	1,768	1,637	131	44
平成22年	1,829	1,698	131	1,798	1,654	144	31
平成23年	1,824	1,702	122	1,788	1,645	143	36
平成24年	1,852	1,741	111	1,808	1,662	146	44
平成25年	1,826	1,718	108	1,794	1,643	151	32
短縮時間 (平成6年比)	119	104	15	110	129	-19	

(毎月勤労統計調査より)

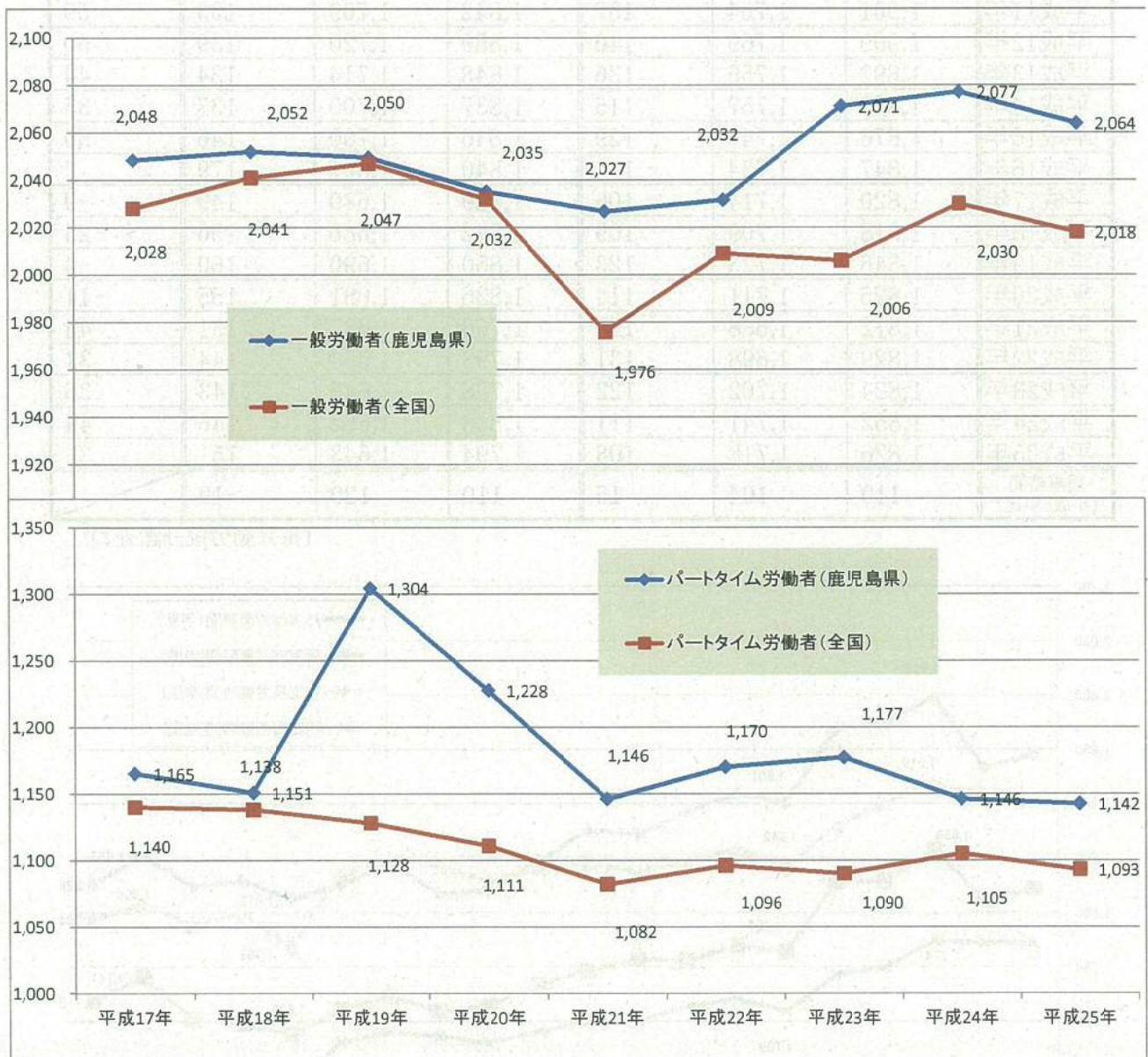


第2表 就労形態別年間総実労働時間

一般労働者の総実労働時間をみると、平成21年を境に2000時間台で増加傾向にあり、かつ、鹿児島県は全国よりもさらに長く、平成25年で46時間の差がある。

	平成16年	平成17年	平成18年	平成19年	平成20年	平成21年	平成22年	平成23年	平成24年	平成25年
一般労働者(鹿児島県)	2,077	2,048	2,052	2,050	2,035	2,027	2,032	2,071	2,077	2,064
パートタイム労働者(鹿児島県)	1,159	1,165	1,151	1,304	1,228	1,146	1,170	1,177	1,146	1,142
一般労働者(全国)	2,040	2,028	2,041	2,047	2,032	1,976	2,009	2,006	2,030	2,018
パートタイム労働者(全国)	1,150	1,140	1,138	1,128	1,111	1,082	1,096	1,090	1,105	1,093

※毎月勤労統計調査年報より(5人以上)



第3表 年次有給休暇の取得状況

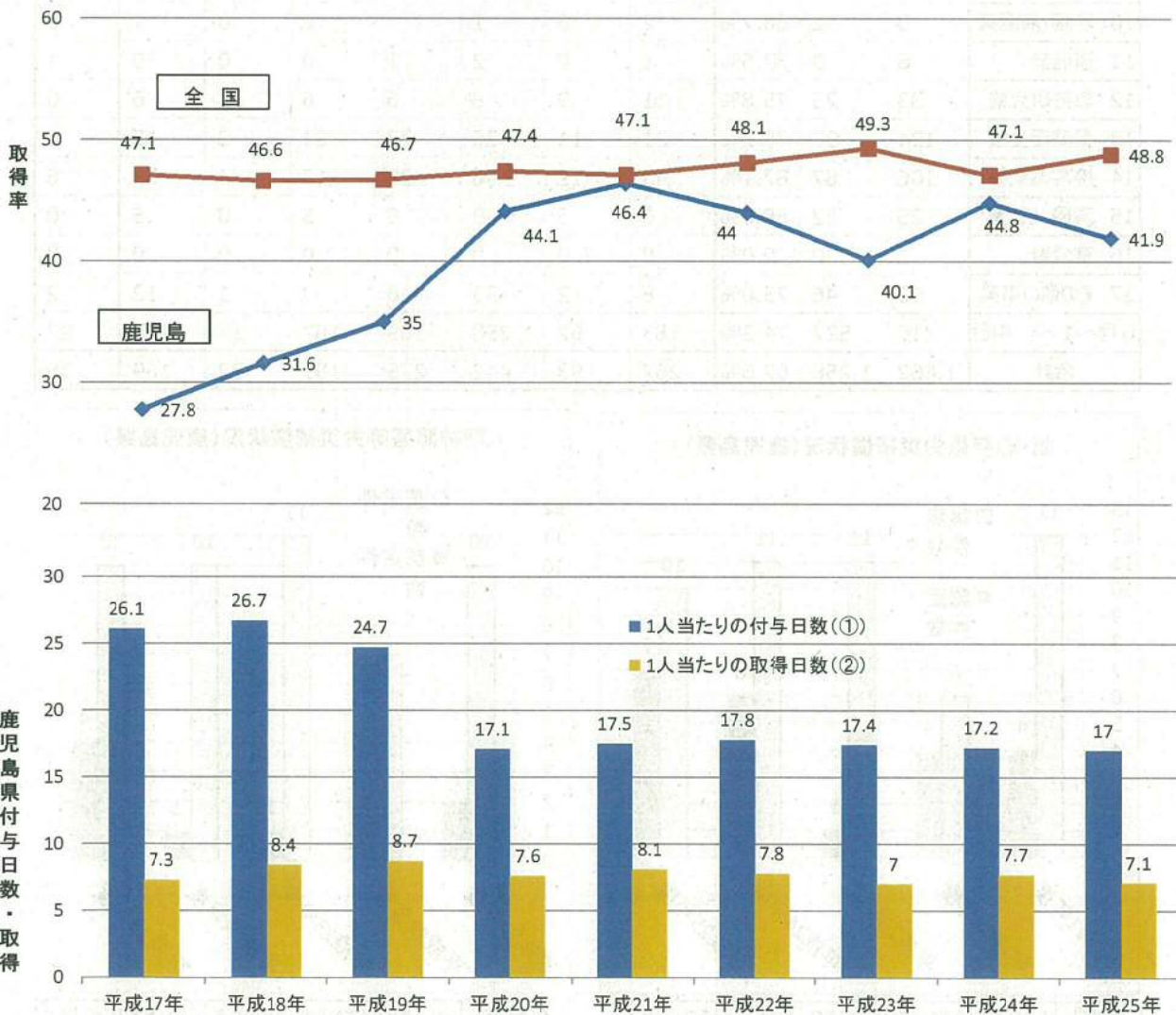
我が国の年次有給休暇の取得率は、欧米諸国ではほぼ完全取得されている状況と比較して、5割を下回る水準で推移しているが、鹿児島県の取得率は**全国平均よりさらに低い**状況である。

※ 新成長戦略(H22.6.8閣議決定)における2020年までの目標
 年次有給休暇の取得率 平成20年47.4% → 2020年(6年後)目標 70%

		平成17年	平成18年	平成19年	平成20年	平成21年	平成22年	平成23年	平成24年	平成25年
鹿児島県	1人当たりの付与日数(①)	26.1	26.7	24.7	17.1	17.5	17.8	17.4	17.2	17
	1人当たりの取得日数(②)	7.3	8.4	8.7	7.6	8.1	7.8	7	7.7	7.1
	取得率%(②/①)(鹿児島県)	27.8	31.6	35	44.1	46.4	44	40.1	44.8	41.9
全国	取得率%	47.1	46.6	46.7	47.4	47.1	48.1	49.3	47.1	48.8

※鹿児島県のデータは、鹿児島県労働条件実態調査報告書(規模5名以上)より。①は、平成19年までは繰越日数を含み、平成20年以降は含まない

※全国のデータは、厚生労働省「就労条件総合調査」(規模30名以上)より

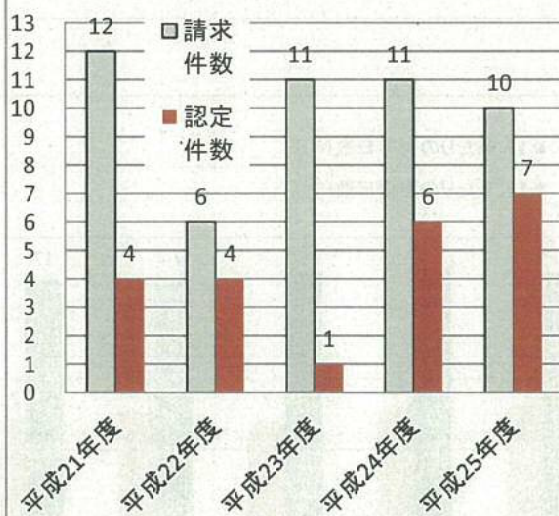


第4表 平成25年監督実施状況及び措置状況

鹿児島労働局

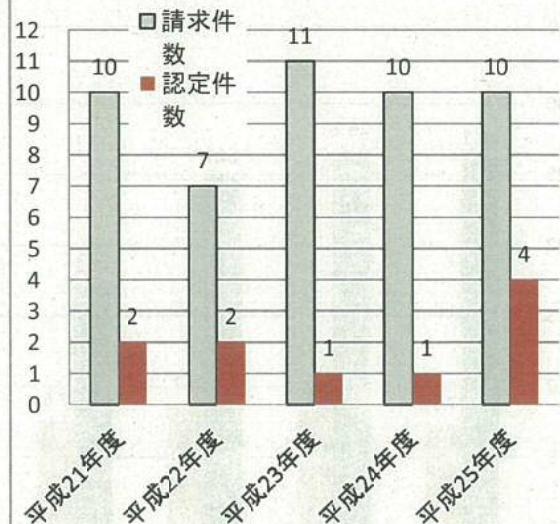
業種	定期監督等実施件数	違反事業場数	違反率(%)	違反状況(労働基準法)							
				15条	23条	32,34条	37条	89条	107条	108条	4条
				労働条件の明示	賃金不払	労働時間関係	割増賃金	就業規則	労働者名簿	賃金台帳	最賃効力
1 製造業	342	260	76.0%	43	16	98	44	32	3	19	11
2 鉱業	9	7	77.8%	3	1	6	4	0	0	1	0
3 建設業	724	403	55.7%	14	8	28	16	4	2	7	2
4 運輸交通業	67	57	85.1%	21	6	49	18	8	0	25	3
5 貨物取扱業	10	4	40.0%	3	0	3	4	0	0	1	0
1号～5号 中計	1,152	731	63.5%	84	31	184	86	44	5	53	16
6 農林業	22	13	59.1%	2	0	1	2	2	0	0	0
7 畜産・水産業	21	17	81.0%	6	1	0	1	3	0	1	0
8 商業	284	202	71.1%	77	22	111	72	43	6	46	10
9 金融広告業	20	13	65.0%	6	2	9	6	0	1	2	2
10 映画・演劇業	3	2	66.7%	2	0	1	1	0	0	1	0
11 通信業	8	3	37.5%	1	0	2	1	0	0	0	1
12 教育研究業	33	25	75.8%	11	9	8	6	6	2	6	0
13 保健衛生業	124	97	78.2%	21	11	36	37	24	3	15	1
14 接客娯楽業	106	87	82.1%	43	12	48	39	15	4	28	6
15 清掃・と畜業	25	22	88.0%	6	3	9	8	5	0	5	0
16 官公署	1	0	0.0%	0	0	0	0	0	0	0	0
17 その他の事業	63	46	73.0%	8	2	33	16	9	1	12	2
6号～17号 中計	710	527	74.2%	183	62	258	189	107	17	116	22
合計	1,862	1,258	67.6%	267	93	442	275	151	22	169	38

脳・心疾患労災補償状況(鹿児島県)



全国	平成21年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度
請求件数	767	802	898	842	784
認定件数	293	285	310	338	306

精神障害等労災補償状況(鹿児島県)



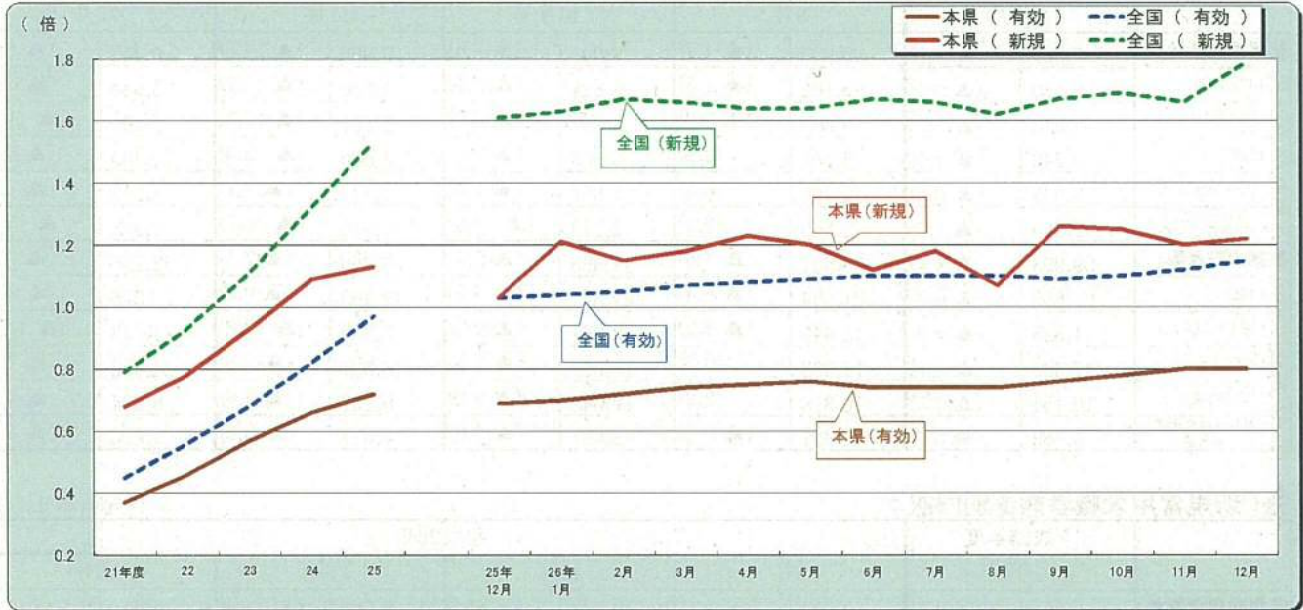
全国	平成21年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度
請求件数	1,136	1,181	1,272	1,257	1,409
認定件数	234	308	325	475	436

最近の雇用失業情勢 (平成26年12月分)

概況

- 鹿児島県の12月の有効求人倍率(季節調整値)は0.80倍となり、前月と同水準となった。
なお、全国の12月の有効求人倍率(季節調整値)は1.15倍となり、前月を0.03ポイント上回った。
- 鹿児島県の平成26年平均の有効求人倍率は0.75倍となり、前年を0.04ポイント上回った。
なお、全国の平成26年平均の有効求人倍率は1.09倍となり、前年を0.16ポイント上回った。

1. 求人倍率の推移(パートを含む、年度平均は原数値、各月は季節調整値)



		21年度	22	23	24	25	25年 12月	26年 1月	2	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月
有効求人倍率	本県	0.37	0.46	0.57	0.66	0.72	0.69	0.70	0.72	0.74	0.75	0.76	0.74	0.74	0.74	0.76	0.78	0.80	0.80
	全国	0.45	0.56	0.68	0.82	0.97	1.03	1.04	1.05	1.07	1.08	1.09	1.10	1.10	1.10	1.09	1.10	1.12	1.15
新規求人倍率	本県	0.68	0.78	0.93	1.09	1.13	1.03	1.21	1.15	1.18	1.23	1.20	1.12	1.18	1.07	1.26	1.25	1.20	1.22
	全国	0.79	0.93	1.11	1.32	1.53	1.61	1.63	1.67	1.66	1.64	1.64	1.67	1.66	1.62	1.67	1.69	1.66	1.79

*25年12月以前の各月の季節調整値(下線部分)は季節調整値替済み

2. 求人の動き(パートを含む、原数値)

12月の新規求人数(パートを含む、原数値)は、前年同月に比べ7.8%増と4ヶ月連続の増加となった。

12月の新規求人数(同)を産業別に前年同月比で見ると、【建設業】(6.4%減)は14ヶ月連続の減少、【製造業】(1.9%減)は3ヶ月連続の減少、【運輸業、郵便業】(22.3%増)は2ヶ月連続の増加、【卸売業、小売業】(4.9%減)は4ヶ月ぶりの減少、【宿泊業、飲食サービス業】(11.4%増)は2ヶ月連続の増加、【医療、福祉】(13.7%増)は4ヶ月連続の増加、【サービス業】(33.6%増)は2ヶ月ぶりの増加となった。

12月の有効求人数(パートを含む、原数値)は、前年同月に比べ5.5%増と4ヶ月連続の増加となった。

()内前年同月比(%)

新産業分類	平成25年度 (月平均)		平成26年							
	9月	10月	11月	12月	9月	10月	11月	12月	9月	10月
新規求人数	11,171	(▲0.6)	11,842	(11.2)	12,401	(2.0)	10,497	(1.1)	9,341	(7.8)
D 建設業	889	(1.8)	981	(▲9.0)	827	(▲25.6)	674	(▲19.0)	698	(▲6.4)
E 製造業	1,007	(▲0.7)	1,082	(12.1)	1,111	(▲5.8)	854	(▲12.9)	820	(▲1.9)
H 運輸業、郵便業	498	(3.8)	439	(▲5.8)	575	(▲8.7)	585	(4.1)	362	(22.3)
I 卸売業、小売業	1,982	(▲0.8)	2,185	(12.9)	2,129	(7.0)	2,091	(11.4)	1,351	(▲4.9)
M 宿泊業、飲食サービス業	932	(▲5.8)	853	(2.4)	901	(▲21.3)	972	(49.5)	643	(11.4)
P 医療、福祉	2,780	(▲2.4)	2,817	(8.8)	3,317	(16.4)	2,524	(5.2)	2,531	(13.7)
R サービス業(他に分類されないもの)	1,328	(3.0)	1,384	(19.5)	1,825	(13.6)	1,224	(▲19.9)	1,344	(33.6)
有効求人数	28,718	(2.0)	29,892	(1.4)	30,498	(2.9)	29,344	(4.9)	27,592	(5.5)

3. 求職の動き(パートを含む、原数値。但し、※「うち34歳以下」と、※(新規常用求職者態様別内訳)は臨時・季節を除く常用。)

12月の新規求職者数(パートを含む、原数値)は、前年同月に比べ6.3%減と6ヶ月連続の減少となった。

新規常用求職者について態様別に前年同月比でみると、在職求職者(5.8%増)は4ヶ月ぶりの増加となった。

また、離職求職者(11.2%減)は12ヶ月連続の減少、無業求職者(8.3%減)は17ヶ月連続の減少となった。

離職求職者の内訳をみると、事業主都合離職者(34.4%減)は12ヶ月連続の減少、自己都合離職者(0.6%増)

は4ヶ月ぶりの増加となった。12月の受給資格決定件数(15.6%減)は3ヶ月連続の減少となった。

また、受給者実人員(6.7%減)は21ヶ月連続の減少となった。

12月の有効求職者数(パートを含む、原数値)は、前年同月に比べ7.3%減と56ヶ月連続の減少となった。

()内前年同月比(%)

	平成25年度 (月平均)		平成26年							
			9月		10月		11月		12月	
新規求職者数	9,869	(▲ 4.0)	9,923	(▲ 1.7)	8,991	(▲ 7.6)	6,906	(▲ 14.3)	6,349	(▲ 6.3)
44歳以下	6,130	(▲ 5.1)	6,162	(▲ 4.3)	5,528	(▲ 9.1)	4,236	(▲ 15.7)	3,944	(▲ 6.6)
※うち34歳以下	4,010	(▲ 5.9)	3,863	(▲ 8.3)	3,592	(▲ 9.5)	2,767	(▲ 17.3)	2,491	(▲ 11.3)
45歳以上	3,740	(▲ 2.1)	3,761	(2.9)	3,463	(▲ 5.1)	2,670	(▲ 12.0)	2,405	(▲ 5.8)
うち55歳以上	2,048	(▲ 0.5)	2,063	(6.3)	1,857	(▲ 5.6)	1,444	(▲ 8.7)	1,243	(▲ 7.2)
雇用保険受給資格決定件数	2,420	(▲ 4.7)	2,540	(9.4)	2,273	(▲ 14.5)	1,616	(▲ 20.7)	1,358	(▲ 15.6)
有効求職者数	39,993	(▲ 5.6)	38,807	(▲ 3.6)	37,995	(▲ 5.1)	35,300	(▲ 7.1)	32,228	(▲ 7.3)
44歳以下	22,655	(▲ 6.2)	21,504	(▲ 6.4)	21,041	(▲ 7.9)	19,463	(▲ 9.6)	17,676	(▲ 9.3)
※うち34歳以下	14,525	(▲ 6.9)	13,449	(▲ 9.2)	13,261	(▲ 9.2)	12,270	(▲ 10.8)	11,078	(▲ 11.3)
45歳以上	17,338	(▲ 4.7)	17,303	(0.2)	16,954	(▲ 1.5)	15,837	(▲ 3.8)	14,552	(▲ 4.6)
うち55歳以上	10,154	(▲ 3.5)	10,318	(2.2)	10,042	(▲ 0.3)	9,357	(▲ 2.6)	8,504	(▲ 4.5)
雇用保険受給者実人員	8,489	(▲ 6.6)	9,051	(▲ 0.3)	8,601	(▲ 4.0)	7,517	(▲ 6.6)	7,573	(▲ 6.7)

※(新規常用求職者態様別内訳)

()内前年同月比(%)

	平成25年度 (月平均)		平成26年							
			9月	10月	11月	12月				
新規常用求職者	9,782	(▲ 3.9)	9,828	(▲ 2.2)	8,954	(▲ 7.7)	6,850	(▲ 14.5)	6,291	(▲ 6.5)
在職求職者	2,292	(2.0)	2,239	(▲ 0.4)	2,084	(▲ 5.5)	1,708	(▲ 8.3)	1,815	(5.8)
離職求職者	6,112	(▲ 5.0)	6,093	(▲ 2.5)	5,701	(▲ 7.0)	4,240	(▲ 15.5)	3,711	(▲ 11.2)
うち事業主都合	1,650	(▲ 7.4)	1,492	(▲ 2.3)	1,331	(▲ 13.3)	960	(▲ 29.8)	891	(▲ 34.4)
うち自己都合	4,109	(▲ 3.9)	4,303	(▲ 2.4)	4,063	(▲ 4.6)	3,065	(▲ 10.2)	2,604	(0.6)
無業求職者	1,378	(▲ 8.2)	1,496	(▲ 3.7)	1,169	(▲ 14.4)	902	(▲ 20.2)	765	(▲ 8.3)

4. 就職の動き(パートを含む。但し、※「うち34歳以下」は臨時・季節を除く常用。)

12月の就職件数(パートを含む)は、前年同月に比べ3.4%減と3ヶ月連続の減少となった。

()内前年同月比(%)

	平成25年度 (月平均)		平成26年							
			9月		10月		11月		12月	
就職件数	3,955	(▲ 1.1)	4,043	(0.2)	3,945	(▲ 6.4)	3,239	(▲ 6.4)	2,857	(▲ 3.4)
44歳以下	2,560	(▲ 2.6)	2,585	(▲ 2.9)	2,526	(▲ 8.2)	2,051	(▲ 8.4)	1,812	(▲ 7.2)
※うち34歳以下	1,484	(▲ 3.9)	1,463	(▲ 6.2)	1,437	(▲ 9.5)	1,180	(▲ 8.8)	994	(▲ 10.1)
45歳以上	1,395	(1.9)	1,458	(6.3)	1,419	(▲ 3.1)	1,188	(▲ 2.6)	1,045	(4.1)
うち55歳以上	662	(4.4)	698	(8.2)	678	(▲ 1.6)	552	(▲ 2.3)	489	(▲ 2.4)
雇用保険受給者	904	(1.5)	1,015	(4.2)	930	(▲ 3.4)	773	(▲ 4.0)	698	(▲ 4.6)

5. 完全失業率(全国)

	24年平均	25年平均	26年平均	7月	8月	9月	10月	11月	12月
完全失業率 (%)	4.3	4.0	3.6	3.8	3.5	3.6	3.5	3.5	3.4
完全失業者数 (万人)	285	265	236	248	231	233	233	219	210

※完全失業率は季節調整値

* 下線部分は季節調整替え済み

資料出所: 総務省統計局「労働力調査」

働き方改革取組事例

厚生労働省「働き方・休み方改善ポータルサイト」より

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

ここに掲載されている働き方改革取組事例は、平成26年9月30日に厚生労働大臣を本部長として設置された「長時間労働削減推進本部」の方針のもと直接企業の方とお会いして、収集した事例を掲載しております。働き方・休み方の改善に向けた取組の参考としてご覧ください。

業種	企業名	取組の目的
卸売業、小売業	伊藤忠商事株式会社	残業ありきの働き方を今一度見直し、所定勤務時間帯(9:00-17:15)での勤務を基本とした上で夜型の残業体質から朝型の勤務へと改め、効率的な働き方の実践を通して、総労働時間の削減を図るもの。
卸売業、小売業	三井物産株式会社	「社員一人ひとりが生き生きと働ける会社」の実現。
製造業	ユニカミノルタ株式会社	労使委員会である人事制度検討委員会にて「WLB3カ年計画(2012年度～2014年度)」を策定。
		「限られた時間の中で成果を発揮する働き方の実現」、「育児・介護等の生活環境の変化が発生した場合にも、キャリアをあきらめずに働ける仕組み作り」を目的に、2012年度は育児支援、2013年度は介護支援、2014年度は長時間労働対策をテーマとして推進してきた。
金融業、保険業	日新火災海上保険株式会社	残業を含めた労働時間全体を短縮することによって、ワークライフバランス(家族との団らん・自己啓発・健康増進等の時間の確保)を実現し、健康で働き甲斐のある職場を創出する。
		病気により入院が必要となった場合の「特別病気休暇」や、病気による長期欠勤から復帰した場合、本人の体調に合わせた働き方ができる「アフターケア制度」があり、安心して療養に専念し復帰することを目的とした制度を整えている。
製造業	カシオ計算機株式会社	「仕事は定時で終わるべき」というメッセージのもと、時間外勤務ゼロ運動や、女性社員からの時間単位で年次有給休暇を取得したいと要望も考慮して、時間単位制度を導入している。
製造業	富士ゼロックス株式会社	生産性を向上し、社員と会社がともに持続的に成長できる環境を実現するため、働き方の変革を進める。
卸売業、小売業	双日株式会社	社員一人ひとりの成長を支援する「働きがいのある会社」と、多様な人材の多様な働き方を支援する「働きやすい会社」を目指し、社員一人ひとりが能力を発揮できる制度・環境の整備を行っています。
金融業、保険業	野村証券株式会社	社員満足度調査を実施し、職場環境の改善や社員の満足度向上など働きやすい職場づくりを目指す。

業種	企業名	取組の目的
卸売業、小売業	株式会社東急ハンズ	社員一人ひとりが個性と能力を発揮し、いきいき働くことが、お客様満足や企業価値の向上につながると考え、働く環境の整備を進めています。
金融業、保険業	株式会社千葉銀行	性別に関係なく、意欲・能力のある社員が活躍できる職場を目指す。
金融業、保険業	東京海上日動火災保険株式会社	社員一人ひとりが「生産性高い働き方」を追求し続け、「多様な働き方」を認め合う風土を作っていくために、「夜型長時間労働を前提とした働き方」を変革し、かつ、個人・組織の力を高めるといった「好循環」の定着を図るもの。
製造業	カルビー株式会社	個人の成長が会社の成長につながる。そのためには早く入社し、仕事を早く終えて、早く帰り、勉強をする、家族と過ごす、趣味を拓げるなど、1日を2度楽しんでほしい。
製造業	本田技研工業株式会社	創業者の「よく働き、よく遊べ」の精神をもとに、時間を有効に活用することが創業当時から言われている。ノー残業デーによる総労働時間短縮、「有休カットゼロ運動」を行いメリハリのある働き方を実現する。
卸売業、小売業	株式会社丸井グループ	2008年当時、従業員から年次有給休暇取得によりプライベートを充実させたいとの要望があり、会社側も経営理念「お客さまのお役に立つために進化し続ける人の成長＝企業の成長」の実現に向け、仕事と私生活の質の向上をはかる必要を感じていた。 当時、年次有給休暇の取得日数が業界最低水準にあったが、柔軟なシフト制・ローテーション勤務による働き方が有休取得の妨げになっているのではないかと、いう仮説を立て、取得しやすい風土づくりに向けワークライフバランスデー制度、半日有休制度を導入。
情報通信業	NECネットエスアイ株式会社	長時間労働撲滅に向け、労使で議論し、総労働時間の短縮を図る。
医療、福祉	株式会社LOOP	社員は主婦が大半を占め、早い帰宅を希望することが多く残業があると雇用の確保が困難になることもあった。また、利用者が早めの訪問時間帯を希望することがあるため、所定労働時間の繰り上げを行った。
不動産業、物品賃貸業	拓新産業株式会社	平成元年、学生向け合同説明会に初参加したものの学生の反応が悪かったことをきっかけに、ONとOFFメリハリをつけた働き方を導入し、浸透させてきたもの。
卸売業、小売業	株式会社ランクアップ	女性が一生涯イキイキ働ける会社。
卸売業、小売業	株式会社良品計画	出産や育児、介護といったライフステージに立つ社員が増加し、これらの社員がより働きやすくするためにはどうしたらいいのかといった観点から、制度の見直しを実施。
金融業、保険業	住友生命保険相互会社	コンプライアンスを重視しつつ、トップダウンで業務の削減・効率化に取り組み、限られた時間の中でいきいきと密度高く働ける環境作りを推進。
学術研究、専門・技術サービス業	株式会社オプト	COOの提案により「いい会社プロジェクト」が2013年8月からスタート。COO、執行役員1名、事務局2名、各職場推薦者ら約11名で構成される組織で、いい会社にしていくための会議を月に一度実施し、改善施策を実行する。時間単位の年次有給休暇制度もここで提案され、2015年4月から導入予定。
金融業、保険業	株式会社三菱東京UFJ銀行	個々人の働き方を進化させ、今まで以上に時間の質と仕事の質を高め、企業としての生産性と従業員の「働き甲斐・やりがい」を高める。