大分県
2022

おおいたの働き方改革

多様な人材が活躍できる大分県を目指して



はじめに

県では、働き方改革を推進し、誰もが働きやすい職場づくりに取り組む企業を支援しています。
生産年齢人口が減少し、働く人のニーズが多様化する中、貴重な労働力を生かし、企業と社会が持続的に成長するためには、働く人が安心して働き続けられる職場環境をつくることが重要です。
長時間労働の是正、多様な働き方が選択できる労働環境の整備などによる働き方改革の推進は、経営力の向上、労働生産性の改善、従業員の満足度やモチベーションアップなどをもたらす重要な経営戦略となります。
このリーフレットでは、県が実施する働き方改革を支援する事業と働き方改革に取り組んでいる企業の事例をご紹介します。

働き方改革について

「働き方改革」とは？

企業や社会の持続的な発展のため、労働生産性の向上と誰もがいきいきと働ける職場環境を整えていく取組のことです。

「働き方改革」にどう取り組むの？

Step1 経営トップが働き方改革の必要性を認識し、自社での取組開始を従業員に宣言します。

Step2 取り組みやすい部署で取り組んでみます。
①各自の業務の書き出し【見える化】
②部署内業務の洗い出し【チームでの意見・提案の出し合い】
（不要な作業はないか？まとめられる業務はある？もっと効率的にできるのでは？）
③改善策の実践
④実践の検証（もっと効率よくできるかも？ 別の手法を考えよう。）
⑤さらなる実践

Step3 実践の継続、他部署への展開

「働き方改革」に取り組むことで…

- 取組を通じた社員間のコミュニケーションが活発になることで、職場の雰囲気が明るくなり、作業効率が上がったという声もあります。
- 不要な作業を無くしたり、効果的な仕組みを創り出して生み出した時間を顧客へのサービスに向けることで、企業の経営力が向上します。
- 働きやすい職場には、そこで働きたい人が集まるようになり、人材の確保・定着につながります。

働き方改革の進め方

経営トップの強い意志
実践リーダーの存在

改革推進チームの不断の実践
業務の洗い出し
↓
問題抽出
↓
解決策実践
↓
検証・改善

実践の継続
他部署への展開

働き方改革の実現

働きやすい職場環境をつくるための法律整備が進んでいます

時間外労働の上限規制 年次有給休暇の確実な取得

- 時間外労働の上限は、原則として、**月45時間・年360時間**です。臨時的な特別の事情がなければこれを超えることができません。
- 10日以上の年次有給休暇が付与される全ての労働者に対し、**年5日の年休を取得**させることが使用者の義務となっています。

中小企業は、2020年4月1日～（2019年4月施行）

男女ともに仕事と育児等を両立できるよう 育児休業を取得しやすい雇用環境整備

改正育児・介護休業法が順次施行されます。

2022年4月1日～

- 事業主には、**育児休業を取得しやすい雇用環境整備及び妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認等の措置が義務付けられます。**
- 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件が緩和されます。

2022年10月1日～

- 子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組み**「産後パパ育休」が創設**されます。
- **育児休業を分割して2回まで取得することが可能**になります。

おおいた働き方改革アドバイザー養成講座



働き方改革に取り組む企業の身近な助言者として、「大分県働き方改革アドバイザー」を養成しました。

■開催概要　開催日／６月23日（水）、７月２日（金）、16日（金）の３日間
対　象／社会保険労務士、中小企業診断士、経営指導員
内　容／働き方改革関連法の理解、コンサルティング手法等
修了者／３３名



「大分県働き方改革アドバイザー」をご活用ください

働き方改革に取り組むうえで必要な人事労務管理、経営戦略、人材戦略、それぞれの事業所に応じた進め方など相談できます。
詳しくは「大分県働き方改革アドバイザー」で検索

おおいた働き方改革セミナー・個別相談会





人材確保や経営戦略としての働き方改革の必要性等について、働き方改革関連法や助成金の活用などが学べるセミナーと、企業の実情に応じて、働き方改革アドバイザー等から助言がうけられる無料セミナー・個別相談会を開催しました。

■開催概要
開　催　日／８月25日（水）、９月２日（木）、３日（金）、９日（木）、15日（水）、24日（金）の６日間
開催場所／大分市、中津市、竹田市、佐伯市、別府市、日田市の６カ所、オンライン併用
対　　象／企業経営者、人事労務担当者
参 加 者／セミナー47社50名　相談会23社



参加者の感想

- 事例、判例等の説明や、知らない情報が多く、分かりやすく新鮮だった。
- 時代の変化に追いつかないと、従業員にも迷惑をかけると感じた。
- 新しい考え方に対応して、早めに取り組みたいと思った。
- 申請が検討できそうな助成金があった。

おおいた働き方改革アドバイザーモデル企業派遣

おおいた働き方改革共同宣言・目標の推進に取り組む企業５社をモデル企業として選定し、11～３月までの間に５回、大分県働き方改革アドバイザーが訪問し、働き方改革の取組を推進するため、助言や支援を行いました。

■公月測量設計株式会社（玖珠町／専門・技術サービス業）



【主な取組】
◆勤怠管理システム導入による残業時間の見える化
◆女性パート社員の増員及び正社員登用
◆育児介護休業等相談窓口の設置
◆クラウド上で情報共有、個人負担過多の平準化
◆新入社員を専門学校へ（スキルアップの促進）

■株式会社クオックス（大分市／情報通信業）



【主な取組】
業務効率と社員定着のため
◆３か月のフレックスタイム制
◆希望者を対象としたリモートワーク
◆特に男性社員の育児休業取得に向けた労働環境整備
◆希望者への時短勤務制度創設

■ハーネスタクシー株式会社（大分市／運輸業）



【主な取組】
◆女性が活躍できる職場づくり（企業内保育園設置）
◆仕事と家庭の両立（休憩時間を利用しての一時帰宅）（学校行事への積極的参加）
◆休暇の取得促進のための周知教育の徹底
◆労働時間短縮のための毎月の全員会議実施

■愛宕自動車工業株式会社（中津市／自動車総合車体整備業）



【主な取組】
◆安全衛生委員会の機能充実させ、有給休暇の取得や超過勤務状況を管理
◆ISO9001認証取得に伴う作業工程の見直し
◆休憩室等の福利厚生棟の建設

モデル企業のほかにも、「おおいた働き方改革優良事例集」で働き方改革に取り組む企業を紹介しています。
▶詳しくは「おおいた働き方改革優良事例集」で検索
https://www.pref.oita.jp/site/oitarodo/hatarakikatakaikakutorikumijireisyuu.html

2021 年度
「おおいた働き方改革」推進優良企業表彰

働きやすい職場環境づくりに加え、「働き方改革」に積極的に取り組み、優れた成果が認められる企業を「おおいた働き方改革」推進優良企業として表彰しています。2021 年度は 4 法人が優良企業として表彰され、2016 年度に創設・現制度に移行した「おおいたワーク・ライフ・バランス推進優良企業表彰」を合わせると、21 の法人が選ばれ、独自の取組により働き方改革を進めています。



左から、大分キヤノンマテリアル株式会社様、有限会社東栄工業所様、黒田副知事、社会福祉法人庄内厚生館様、ホンダ太陽株式会社様



表彰式の様子（2021 年 10 月 7 日・「おおいた働き方改革」トップセミナーにて）

社会福祉法人庄内厚生館
社会福祉事業（由布市）

- 育休期間中に業務をカバーする同僚を対象とした「子育て休業サポート手当」の支給
- 育休手当の上乗せ支給（給与の 13%）
- 配偶者の出産時の特別休暇（3 日間）
- 小学校就学前までの子を養育する職員を対象とした短時間勤務制度・所定外労働の免除

有限会社東栄工業所
製造業（中津市）

- カエル会議（働き方をカエル・早くカエル・人生をカエル）を定期開催し、議事録を社内 SNS で共有
- 年次有給休暇取得情報を社内 SNS で共有し、社員へ早期取得を意識づけ
- 生産計画をあらかじめ顧客等へ示し、計画的な発注を促すことにより時間外労働を削減
- 社員の 5 年後・10 年後をイメージしながらキャリアプランを考える個別面談を実施

ホンダ太陽株式会社
製造業（日出町）

- 繰越年休の失効ゼロを目標に掲げ年休取得を促進
- 男性社員がまとまった期間の育休取得（6 か月程度）ができるよう、早期に意向を把握し業務割振等を調整
- 月例会議で部署毎の年休取得実績・超過勤務実績を共有し、社員へ意識づけ
- 小学校就学前までの子を養育する社員を対象とした所定外労働の免除

大分キヤノンマテリアル株式会社
製造業（杵築市）

- 管理職等対象の育休勉強会や上司参加型の育休復職セミナーによる育休を取得しやすい環境づくり
- 男性社員の出産休暇（配偶者出産時の 2 日間の休暇）取得率 100%
- 女性リーダー研修（経営トップとの懇談、女性管理職の講話等）による女性活躍の推進
- 小学校 3 年生までの子を養育する社員を対象とした短時間勤務制度

2019 年度
株式会社ケイ・エス・ケイ（速見郡日出町）
SAKAI 株式会社（旧社名：株式会社坂井建設）（大分市）

2020 年度
社会福祉法人みのり村（杵築市）
株式会社 ATTS（大分市）
大分みらい信用金庫（別府市）

「おおいた働き方改革」トップセミナー



株式会社デジタルハーツプラス
代表取締役 畑田 康二郎 氏

県内の企業経営者等を対象に、働き方改革への理解を深めてもらうため、大分労働局との共催でセミナーを開催しました。

セミナーでは、「おおいた働き方改革」推進優良企業表彰式の後、働く人が個々の事情に応じた多様で柔軟な働き方を選択できる職場環境づくりの視点から、株式会社デジタルハーツプラス代表取締役 畑田 康二郎 氏に「異能が輝く社会を創る」をテーマにご講演いただきました。

畑田氏には、「異能が活躍するプラットフォーム」として、発達障がいなどの特性を有しながらも、デジタルネイティブ人材として、得意な領域で才能を発揮し活躍する人を支える職場環境の構築など、デジタルハーツプラス社の取組についてご紹介いただきました。

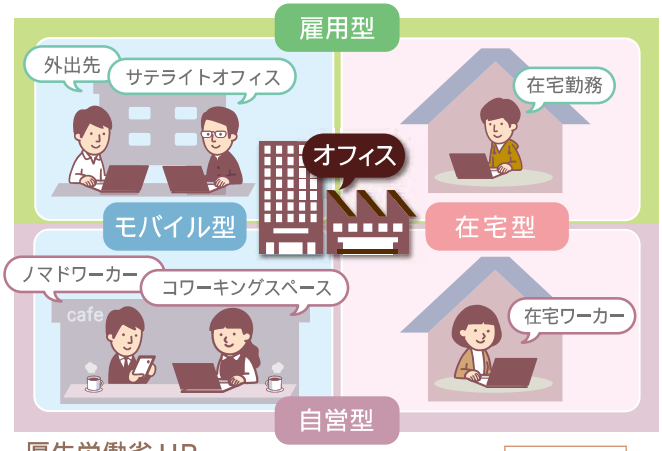
■開催日：2021 年 10 月 7 日　■場所：ホテル日航大分 オアシスタワー

テレワークとは？

ＩＣＴ（情報通信技術）を利用し、
時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方です

テレワークの分類

「テレワーク」には様々なスタイルがあり、働き方で分けると、雇用型と自営型、モバイル型と在宅型の４つ区分にわけることができます。



テレワークのメリット

企業におけるコスト削減や人材確保はもちろん、労働者にとっては通勤時間の削減によるワークライフバランスの向上など様々なメリットがあります。



厚生労働省 HP

テレワーク総合ポータルサイト

https://telework.mhlw.go.jp/

テレワークに関する様々な情報をご覧いただけます。

雇用型テレワークの優良事例

株式会社 古城

■所在地（本社）／大分市
■業種 ／卸売業
■従業員数 ／ 37 名



代表取締役 古城 一 氏

●テレワーク導入のきっかけ

デジタル化お手伝い企業として、コロナ以前からオンライン営業システムについての研究や利活用を始めていました。折しもコロナ禍となり、テレワークを本格的に導入しようと考えましたが、問題が…。
業務部のデータを外部に持ち出しが出来ません！そこで、県の補助金を一部利用し、業務システムをクラウド化でき、全社で一気にテレワーク導入となりました。

●テレワークの実施方法

コロナの状況が厳しい時は、出勤人数が半数になるように調整をしました。現在は自由に選択できます。
当社では、テレワークのことを「スマートワーク」と呼んでいます。単にオフィスでのお仕事を在宅に移すだけではなく、それぞれが創意工夫して、仕事自体の生産性を高め、空いた時間に創造的なワークをして行こう！ということです。

●テレワークを実施して良かった点

通勤時間がかからない、お子さんの面倒を少し見ながら仕事ができる、静かな環境で仕事がでるなど、とても好評です。ビジネスチャットツールも同時に導入したので、情報の伝達や共有がさらにスピードアップできました。



●テレワークを実施するのに苦労した点

「どこでもオフィス」を実現するには・・・。
セキュリティ対策を施しながら（当社はプライバシーマーク取得企業）、様々な紙書類のデジタル化とクラウド化がなくては全社員のスマートワークとはなりません。そこに至るまで定期的に全世代横断のミーティングを開催し、知恵を出し合いました。

●今後の展望

当社の実践事例を県内の中小企業さんにご案内し、大分の明るい未来のため、一緒になって DX を推進していきたいです。

自営型テレワーカーの活用事例

株式会社 ナガヨシ

■所在地（本社）／豊後大野市
■業種 ／介護サービス事業
（福祉用具貸与・販売・住宅改修工事）
■従業員数／ 51 名



●自営型テレワーカーに発注している業務

自社カタログの作成、HP の更新、電子化した書類のリネームと分類作業
電子書類情報の請求システムへの入力、封緘作業
介護保険請求単位数の制度改定後の修正 など

●自営型テレワーカーを活用したきっかけ

社内業務の分業化を進めていく過程で、出社しなくてもできる業務が一定量増え、また本社所在市では、人材の採用が困難なため活用を検討しました。



代表取締役社長 長吉 友博 氏

●発注頻度

リネーム・分類作業及び入力作業は、毎月 4 ～ 5 名に継続して依頼しています。HP・カタログの構成も 1 年に 1 ～ 6 回お願いしています。

●自営型テレワーカーを活用して良かった点

社内事務スタッフが専門の業務に集中できるようになりました。また、テレワーカーの皆さん基本的な IT スキルが高い方が多く、業務に対しての責任感も強いので、非常に助かっています。



●自営型テレワーカーを活用する際、気を付けていること

初めて依頼する業務などは、単価の設定やマニュアルの作成などが必要で、定期依頼できるようになるまでに労力と時間がかかります。このため、実際の依頼をするまでに時間をとってしまっているので、発注までの業務管理などに気をつけていきたいと思います。

●今後の展望

ワーカーへの業務発注、マニュアル作成、定期連絡などは、現在 1 名のスタッフが行っていますが、このワーカーのマネジメントに関わる業務も、ワーカーの方に発注できないか検討中です。現在、ワーカーへの発注割合は、人件費ベースで全体の 5 %程度ですが、いずれ業務の 30%近くを、テレワーカーに発注できるように計画中です。

誰もがいきいきと活躍できる職場環境づくりに関する取組

いろいろな部署や機関が、誰もがいきいきと活躍できる職場環境づくりに取り組んでいます。

●「健康経営事業所」登録・認定制度



▶働く人の健康増進を会社の成長につなげようとする考え方のもと「健康経営®」の普及を図るため、健康経営事業所の登録・認定制度を設け、事業所での健康づくりをサポートしています。

▶登録事業所には、県から毎月「健康経営サポートニュース」を提供するほか、職場ぐるみの健康づくりを支援するための専門職を中小規模の事業所へ無料で派遣します。

【お問合せ先】
大分県健康づくり支援課または県保健所・保健部
☎097-506-2666　大分県　健康経営

● 女性活躍推進宣言・コンサルタント派遣

▶職場における女性の活躍を推進するため、企業・団体に「女性の働きやすい職場づくり」「環境整備」「制度の導入」「採用目標」などについて、それぞれの状況に応じた取組目標を宣言していただき、県のHPで紹介しています。

▶女性の活躍推進に取組む事業者の課題解決を支援する専門家（キャリアコンサルタント・社会保険労務士）を無料派遣しています。

「女性が輝くおおいた推進会議」サイト➡

【お問合せ先】
大分県県民生活・男女共同参画課（消費生活・男女共同参画プラザ（アイネス））
☎097-534-2039　大分県　女性活躍推進宣言

● おおいたイクボス共同宣言

「イクボス」とは、共に働く部下・スタッフのワーク・ライフ・バランスを考え、その人のキャリアと人生を応援しながら、組織の業績も結果を出しつつ、自らも仕事と私生活を楽しむことができる上司のことです。

大分県では、イクボスに関するセミナーや「おおいたイクボス宣言」など、イクボスの普及啓発を行っています。令和３年度からは新たに、イクボス宣言のサイトを作成し、宣言をされた企業の情報や企業内での取り組みなどの動画を掲載しています。



「おおいたイクボス宣言」サイト➡
https://oita-ikuboss.com/

【お問合せ先】
大分県こども未来課　☎097-506-2712　大分県　イクボス

相 談

大分県庁の労働 110 番

労働条件、給料の不払いや解雇、各種ハラスメントなど、労働に関する様々なお悩みや疑問について、労働者・使用者からの相談をお受けします。

フリーダイヤル 0120-601-540
スマホ・携帯 097-532-3040

- 相談日／月～金
- 受付時間／ 8:30～17:15
- 土・日・祝日、12/29～1/3 は除く



大分県労政・相談情報センター（大分県庁本館７階 雇用労働政策課内）

相 談

大分労働局総合労働相談コーナー

解雇、雇止め、配置転換、賃金の引下げなどの労働条件のほか、募集、採用、いじめ・嫌がらせ、働き方改革等、労働問題に関するあらゆる分野について相談に応じます。

固定電話 097-536-0110

- 相談日／月～金
- 受付時間／8:30～17:15
- 土・日・祝日、12/29～1/3 は除く



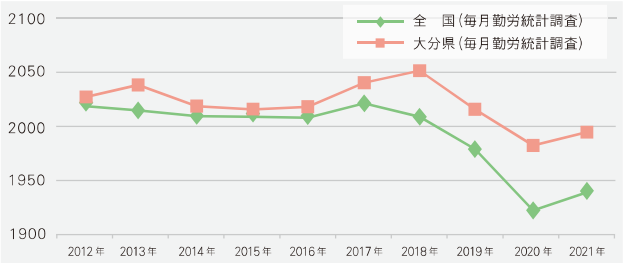
大分労働局雇用環境・均等室　大分市東春日町 大分第２ソフィアプラザビル３Ｆ

大分県における働き方改革の動向

「おおいた働き方改革」共同宣言における目標値達成状況

労使代表者、有識者等で構成する「大分県働き方改革推進会議」を設置し、働き方改革の実現に向けた議論を行っています。2017 年 8 月から取り組んできた「おおいた働き方改革」共同宣言は、2021 年 10 月に改定され、新たに設定した 4 つの目標の達成に向けて、経営者と労働者が一体となった取組を進めています。

1 一般労働者の年間総実労働時間全国平均以下（2025年）



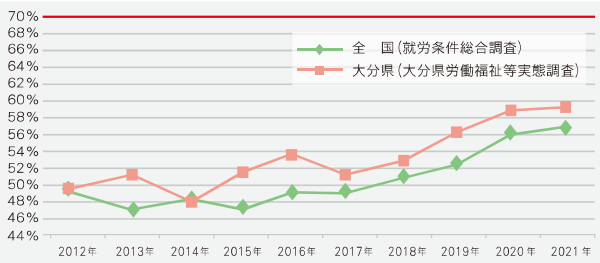
全国 1945.2 時間　大分県 1996.8 時間（2021）

分析

■全国は大分県に比べて大企業の割合が高い。
（2016 年常用雇用者数に占める大企業の割合は、大分県が 17％、全国は 36％）《中小企業庁HPより》
大企業は完全週休二日制の事業所が多いため、労働時間が短くなる

▶大分県において、中小企業の総労働時間を短くすることがポイント

2 年次有給休暇取得率 70％以上（2025年）



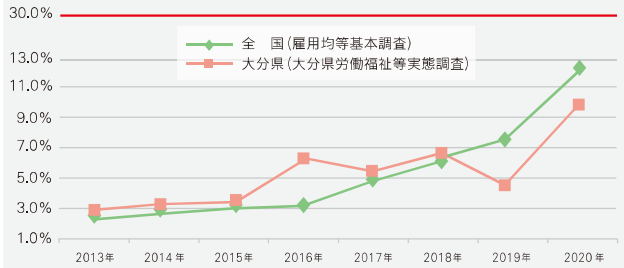
全国 56.6%　大分県 59.3%（2021）

分析

■「年次有給休暇の取得がされにくい理由」の理由として、「代替可能な人員体制でないため」が 44％（複数回答）で最も多かった。《H29 大銀経済経営研究所調査》

▶少ない人員で生産性向上を図ることがポイント

3 男性の育児休業取得率 30％以上（2025年）



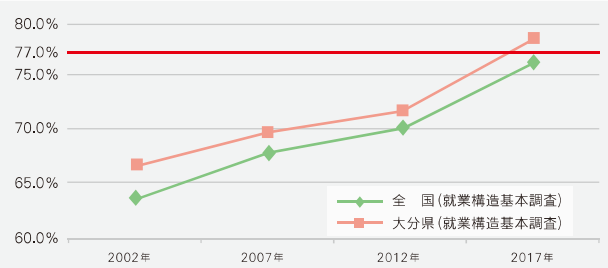
全国 12.7%　大分県 9.9%（2020）　※2020 年目標 13%以上

分析

■男性の末子出生後 8 週間以内の育児休業の取得のきっかけは、職場に関するもので、「職場の同僚や上司などから取得を勧められた」が 23％、「会社から取得を勧められた」が 17％となっている。《H29年度仕事と育児の両立に関する実態把握のための調査研究事業》

▶職場の上司の理解がポイント

4 25 歳～44 歳女性の就業率 77％以上（2022年）



全国 76.1%　大分県 78.6%（2017）

分析

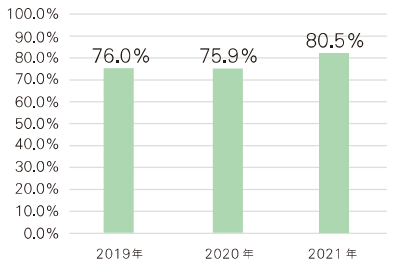
■在宅ワークという働き方が、時間や場所に制約の多い人の就業を後押している。（女性の自営型就業者におけるテレワーカーの割合 16.6％《R2 テレワーク人口実態調査》）

▶テレワークを含めた多様な働き方がポイント

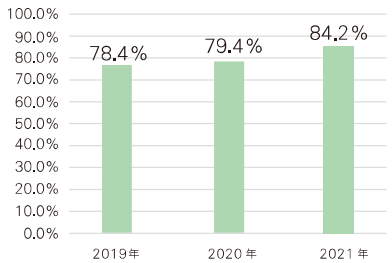
「大分県労働福祉等実態調査」結果

県内の民間事業所における労働条件や労働福祉等について、その実態と動向を把握し、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として、毎年 6 月、県内の1,000事業所を対象に調査を実施しています。

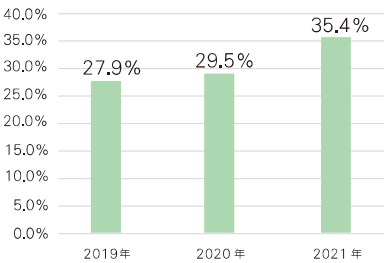
働き方改革に取り組む事業所が増えています！



働き方の見直しを行っている事業所の割合



年休の取得促進を行っている事業所の割合



社内に相談窓口を設置している事業所の割合

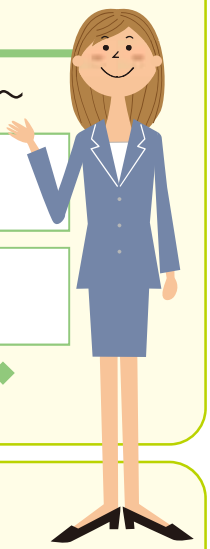
募集

おおいた子育て応援団「しごと子育てサポート企業」

～大分県は、社員の出産や子育てを支える企業を募集・認証しています～



認証企業マーク



対象　県内に本社または事業所があり、一般事業主行動計画を策定し、労働局に届け出ている企業

応募方法　下記書類を大分県庁雇用労働政策課に郵送
①認証申請書　②一般事業主行動計画策定届の写し

◆◇◆詳しくは「おおいた　しごと子育てサポート企業」で検索◆◇◆
（申請書がダウンロードできます）

✤「しごと子育てサポート企業」に認証されたら・・・✤

「おおいた働き方改革」推進優良企業になりませんか？

対象　おおいた子育て応援団「しごと子育てサポート企業」認証企業で、「働き方改革」に積極的に取り組み、その効果が表れている企業

選定　応募企業の中から、「おおいた働き方改革」推進優良企業表彰選考委員会を経て決定

募集　2022年７月頃開始予定（決定次第、大分県ＨＰでお知らせします）

応募要件の簡易診断ができるファイルを県ＨＰに掲載しています。



受賞企業は、広く認知されるよう大分県主催の就職説明会や広報誌等で積極的にＰＲします！

おおいた働きたい女性応援サイト

「おおいた働きたい女性応援サイト」では、県内の働きたい女性に向けて、女性の就労を支援するセミナーや企業説明会、女性が働きやすい環境を整えている県内企業などの情報をお届けしています。



女性と企業それぞれに向けて、サイトの新着情報などをお届けするメールマガジンの配信も行っています。

ホームページ、メルマガ登録はこちらから
（https://www.pref.oita.jp/site/joseiouen/）

企業取材のページでは、実際に働いている女性の声を中心に、企業の取り組みなどを紹介しています。

epi.36 働く女性応援企業 株式会社センコー企画（大分市／建設業）

ドローンも油圧ショベルも自在に操る、女性技術者第１号



工事部の嶺憂香（みねゆうか）さんは、センコー企画初の土木技術者つまり『土木女子（通称ドボジョ）』として2018年に入社し、今年で４年目の22歳です。「高校ではコンピュータ関係の勉強をしていました。進路に悩んでいた時に先生に紹介され、すぐに見学して『私も道路を造りたい』と思ったのがきっかけです」と、入社動機を話してくれました。

現在は、現場で工事の進み具合を写真に収める写真管理や、現場に届く資材の管理集計などの大切な仕事を任されています。特にドローン撮影は嶺さんが会社で一番の腕前らしく、上司や先輩にすっかり頼られているそうです。また、車両系建設機械の資格を持っているので、サッと油圧ショベル（バックホウ／ユンボ）に乗り込んで、手際よく資材置き場を整地することも珍しくありません。（中略）

忘れられない仕事は、大分市内でもっとも渋滞が激しかった交差点の車線拡張工事。無事に工事が終了した満足感と同時に、以前上司に言われた「できあがったものが何十年も残る仕事だよ」という言葉を実感しました。

「何十年も誰かの暮らしを豊かにできる仕事に、魅力とやりがいを感じます」と語る嶺さんは、現在、２級土木施工管理技士の資格取得に向けて勉強中。「1日でも早く先輩や上司に追いついて、現場監督として人の役に立つモノを造りたい」と目を輝かせる嶺さんの、これからの成長が楽しみです。

（記事一部抜粋）

■発行／2022年３月　■編集責任／大分県商工観光労働部雇用労働政策課　■連絡先／097-506-3327