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

大分県
2021

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。

生産年齢人口の減少や働く人のニーズの多様化に加え、感染症対策としての新たな働き方も求められてる中、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。

長時間労働の是正や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？

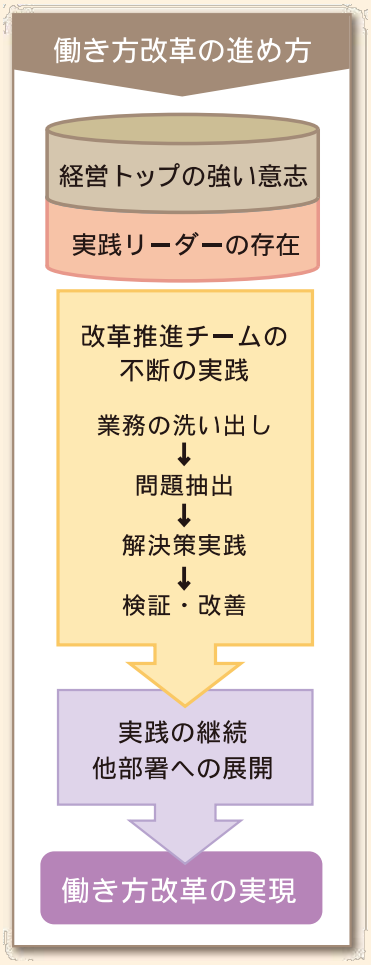
Step1
経営トップが働き方改革の必要性を認識し、自社での取組開始を従業員に宣言します。

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だけで、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、減らしたり、また、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。



働き方改革関連法施行について

働き方改革関連法が順次施行されています。

時間外労働の上限規制への対応が必要です！

時間外労働の上限について、**月45時間、年360時間**を原則とし、臨時的な特別な事情がある場合でも年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）を限度に設定する必要があります。

施行：2019年4月1日～
※中小企業は、2020年4月1日～

年次有給休暇の確実な取得が必要です！

使用者は、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、**毎年5日、時季を指定**して有給休暇を与える必要があります。

施行：2019年4月1日～

正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差が禁止されます！

同一企業内において、正規雇用労働者と非正規雇用労働者（パートタイム労働者、有期雇用労働者、派遣労働者）の間で、**基本給や賞与などの個々の待遇ごとに**不合理な待遇差が禁止されます。

施行：2020年4月1日～
※中小企業は、2021年4月1日～

「おおいた働き方改革」経営者勉強会

人材の確保・定着、経営力の向上等のための最良の手段である「働き方改革」を実践するためには、経営者がその必要性を理解することが重要です。
勉強会では、感染症等有事の際、事業継続や雇用維持のために有効な働き方であるテレワーク導入などの講義を行いました。



●開催概要

【内容】第一部：コロナ禍における働き方改革の必要性
第二部：テレワークの導入について
【対象】企業・事業所等の経営者、人事労務担当者
【実施】2020年6月下旬～県内3ヵ所
【参加】参加25企業28名



「おおいた働き方改革」推進リーダー養成講座



企業における長時間労働の削減や多様な働き方の普及など、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた働き方改革に、会社や団体の中心となって取り組むリーダーの育成を目的として、大分市で開催しました。【参加29企業】

■開催日：7月9日（木）・8月4日（火）
※全2回を1コースとして実施



参加者の感想・自社での取組状況

- 課題を抽出し、これをアクションにつなげていくまでの進め方をグループワークをまじえながら説明していただき、「私にもできる！」と自信を持つことができた。
- 課題を分解し分析する手法は、働き方改革を進めていくために非常に有効と感じた。
- 異業種の方々の体験や意見を具体的に聞くことができとてもよい刺激を受けた。
- 紹介された様々な事例や方法論は自社でも活用できそうでありとても参考になった。

「おおいた働き方改革」実践推進事業 モデル企業の取組

本県の働き方改革を推進するために、中心的な役割を果たすことができるリーディング企業を業種ごとに創出し、その取組手法や成果を県内企業等に広く共有し、働き方改革の取組を推進することが、本事業の目的です。
2020年度は、下記の4企業を「おおいた働き方改革」実践推進モデル企業に選定し、モデル企業は専門家のサポートのもと、9月から6ヶ月間にわたり「働き方改革」に取り組みました。（写真は各企業内での取組の様子）

■社会福祉法人庄内厚生館（由布市・医療、福祉）



【主な取組】
- 児童会のあり方の見直し
- 環境整備（備品整理、リスト作成、清掃マニュアル作成）
- 年休取得の促進
- 1日のそれぞれの仕事内容の洗い出し、見える化と共有化

■伸和建設株式会社（中津市・建設業）



【主な取組】
- 書類、データの管理ルール統一
- 毎朝定時ミーティング、情報共有
- 業務の洗い出し、スキルマップの作成によるフォロー体制の整備

■生活協同組合コープおおいた（大分市・小売業）



【主な取組】（別府店・惣菜部）
- ご意見箱の設置
- 作業時間・基準を整え平準化
- 作業手順のマニュアル作成
- 挨拶、声かけ、思いやりの推進
- 毎月全員出席のミーティング

■株式会社エイビス（大分市・情報通信業）



【主な取組】
- タイムマネジメントの確立による残業時間短縮
- 定期清掃による社内環境の向上
- 勉強会開催による仕事の平準化とスキルアップ

2020 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。2020 年度は 3 法人を優良企業として表彰しました。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、17 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、大分みらい信用金庫様、社会福祉法人みのり村様、広瀬知事、株式会社 ATTS 様



表彰式の様子（2020 年 10 月 6 日・「おおいた働き方改革」トップセミナーにて）

社会福祉法人みのり村
社会福祉事業（杵築市）

- シニア職員の活用（70 歳を超えても本人の希望する勤務形態で、再雇用の実施）
- 職員が子どもと過ごす時間が増えるように「ママ＆パパ with Holiday 休暇」などを設定
- 互いを助け合う企業風土を醸成し、育休対象職員への積極的な制度周知と声かけを実施
- 短時間勤務制度（①４時間 ②６時間）の導入、メンター制度の導入（定期面談制度）
- 幅広い世代の活躍（障がい者雇用率　3.4％、女性管理職比率　56％）

株式会社 ATTS
情報サービス業（大分市）

- 要員不足等の早期発見・対応を行い業務過多の防止
- 有給休暇取得奨励日を設定、代表者からメール等で呼びかけ
- 育休取得のメリットをまとめたチラシを作成・周知し、子が出生予定の社員とは面談・ヒアリングを実施
- 子どもが病気にかかった場合などにテレワーク実施可能な環境を整備
- 業務等で必要な知識の習得に e- ラーニングを活用

大分みらい信用金庫
金融業（別府市）

- 時間外勤務や有給休暇取得率の目標を業績評価へ反映
- リフレッシュ休暇（3 日）、エネルギーチャージ休暇（半日午後休暇）の導入
- 育児休業開始日から連続する 5 営業日は有給扱いとし、対象職員への積極的な制度周知と声かけを実施
- 育休復帰前にウォームアップ研修で規定や要領等の変更点をフォロー
- 民間の企業内保育所との連携や短時間勤務制度の導入を行い、女性活躍を推進

2018 年度
大分デバイステクノロジー株式会社（大分市）
株式会社ザイナス（大分市）
社会福祉法人みずほ厚生センター（臼杵市）

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）

おおいたワーク・ライフ・バランス推進優良企業

2016 年度
株式会社日豊ケアサービス（豊後高田市）
株式会社はなはな（大分市）
株式会社大分銀行（大分市）
大和リース株式会社大分支店（大分市）

2017 年度
株式会社オーイーシー（大分市）
株式会社オルゴ（大分市）
社会医療法人敬和会（大分市）
社会福祉法人大分県社会福祉事業団（大分市）
SCSK サービスウェア株式会社大分センター（大分市）

「おおいた働き方改革」トップセミナー



株式会社コンカー
代表取締役社長　三村 真宗 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、「働きがいのある会社」ランキング（中規模部門）において 3 年連続 1 位を獲得している株式会社コンカー 代表取締役社長 三村 真宗 氏に「最高の働きがいの創り方」をテーマにご講演いただきました。

三村氏には、社員全員が共有する信念「Concur Japan Belief」の策定やミッション・ビジョン・コアバリューの共有を通じて、社員の志の一体化を進め、社員と企業が成長するための「高め合う文化」という企業文化の推進や、社員がポテンシャルを発揮できる環境作りの取組、コロナ禍におけるテレワークの推進の取組などをご紹介いただきました。

■開催日：2020 年 10 月 6 日　■場所：ホテル日航大分 オアシスタワー

テレワークとは？

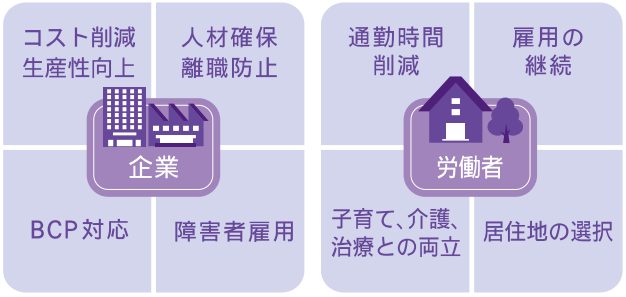
ＩＣＴ（情報通信技術）を利用し、
時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方です

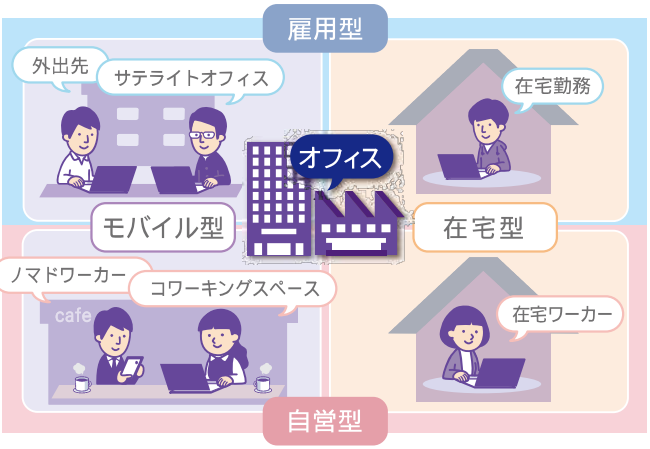
テレワークの分類

「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、雇用形と自営型、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

「大分県テレワーク優良事例集」より抜粋



代表取締役社長　柳井 智雄 氏

YANAI 柳井電機工業株式会社

弊社では、３年ほど前からテレワークを導入しています。
きっかけは設計の分野において第一線で活躍してくれていた女性社員が結婚して県外に嫁ぐことになり、退職したいという話になったこと。ライフステージの変化でキャリアを諦めなくてはいけないのはとてももったいないことですし、もともとテレワークを検討していたということもあり、県外にいながら弊社で働き続けてみないかと会社として提案したのがきっかけです。



現在は、コロナウイルスの影響もあり、全社的にテレワークを行っています。本社には 120 名ほどの社員がいるのですが、A 班と B 班に分かれ、在宅勤務と出勤を１日おきに交代で行うスタイルをとっています。

WEB 会議やプロジェクト管理ツールの活用はもちろん、会社宛の電話を個人の携帯電話に転送できるようにしたり、会社に届いた FAX も WEB で閲覧できるシステムを取り入れました。

何か問題にぶつかるたびに、　スタッフ一丸となって改善策を見出し、ペーパーレス化や電子印鑑の導入など、一つひとつ解決。さらに、WEB 役員会を毎日行うことで、決裁が出るまでに数ヶ月かかっていた案件の即日決裁が可能になりました。

自営型テレワークの推進

自営型テレワーカーの活用を促進するため、養成講座や交流会などを開催し、ワーカーの育成を行っているほか、ワーカー活用を希望する企業向けには、相談窓口を設置し、アドバイザー派遣やお試し発注体験などの支援を行っています。

また、自営型テレワーカーと企業との商談会を開催し、必要とするスキルや経験を持ったワーカーと企業がつながる機会を創出しています。





自営型テレワーカー商談会
■開催日／2021 年１月 19 日　■場所／J:COM ホルトホール大分

お試し発注を体験した企業の声

unid（ユーンデ）株式会社（大分市・デザイン事務所）



代表取締役 櫻井 暢子氏

●ワーカーへ発注した業務
WEB ページのコーディング業務

●お試し発注体験の感想
ワーカーの実績を見て安心して頼むことができました。
細かい部分まで丁寧にワーカーから確認してくれた点も助かりました。

●今後について
コーディング業務以外にも、ライターや、SNS 活用、画像加工のできるワーカーともつながりたいです。

自営型テレワーカーは どんな人？



Aさん
アパレル 15 年の業務経験を活かし、ファッション記事やショップの広告・ブログの記事を在宅で書いています。在宅ワーク歴４年です。
１日の稼働時間は４時間、週 20 時間働いています。

Bさん
イベント企画・運営業務に携わっていたことから、在宅ワークは企業研修用のテキストやスライドの作成、添削などを行っています。また、電話応対の経験もあるため、飛込み営業も得意です。１日３時間、週 15 時間働いています。

Cさん
美大卒業後、ＥＣサイトの運営・企画・デザインの業務経験があります。在宅ワーク歴は５年で、主にサイト制作を行っています。パンフレットやＤＭ制作も経験があります。１日６時間、週 30 時間働いています。

合同企業説明会

■開催日：2021年1月29日

結婚や出産、介護など家庭の事情で仕事を辞めたけどまた仕事をしたい・・・
そんな思いを持つ方を対象に「合同企業説明会」を大分市で開催しました。企業による説明会には様々な業種の企業が参加し、自社の仕事環境などについて説明しました。


大分県からの挨拶


説明会の様子

アンケート結果から

- 就業できるかどうかもわからない中での参加だったが、同じ子育て中の方のお話を聞くことができたので、仕事をするイメージがもてた。（参加女性の声）
- 普段お話を聞く機会の無い会社のお話を直接聞かせて頂けて良かったです。（参加女性の声）
- 育児をしながらの就労における課題を考えるきっかけと参考になりました。（参加企業の声）
- 面談時間のゆとりがあり、ゆっくり話すことができました。（参加企業の声）

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。

▶毎月の健康情報の提供や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・アドバイザー派遣

▶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。

▶宣言の作成、目標達成に向けた支援のためアドバイザー（社会保険労務士）を派遣（無料）しています。

【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、イクボスの普及を行っています。

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



●大分県育児短時間勤務奨励金

中小企業事業主が、直近3年間で初めて6ヶ月以上の育児短時間勤務を従業員に取得させた場合に交付します。

◆主な要件 ①大分県内に本社を有していること
②常用雇用者数が300人以下であること
③育児短時間勤務を6ヶ月以上取得し、令和3年4月1日以降に育児短時間勤務を終了する従業員がいること
④上記③に該当する従業員の育児短時間勤務開始日以前の3年間に6か月以上の育児短時間勤務を取得した者がいないこと

◆補助金額 30万円（1事業主につき1回限り）

大分県　育児短時間勤務奨励金

●大分県両立応援給付金

育児短時間勤務から続けて次の子どもの育児休業を取得した従業員に、育児休業給付金の減額分（フルタイム勤務であれば受給できた額との差額分）を交付します。

◆主な要件 ①大分県内に在住していること
②育児短時間勤務から続けて次の子を出産し、その子の育児休業を終了して令和3年4月1日以降に職場復帰していること

◆補助金額 上限30万円まで

育児短時間勤務 → 次子出産 → 育児休業 → 職場復帰 → 申請

大分県　両立応援給付金

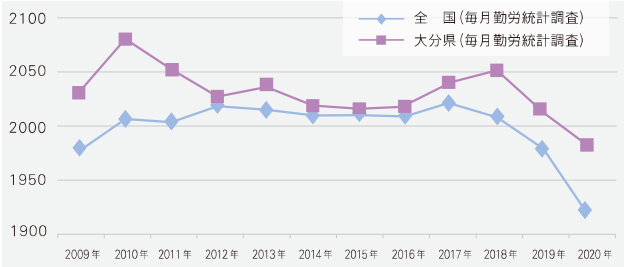
【お問合せ先】大分県こども未来課　☎097-506-2712

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月に行った「おおいた働き方改革」共同宣言では、下記4つの目標を設定し、その目標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。

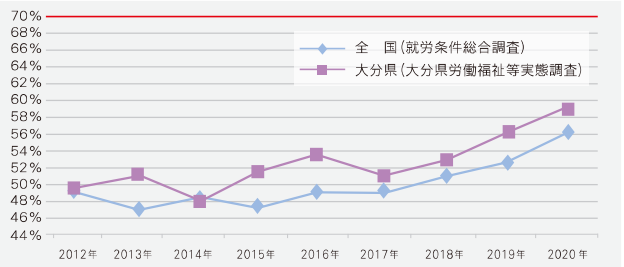
1 一般労働者の年間総実労働時間全国平均以下（2020年）



全国 1924.8時間　大分県 1983.6時間（2020）

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

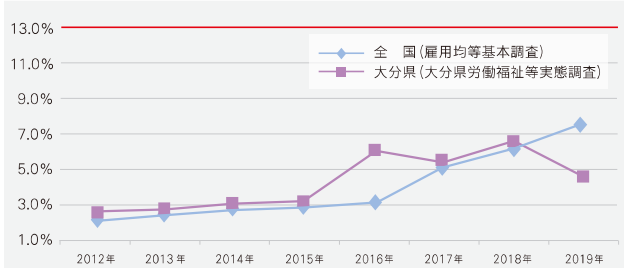
2 年次有給休暇取得率 70%以上（2020年）



全国 56.3%　大分県 59.0%（2020）

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。《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

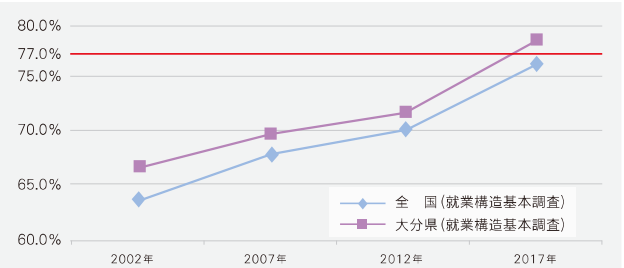
3 男性の育児休業取得率 13%以上（2020年）



全国 7.5%　大分県 4.8%（2019）

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）



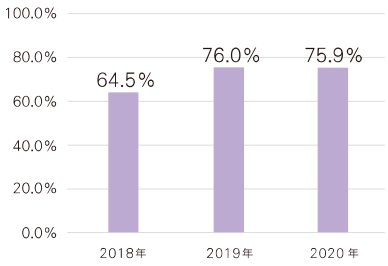
全国 76.1%　大分県 78.6%（2017）

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した。（女性の自営型就業者におけるテレワーカーの割合 H29年 21.5%→H30年 22.6%）
《H30 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

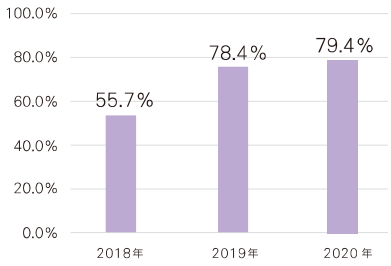
「大分県労働福祉等実態調査」結果

働き方改革に取り組む事業所が増えています！

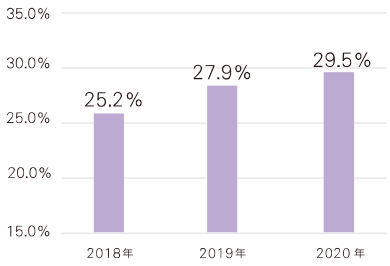
県内の民間事業所における労働条件や労働福祉等について、その実態と動向を把握し、今後の労働施策を推進するための基礎資料を得ることを目的として、毎年6月、県内の1,000事業所を対象に調査を実施しています。



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る ●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に押印必要) ①認証申請書　②一般事業主行動計画策定届の写し

◆◇◆詳しくはホームページ(申請書がダウンロードできます)◆◇◆
http://www.pref.oita.jp/site/oitarodo/workkosodate-0001.html



✻「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	2021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。



要件を満たしたら応募！！

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！

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（コンサル 110番）

「コンサル110番」までご相談を！
■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17番20号 大分第2ソフィアプラザビル3F

■発行／2021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