

# おおいた働き方改革 —取組事例集—



**WORK  
LIFE  
BALANCE**



---

## はじめに

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、人口減少社会における労働力不足の克服に向けた働き方改革の推進を目的に、「大分県働き方改革推進会議」を2016年12月に設置しました。企業における実情を踏まえながら議論を深めていき、昨年8月に「おおいた働き方改革」共同宣言を行い、4つの目標に向けて「働き方改革」に取り組んでいくこととしました。

企業においては、「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認識し、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。

この事例集は、大分県経営者協会労働問題研究会が行った「働き方の見直しへの取組アンケート」と大分県商工労働部が行っている企業訪問等を基に、県内の企業・事業所が自らの創意工夫で行っている「働き方改革」の取組を紹介するものです。様々な取組のうち、他の企業・事業所の参考となる事項について、幅広い業種にわたり、わかりやすく記載しました。

この事例集をご活用いただき、企業における働き方改革の取組が進んでいくことを期待しています。

終わりに、この事例集の作成にあたり、お忙しい中、快くご協力いただきました企業の皆様に心から感謝申し上げます。

2018年5月

大分県経営者協会労働問題研究会委員長 酒井 祐一  
大分県商工労働部雇用労働政策課長 中山 和充

---

# おおいた働き方改革 取組事例集

## 製造業

- 大分デバイステクノロジー株式会社… 1
- 佐伯印刷株式会社… 2
- 株式会社ざびえる本舗… 3
- TRY 株式会社… 4

## 卸売業、小売業

- 株式会社アステム… 5
- 株式会社古城… 6
- 株式会社トキハ… 7

## 宿泊業、飲食サービス業

- 有限会社工藤旅館… 8
- 杉の井ホテル&リゾート株式会社… 9
- 有限会社トラベルイン吉富… 10

## 医療、福祉

- 社会福祉法人大分県社会福祉事業団… 11
- 社会医療法人敬和会 大分岡病院… 12
- 株式会社日豊ケアサービス… 13
- 株式会社はなはな… 14

## 情報通信業

- 株式会社オーイーシー… 15

## 建設業

- 協栄工業株式会社… 16
- 大和リース株式会社 大分支店… 17

## サービス業

- 三信産業株式会社… 18

## 運輸業、郵便業

- 鶴崎海陸運輸株式会社… 19

## 金融業、保険業

- 株式会社大分銀行… 20

- 【資料】「おおいた働き方改革」共同宣言……………21
- 「働き方改革の取組」を推進するための事業(大分県)…22
- 大分県働き方改革推進支援センター……………23
- 大分労働局の助成金(働き方改革関連)……………24

# 大分デバイステクノロジー株式会社 (大分市)

代表者：代表取締役 安部征吾

事業内容：半導体アセンブリ事業、半導体試作・開発サポート事業、半導体前工程事業

従業員数：131人（男性86人・女性45人、うち正社員114人）2018年2月現在

## 取組と成果

### 1 時間外労働の削減

- (取組) ●勤怠管理システムの導入…2017年  
※労働時間、年休取得状況の社内共有  
(～前日実績)
- 毎月の安全衛生委員会にて前月実績および当月15日までの時間外について改善を指導
- 毎週水曜日を定時退社推奨日に設定

(成果) 時間外労働 2016年 21.1時間/月▶▶▶2017年 17.7時間/月

### 2 年次有給休暇の取得促進

- (取組) ●年間勤務カレンダーに年3日間の年休充当日を設定  
(将来5日間を計画)
- 代行者の育成を促進（教育計画に基づいた多能工化）
- 有給休暇の取得単位を半日から1時間に変更（2017年～）
- (成果) 年休取得 2016年 10.1日/人▶▶▶2017年 11.7日/人

### 3 「改善提案制度」の活性化

- (取組) 従来の「改善提案制度」を社員が気軽に意見を出せるよう、「気づき提案制度」に変更  
(2016年5月～)

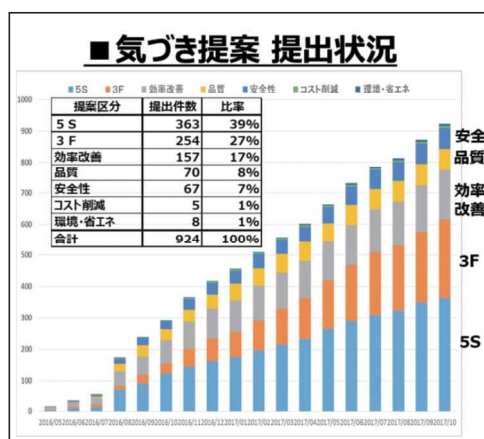
※どんな些細な不安、不満、負担でも、これを解消するための提案に対し社を挙げて取り組むことで安全で明るい職場環境を目指す。

- (成果) 2017年にて800件以上の提案実績

※小さな気づきによる提案が多く出るようになった。

(例) 【提案内容】照明が装置の影となり作業台が暗くて作業しづらい。

【改善内容】作業台に蛍光灯を設置し作業エリアの照度を確保した。



## 今後の方針(抱負)

「働き方改革」は、生産性向上・経営力向上や「魅力ある職場づくり」の実現による、中小企業・小規模事業者の人手不足解消のチャンスでもあると認識しています。

「魅力ある職場づくり」を進めるためには、公正な評価や処遇、人材の育成、ワーク・ライフ・バランスの実現できる環境整備など、社員の視点に立った取組みが必要であると考えています。

まだまだ取組むべき課題が多いが、専門家の指導や他社の実績報告を通じて、労働条件・職場環境について着実に改善を実行し、「魅力ある職場」を目指していきます。

# 佐伯印刷株式会社（大分市）

代表者：代表取締役 平岩禎一郎

事業内容：印刷全般、デジタルコンテンツ、イベント運営

従業員数：110人（男性70人・女性40人、うち正社員96人）2017年12月現在

## 取組と成果

### 1 印刷業の課題

- 印刷業は受注型製造業である為、計画生産ができない。
- デジタル化が進んではいるが、デザイナー・編集者、印刷機を動かすオペレータなど職人の技に影響される。
- 特定の時期に一部の社員に負荷が掛りやすい。



当社広告デザイン

### 2 改善活動と見える化の取り組み

（目的）社員全員が仕事の進み具合が正常か異常かの判断ができる環境を整え、素早く対策を行うこと。

（取組）「5S活動の徹底的な推進」（2008年4月～）

- 委員会…各部署の委員（1年交替）で構成
- 啓蒙ポスターや監査委員による各職場の監査報告を社内に掲示し、社員全員が5Sに対する意識を統一。



5S会議風景

（成果）特に整理・整頓により、生産性向上の基本ができた。各部署からは若い社員も含めあらゆる世代が参加している為、日頃発言の機会を得られない社員も発言する等、社内の一体感が醸成された。

### 3 作業の標準化・多能工化教育と「なしか会議」について

（目的）作業の標準化・多能工化に取り組み、仕事をシェアして、一部の社員への負荷を減らす。

（取組）目標管理表の作成（部署毎にテーマを作り、標準化、多能工化教育を行う）

- 「誰が、誰に、何を、いつまでに」という4項目を、責任と権限という観点から明確にする。
- 当社では社内教育をOJT（On-the-Job Training）で行っている為、メリハリを付ける意味からも大事だと考えている。
- 月1回、管理職による「なしか会議」（2014年10月～）を開催し、目標管理表を検証。外部アドバイザー（ものづくり企業のOB）による指導を受けている。

部署	目標	進捗	備考
1	印刷部		
2	営業部		
3	企画部		
4	総務部		
5	生産部		
6	品質管理		
7	安全管理		
8	環境管理		
9	労務管理		
10	設備管理		
11	情報管理		
12	その他		

目標管理表

（成果）総時間外労働の削減  
2016年は2015年比16%減、2017年は2015年比20%減

## 今後の方針(抱負)

当社では、作業の標準化・多能工化教育により、一部の社員の残業を減らすと共に、生産設備の自動化、コンピュータ化にも取り組むことで、経験、体力、知識にとらわれない工場を目指しています。そして、自動化された生産ラインを経験豊かな社員が管理する工場は、生産性の更なる向上を可能にします。当社では改善・創意工夫とIoTへの取り組みにより、社員が動きやすい、働きやすい環境づくりを目指しています。

（今後の課題）各部署のリアルタイムでの稼働状況の把握ができていない。多能工化により作業範囲が増えて、処理量が増えたとしても、工場全体の忙しい部分とそうでない部分がリアルタイムで分かなければ、現状に即した人の配置ができない。

（解決策）現在IoTの勉強会を進めている。メンバーは、なしか会議のメンバー。IoTにより生産管理を行うことで、「モノの流れ」「人の流れ」「工場の稼働状況」をリアルタイムに把握できれば、瞬時に組織的な人員配置を行い、更なる作業の効率化、生産性の向上が可能になる。

製造業

卸売業、小売業

宿泊業、飲食サービス業

医療、福祉

情報通信業

建設業

サービス業

運輸業、郵便業

金融業、保険業

# 株式会社ざびえる本舗 (大分市)

代表者：代表取締役 太田清利

事業内容：菓子製造

従業員数：70人（男性11人・女性59人、うち正社員18人）2018年3月現在

## 取組と成果

(取組) 多能工化（製造部）、配送外注（営業部）、コミュニケーションの確保（総務部）

### ●製造部

製造部では餡練りと4品種のお菓子『ざびえる』『瑠異沙』『豊のたちばな』『月さらさ』を製造しているが、それぞれの製造技術を全員が保持できるよう、3~4年ごとに部署異動を行い、多能工化を進めている。

これにより、製造部全員で業務の相互補完が可能となり、有給休暇をとりやすくする。

### ●営業部

従来は、自社配送により受注した商品を翌日に全店に届けることがほとんどだったが、納品代行が可能な店舗への配送を外注し、また、2日に一度の納品が可能な店舗には隔日配送にさせていただくことで、時間的余裕を確保できるようにしている。

### ●総務部

朝一番に責任者が1日の製造数、販売、行事等の作業内容を発表し、総務部全員がコミュニケーションを取り合い、各自の1日の仕事の流れをつかむことで、無駄な作業をなくして残業を少なくするよう取り組んでいる。



(成果) 年次有給休暇取得数 2018年 3~5日/人 ▶▶▶ 2020年 5~7日/人  
誕生日休暇は全員が取得できている。

## 今後の方針(抱負)

現状、週休2日だが連続休暇が取りにくいので、年に一度は閑散期に週休、誕生日休暇を含めて7日連続の有休を各人が取れるようにしたいと思います。

特に小さい子供がいる家庭では、子供たちの思い出づくりの一端になればと思っています。

# TRY株式会社 (日出町)

代表者：代表取締役社長 高橋晴美

事業内容：精密切削部品加工・電気制御装置組立・自動車内装品組立

従業員数：58人（男性32人・女性26人、うち正社員47人）2018年2月現在



## 取組と成果

### 1 原則ノー残業の徹底

(取組) 業務量が増加する部署には、人員の部署間移動を行い、手厚い人員配置を行う。部署内で業務の効率化が図られた後、人員を元に戻していく。3事業所に分かれて従事している社員の平均年齢が27歳と若い為、多能工化の取組がスムーズに行われる。

(成果) 働きやすい職場ということが周知されるようになり、求人10倍の応募がある。(ハローワークへの求人募集のみ)

### 2 男性の育児休業手当の創設

(取組) 配偶者が出産し、自宅に戻ってからの育児に男性が参画することが重要だと考えている。そこで、男性の育児休業は、配偶者が自宅で育児を開始する時期に20日を限度として、各家庭のニーズを考慮して分割取得することを推奨している。

育児休業期間の所得が下がらないように手当を支給している。

(手当のコストは、外部委託していた清掃業務を社員全員が行うことにより捻出。)

(成果) 平成29年度取得者2名(実績)

配偶者及び関係者の方から育児休業の取得を称賛された事により、男性社員が自信を持ってその後の業務に取り組むようになった。また、その姿勢(仲間に対する感謝の気持ち)がグループ全体へ相乗効果を与えている。

### 3 社員定着の工夫

(取組) 社員の多様なニーズに出来る限り細やかな配慮をする取組の一つとして、残業をして給与を増やしたい月には、外部委託業務の一部を当該社員の時間外・休日出勤に割り当てるシステムを構築している。

(成果) 社員一人一人が考える『希望する働き方』は、それぞれの事情により変化する。

弊社は、総務/人事の部署を設置していない。社長と直接会話する様にしている為、社員の多様なニーズへの即対応が可能。その事が深い信頼関係の構築に繋がっている。アットホーム的な社内の雰囲気、企業イメージに繋がる努力を心がけている。



#### 【TRY(株)採用実績】

H23年度	0名
H24年度	0名
H25年度	8名
H26年度	5名
H27年度	7名
H28年度	15名
(ハローワーク募集年2回実施)	
H29年度	21名
(ハローワーク募集年2回実施)	



## 今後の方針(抱負)

今後は、上記に示した取組を継続させながら、昨年度より女性社員(パート含)26名中6名の育児休業対象者の復帰に向けて、より柔軟な働き方への取組を進めていきたいと思っております。

また、平成30年度は日出町の支援学校より採用した学卒者の教育を通して、今まで気づけない、見過ごしていた目線での、社内改革(見える化の強化)を行いたいと思っております。地域に根づく中小企業として、地元の支援学校の生徒さんが一人でも多く、一般企業への就職に繋がる様に取り組んでまいります。

製造業

卸売業、小売業

宿泊業、飲食サービス業

医療、福祉

情報通信業

建設業

サービス業

運輸業、郵便業

金融業、保険業

代表者：代表取締役社長 吉村次生

事業内容：医療用医薬品・医療機器等卸売業

従業員数：2,708人（男性2,016人・女性692人、うち正社員1,633人）2017年3月現在

## 取組と成果

### 1 社員本人の裁量による柔軟な勤務体制の実施

（取組）営業・内勤スタッフ部門にてフレックスタイム制を導入。内勤部門では月内で業務の繁閑に差がある場合が多く、メリハリのある働き方を可能にしている。営業部門ではお得意先の状況によって、支店単位で始業・終業時刻を変更している部門もある。

（例：8:30～17:30→9:30～18:30）

また、上司の許可による直行・直帰や半

日年休の取得を可能とするなど、営業員本人の裁量による柔軟な勤務を可能にしている。今後は在宅勤務（テレワーク）の導入も検討していきたい。



大分社屋



福岡社屋

### 2 仕事と育児の両立支援

（取組）①2017年10月の法改正前から最長2年間の育児休業が可能。

②育児短時間勤務（1日6時間勤務まで短縮可能）は小学校3年生の年度末まで可能。

③付与後2年間が経ち、失効する有給休暇を積み立て（年間5日、総積立日数最大30日）、育児・介護・私傷病の療養を目的に使用できる積立休暇制度

④配偶者出産時特別休暇

（成果）①2018年2月末現在18人が育児休業中（契約社員含む）

②2018年2月末現在10人の正社員が育児短時間勤務中

③2016年4月1日の制度開始以降29人が利用

④2017年度17人取得

### 3 営業員にiPadを配備

（取組）出先で受注入力が可能。営業情報の検索等に活用

（成果）営業員の声

「iPadはパソコンと比較して立ち上がりが早く、隙間時間が有効に使えるようになった。」

「業務の効率化ができ、営業活動の質の向上に繋がった。」

「帰社後の事務処理の負担軽減につながっている。」



## 今後の方針(抱負)

多様な価値観を受け入れ、多様な人財が、それぞれのライフステージに合わせて活躍できる会社を目指して、制度の充実・進化を図っていきたい。来期は有給休暇取得促進を目的に、時間単位の取得の制度化やアニバーサリー休暇の導入を推進したい。



# 株式会社古城 (大分市)

代表者：代表取締役 古城 一

事業内容：IT/OA ソリューション事業、建設 ICT ソリューション事業

従業員数：40人（男性29人・女性11人、うち正社員38人）2018年4月現在



## 取組と成果

### 1 ノー残業DAYの増加

(取組) ●ノー残業DAY

…月7回（26日以降を除く月、水曜日）

●ミニノー残業DAY（17時30分までに退社）

…月3回（26日以降を除く金曜日）

（定時退社の取組：役員クラスが声掛け、アナウンス）

(成果) 残業時間の削減

●2016年：月50時間/人▶▶▶2018年：月30時間/人

●若手社員が生き生きとしてきた。（だらだら残業の激減）

●業績が向上してきた。

（さらなるIT化による業務効率UP）

### 2 IT投資での改善

(取組) 営業部員全員にタブレットPCと携帯電話を支給。さらに、クラウドサービスに移行中。

(成果) ペーパーレス会議、電子日報、外出先でのメール確認に加え、将来のテレワークや情報共有の強化に対応。

### 3 年休の一斉付与及びリフレッシュ休暇の設定

(取組) ●年休の一斉付与：夏季と年末に計3日程度

●「リフレッシュ休暇制度」：土日と繋げて4日間の連続休暇を取得する制度（2016～）

・4日間の連続休暇の取得を推進し、その内、1日は有給休暇とは別に特別休暇を付与。

・繁忙期の2月3月9月を除いた期間で自由に設定。

・4月に入り各社員が年間スケジュールを見ながらリフレッシュ休暇期間を申請。

(成果) 年次有給休暇取得の増加

2015年 3日/人▶▶▶2017年 8日/人



## 今後の方針(抱負)

若い社員が増え（平均年齢34歳）、彼らに思う存分活躍をしてもらうためにも、ワークライフバランスを重視した会社に舵を切りました。当初は不安いっぱい船出でしたが、若い社員を中心に好評であり、仕事の効率化（IT活用、会議の見直し、マグネットスペース利用）を工夫し、いい方向に進んでおります。私たちの取組をぜひ県内の会社様にも賛同いただきたく、ご案内中でもあります。



働き方改革はまずはオフィスのリニューアルから！ということでフリーアドレス方式を採用しました。



ワークライフバランス導入したら、若者だけがイキキとするのではなく、幹部もリフレッシュしよう！ということで、私以下当社幹部は年1回必ず県外の百名山に挑戦しています。

製造業

卸売業・小売業

宿泊業、飲食サービス業

医療、福祉

情報通信業

建設業

サービス業

運輸業、郵便業

金融業、保険業

# 株式会社トキハ (大分市)

代表者：代表取締役社長 池辺克城

事業内容：小売業

従業員数：1,028人（男性305人・女性723人、うち正社員640人）2018年2月現在

## 取組と成果

### 1 労働時間管理の徹底

- (取組) ①出退勤システムによる月単位個人別の労働時間を管理  
②月1回個別の実労働時間の確認と分析  
    (1) 時間外労働の実態把握  
    (2) 時間外労働月30時間超の従業員の産業医による個別面談  
③労働時間等設定改善委員会  
    (1) 当該委員会の下部組織として「各店時間管理委員会」を労使で運営。上記2を実施し職場単位・個人単位で対策を検討、ラインに通知。  
    (2) 労働時間等設定改善委員会で上記(1)を報告。全社で対応すべき施策を決定。また所定外労働時間削減に向けた対策を検討、関係部へ提言または指示。

(成果) 2017年度 時間外労働時間年間13.9%削減(対前年度比)

### 2 ISO14001シリーズ取得

- (取組) ①省資源、省エネ観点からの業務見直し  
    ●コピー裏紙再使用の徹底  
    ●提出書類の簡素化  
    ●グループウェアを活用した電子申請の導入  
    ●タブレットによる役員会資料の管理 など  
②整理整頓の徹底を通じた業務簡素化  
    ●紙資料の削減による保管業務の削減  
    ●事務作業効率を向上する事務所レイアウトの見直し など

(成果) 紙資源9%、エネルギー10%削減

### 3 その他の取組

- (取組) ①エントリー制度：繁忙期や繁忙時に他部門に応援を要請する制度  
②メンター制度：若年層（入社1年目まで）を対象にメンター（入社3年程度）を配置。

## 今後の方針(抱負)

- 女性の活躍推進  
①基幹職(チーフ、バイヤー)への積極登用  
②管理職への登用および環境整備
- 育児支援  
育児休業から復帰するときに待機児童となり、意に反して休業期間を延長せざるを得ない等の場合の支援策を検討。
- さらなる生産性向上  
①事務業務の自動化・省力化とグループ企業によるシェアードサービス化の検討。  
②コア業務以外の業務集約と効率化の検討。



トキハ本店



トキハ別府店



トキハわさだ店

昭和10年	創業
昭和11年	開業
昭和29年	第1次増床
	バスターミナル併設
昭和31年	第2次増床
昭和50年	第3次増床42,564㎡
	西日本第1位面積
昭和63年	別府店開店19,998㎡
平成10年	わさだタウン開店64,505㎡
	別府コスモピア買収
	別府店29,782㎡
平成21~	第1次中期経営計画
23年	別府店・わさだタウン再構築
平成24~	第2次中期経営計画
26年	本店再構築
	新ポイントカード導入
平成27~	第3次中期経営計画
29年	本店リモデル・耐震工事
平成30~	第4次中期経営計画

# 有限会社工藤旅館（大分市）

代表者：代表取締役社長 工藤萌緒

事業内容：ホテル業（ホテルクドウ大分/HOTEL910）

従業員数：28人（男性12人・女性16人、うち正社員10人）2018年3月現在



## 取組と成果

### 1 社員スタッフへの経営状況の全開示

- (取組) ●会社のコンディション（経営数値:B/S P/L）を全体会議にて開示共有
- 年に一度の決算報告会は全社員出席のもと開催
- (成果) ●スタッフ一人一人が経営的視点から判断し動くようになった。
- 新人・ベテラン問わず、自己裁量の幅が広いため、「やらされ」ではなく「自発的」に働くようになった。

### 2 逆ピラミット型と適材適所による個々の役割作り

- (取組) 社員、パート関係無し。お客様と一番身近に接する[現場スタッフ一番主義]
- 社長、支配人は、現場が潤滑に動けるようにサポートする縁の下チーム。
  - 百点の人間はいないけれど、これをやらせたらピカイチという役割をスタッフ各々が持たされるように人事を考慮。
  - スタッフ各々の興味、能力、モチベーションを会社とスタッフの間で都度擦り合わせる個人面談（コミュニケーション）を重視。
- (成果) 社員スタッフは自分の仕事へのプライド（誇り）を持ち、チームワークを重んじ、有用感を感じながら自ら率先してマルチタスクに取り組むようになった。

### 3 改善の習慣化 9、10（クドウの）日は改善の日

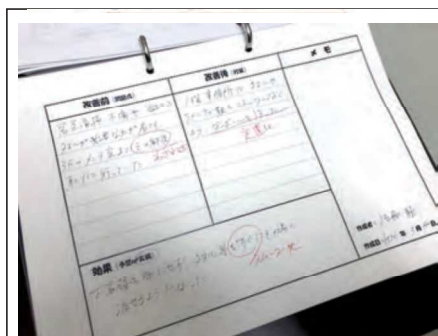
- (取組) [不満OK、ミスは宝主義]
- 毎月9日に全社員が改善メモを提出。現場のミスや問題、課題を各々が挙げ、10日に改善策まで考案することを習慣化。改善し続ける組織づくりを全社で癖付け、当たり前化に。
- (成果) 担当社員と改善セミナーを受講し、取り組みを始めたばかりだが、今後もやめずに続けていくことで、改善力と改善指導力を培っていく。

Myホームに帰れない働きマンへ  
大分のYourホームを！

ホテルクドウ大分



HOTEL910



毎月1回1枚だけ、カンタンに！ 改善メモ  
毎月9日 工藤旅館オールスタッフ 改善メモ提出  
毎月10日 役職による改善の宝石をコメント  
その月の改善大賞を毎月表彰



## 今後の方針(抱負)

工藤旅館の4S（CS，ES，MS，OS）

- CS（顧客満足度）はES（社員満足度）があつてこそ。
- ESは社長が頑張る。社員はCSを頑張れ。
- MS（マーケティング&セールス）強化は全社を挙げてやっこう。
- OS（オペレーションシステム）は現場で日々磨きをかけてやっこう。

### 工藤旅館の[4S]

CSはESの土台があつてこそ  
ESは社長が頑張る  
社員はCSを頑張れ  
MS強化は全社を挙げてやっこう  
OSは現場で日々磨きをかけてやっこう

製造業

卸売業、小売業

宿泊業・飲食  
サービス業

医療、福祉

情報通信業

建設業

サービス業

運輸業、郵便業

金融業、保険業

# 杉乃井ホテル&リゾート株式会社（別府市）

代表者：代表取締役 似内隆晃

事業内容：ホテル・旅館運営

従業員数：980人（男性440人・女性540人、うち正社員400人）（2017年12月現在）

## 取組と成果

### 全館休館期間の延長

（取組）1月中旬に全館休館を実施

（2018年1月9日～18日 5→10日間）

- 対象…正社員、契約社員、フルタイム・パート  
タイマー等 常用雇用者 計約700人
- 研修旅行費用の約3分の2を会社が負担

（成果）従業員の自己研鑽と有給休暇取得促進が図られた。

- 2018年実績  
海外研修旅行…約220名  
国内研修旅行…約40名  
休暇取得 …約440名
- 有給休暇の取得日数（一人平均）  
2016年度：3.5日▶▶▶2017年度：6.5日

#### ★従業員の声

「自己研鑽と実家への帰省のどちらもできるようになった」

「休暇日数の増加で、学習、研修、旅行、病気治療等いろいろな計画を検討することができ、その内容も充実させることができた」

「家族とのコミュニケーションを充実させることができた」

「人間ドック等の受診などの健康管理に時間を充てることができた」

「計画的に活動計画を設定することができ、その行動資金も計画的に準備することができるようになった」



## 今後の方針(抱負)

連続休暇を取りづらいホテルの職場環境を改善し、従業員を休ませることにより、やる気を引き出すことを優先させたい。連続休暇制度等の福利厚生施策や海外、国内のホテル視察研修の実施等の教育制度を拡充し、未来を託す優秀な人材の確保を積極的にめざしていきたい。

### （目標）

- 長時間労働を是正し生産性を向上することで、多様な人材が活躍できる職場を作り、多様な働き方を認め合う風土を醸成していくことを目指す。
- 社員の心身のリフレッシュを目的とした連続休暇制度を創設し、仕事と家庭の両立を目指し、結婚、出産、育児、介護などのライフイベントに応じた柔軟な働き方を目指す。

# 有限会社トラベルイン吉富（竹田市）

代表者：代表取締役社長 井上 隆

事業内容：ビジネスホテル、お食事処

従業員数：6人（男性0人・女性6人、うち正社員1人）2018年3月現在

## 取組と成果

### 1 高齢スタッフの業務負担軽減

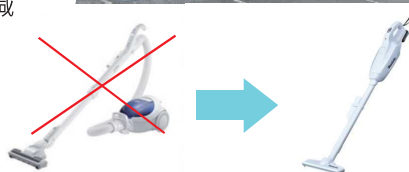
(取組) コード付き掃除機からコードレス掃除機への変更  
(吸引力はUP)

- コーナーごとに引っ掛かる精神的なストレスの軽減
- コンセントを差し替える手間の削減
- 軽量化により、労働負担の軽減

(成果) 1客室あたりの掃除機使用時間 5分以上→3分

★スタッフの声

「軽くなり、小回りも利くので手早く掃除機をかけられるようになった。バッテリー連続駆動時間の25分を意識し、作業手順を考えるようになった。」



### 2 笑顔で接客、お客様満足度向上

(取組) おもてなし研修の実施、市内おもてなしセミナーへの参加

- お客様からの要望にどのスタッフでも応えられる
- スタッフ間の情報共有

(成果) ★スタッフの声

「市内の観光地を自ら巡って、お客様目線で物事を見ることができた。」

「オリジナル観光マップを作成し、お客様に広めたい。」



### 3 毎日ミーティングの実施

(取組) それぞれがそれぞれの頭の中の行動予定を共有

- 5分間ミーティング
- 宴会時の流れを時系列にし、個々の動きを共有

(成果) 残業時間1時間の縮減

★スタッフの声

「溜めてしまいがちだった洗い物や、整理整頓を空いた隙間時間に行えるようになった。」

2017.12.18(水) 18:30 営業開始前 20分 研修 12:45		2018.1.15(水) 18:30 営業開始前 20分 研修 12:45
18:00	ミーティング 15分 お掃除 30分 夕食 15分	研修 60分 お掃除 30分 夕食 15分
19:00	ミーティング 15分 お掃除 30分 夕食 15分	研修 60分 お掃除 30分 夕食 15分
20:00	ミーティング 15分 お掃除 30分 夕食 15分	研修 60分 お掃除 30分 夕食 15分
21:00	ミーティング 15分 お掃除 30分 夕食 15分	研修 60分 お掃除 30分 夕食 15分
22:00	ミーティング 15分 お掃除 30分 夕食 15分	研修 60分 お掃除 30分 夕食 15分

業務効率UP  
残業1時間  
削減

## 今後の方針(抱負)

- 年一回の昇給を実施したいと考えています。
- マニュアル作成を行い、労働負担の軽減、業務の効率化を図ります。
- 65歳でも使える予約システムの導入により業務時間を縮減し、空いた時間を接客、企画開発に充てます。
- 研修を兼ねた社員旅行を実施し、社員満足度を上げ、顧客満足度の向上につなげます。

製造業

卸売業、小売業

宿泊業、飲食サービス業

医療、福祉

情報通信業

建設業

サービス業

運輸業、郵便業

金融業、保険業

# 社会福祉法人大分県社会福祉事業団（大分市）

代表者：理事長 首藤 忍

事業内容：障害者支援施設 救護施設 障害児入所施設他

従業員数：713人（男性271人・女性442人、うち正社員315人）2017年4月現在

## 取組と成果

### 1 各施設に2名程度の加配配置

（取組）●施設（拠点）数 10箇所

- 各事業に必要な人員配置基準に加えて育児休業加配職員として、正社員を計18名配置（平成27年度8名、平成28年度9名、平成30年度1名）

（成果）★社員の声

「育児休業を取得する際、あらかじめ正社員の加配職員が配置されているので、業務引き継ぎがスムーズであり、希望する期間を気兼ねなく申請ができる。

また、育児休業終了後も引き続き加配職員が配置されていることから、復帰後も育児のために、深夜業務、時間外労働の制限や短時間勤務の申請が気兼ねなくできる環境にある。」

育児理由の離職者0人（平成27年度統計開始以後の数値）



日田はぎの園（日田市）



八つ星の丘（宇佐市）

### 2 法定を上回る制度の充実

（取組）●子育て応援休暇制度

対象：男性職員、子どもが1歳に達するまでに5日取得可能

●子の看護休暇制度

1人目から10日取得可能、時間単位で取得可能

（成果）厚生労働省 くるみん認定（2014年）

★社員の声

「独自の休暇制度により、就業を維持しながら、男性職員の育児参加がし易い環境にある。特に、子の看護休暇制度の時間単位での取得により、子の通院等が容易になり、就業している配偶者の育児負担が大幅に軽減された。」

## 今後の方針(抱負)

「おおいた働き方改革」共同宣言の趣旨に則り、職員誰もが意欲と能力に応じていきいきと活躍できる職場作りを一層進めます。

今後の取組として、現在配置している計18名の育児休業加配職員を継続配置し、かつ育児休業職員数の状況に応じて、さらに配置を行います。

# 社会医療法人敬和会 大分岡病院 (大分市)

代表者：理事長 岡 敬二

事業内容：医療業

従業員数：541人（男性126人・女性415人、うち正社員509人）2018年3月現在

## 取組と成果

### 1 長時間労働削減、年次有給休暇取得の促進

(取組) ● 時間外削減の取り組み（2014年6月～）各職種のメンバーで構成したプロジェクトチームを立ち上げ1年間集中的に活動。

● 年次有給休暇取得の促進

● 改善チーム（医師がリーダー）による業務改善（2016年4月）医師・多職種種のメディカルスタッフで構成されるK A I Z E N室を立ち上げて業務改善に取り組む。

削減した時間外手当は賞与にて職員に還元

(成果) 時間外労働（対前年比）：

2015年5.0%削減、2016年5.4%削減

年次有給休暇取得率向上：

2014年 66.7%、2015年 70.9%、  
2016年 71.1%

### 2 女性の活躍推進

(取組) ● イクボス宣言(2017年5月)、イクボスの募集

● 産休&育休のパンフレット作成、配付

● 女性の管理職登用

(2016年 43名▶▶▶2017年 47名)

(成果) ● 新卒看護師を予定どおり確保できた。

(2016、2017年度)

● 育休復帰 100%

● くるみん認定(2011年10月)

### 3 ダイバーシティセンター(2016年4月設置)

(取組) 9つの部会において、テーマを決めて活動し、月1回活動報告・検証を実施。

【部会】 ・女性の活躍推進 ・働き方改革

・障がい者の活躍推進 ・国際的人材育成

・LGBTの活躍推進 ・民族的マイノリティの活躍推進

・ロボット、AIとの共生推進 ・学術、メディア戦略 ・その他必要な事業

(成果) 外国籍看護師、介護職の雇用

障がい者の雇用促進 2016年 12名▶▶▶2017年 15名

リモートワークの推進 実績4名(事務職・訪問リハビリ)



## 今後の方針(抱負)

- ロボット、AIの導入により業務負担軽減を行います。
- パパママ休暇（特別有給休暇）を新設します。
- KAIZEN室のスタッフを増員し、KAIZEN室の機能充実を図り、さらなる業務改善を促進させます。

代表者：代表取締役 青山龍志

事業内容：介護事業、有料老人ホーム・デイサービスの運営、ヘルパー派遣

従業員数：111人（男性16人・女性95人、うち正社員86人）2018年4月現在



## 取組と成果

### 1 離職防止の取組

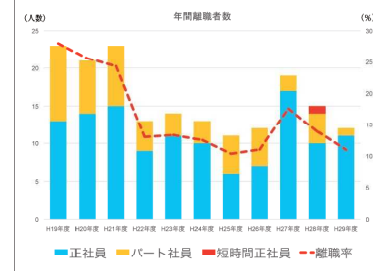
- (取組)
- 定年延長65歳（2008年8月～）
  - 正社員転換制度の導入 パート社員を積極的に正社員に登用（2009年1月～）
  - 再雇用制度により70歳まで就労可能（2009年4月～）
  - キャリアパス制度の導入（2011年1月～）
  - 退職金制度の導入（2011年4月～）
  - 夜勤手当等の諸手当拡充（2013年4月～）
  - 資格手当（パート職員を含む）を拡充（2015年4月～）
  - アドバンス職位（勤続5年以上に手当を支給）の導入（2017年6月～）

- (成果)
- 離職率 2007年度 28%▶▶▶2018年度 11%
  - 一人当たり時間外労働1時間未満/月(H29年度)

### 2 子育てしやすい環境の整備

- (取組)
- イクボス宣言
  - 年次有給休暇の時間単位での取得（2013年10月～）
  - 短時間正社員制度の導入（2015年6月～）
  - 育休復帰支援プラン 復帰前面談等の実施（2015年10月～）
  - 保育手当（保育料の60%を支給）の導入（2017年6月～）
  - 育児休業は3歳まで、介護休業は120日まで（2017年10月～）

- (成果)
- 厚生労働省 くるみん認定（2011年・2014年）
  - プラチナくるみん認定（2016年大分県初）
  - 平成28年度 子供と家庭・若者応援団表彰 子育て家族支援部門
  - 平成28年度 パートタイム労働者活躍推進企業 奨励賞
  - 女性活躍推進法に基づく えるぼし2段階（2017年12月）
  - 大分県 第1回おおいたワーク・ライフ・バランス推進優良企業表彰（2016年）
  - 育児休業取得率：2009年度以降 100%、育児休業復帰率：2012年度以降 100%



### 3 1,2の取組に対する社員の声

「私は、介護未経験で体力にも不安があったので、パート社員から少しずつ仕事を覚えて介護初任者研修資格を取得し、短時間勤務正社員となり、そして正社員にステップアップしてきました。最初からフルタイム勤務だったら、負担になっていたと思います。少しずつ自信がついて少し前に進む方法が自分にとって良かったと思います。」（20代女性）

「昨年2月に育児休業から復帰し、正社員からパート社員に転換しました。いざ復帰してみると、子どもの発熱などで保育園から呼び出されることがあり、夕方までの勤務は難しいと感じました。上司が「今のシフトで働き続けられそう？」と声をかけてくれたおかげで相談しやすかったです。今後は、子どもの成長に合わせて短時間正社員に、そして正社員に転換していきたいと考えています。」（20代女性）



## 今後の方針(抱負)

弊社は介護事業所を運営しており、女性が多数在籍しています。少子高齢化が進む中、少しでも多くの女性に長く、安心して勤めてもらえるように、ワーク・ライフ・バランスを中心にした取組を継続し、実情に応じて改正を行います。

- 人材確保、定着化を図るためには「働き方改革」は欠かせません。処遇に合ったキャリアパス（人事考課）の実現をめざします。
- 育児休業、介護休業の取得者の応援をします。
- 所定時間内に業務が終わるよう業務の改善をします。
- 年次有給休暇の取得率60%を目指します。（平成29年度は50%を達成しました。）
- ダイバーシティの推進を目指します。



# 株式会社はなはな（大分市）

代表者：代表取締役 岡田久美子

事業内容：有料老人ホーム、サービス付き高齢者向け住宅、高齢者通所介護（デイサービス）

従業員数：73名（男性 19名、女性 54名、内正社員 59名）2018年3月現在

## 取組と成果

### 1 子育てしやすい環境の整備

（取組）事業所内保育所（0～3歳まで、定員9人）

（成果）2018.3月現在 利用社員3人

#### ★社員の声

「初めての保育園で子どもを預けるという事が不安でしたが、先生方がとても良くしてくれるので、子どもを安心して預けて、仕事に専念できています。子育てで分からないことも先生方に教えていただき、子供だけではなく親のフォローまでしていただきました。」



### 2 女性が働きやすい制度の充実

（取組）短時間正社員制度

育児休業復帰後に本人の希望により、6時間～7時間

（成果）2018.3月現在 制度活用者 3人

### 3 資格取得経費の助成（受験料全額）

（取組）●介護職員初任者研修 2017年 3人に助成

●介護職員初任者研修 2018年 3人に助成予定

（成果）介護職員初任者研修 2017年 3人取得

#### ★社員の声

「未経験の介護の世界でしたが、無資格でも入社することができ、後に資格を取らせてもらえる環境がありがたかったです。最初は「できるだろうか」と不安を抱いて入社しましたが、3～4か月学校に通わせてもらい、その後マンツーマンで先輩に実技を教わる事が出来て、不安を取り除いてくれました。今回、会社が授業料を助成してくれたお蔭で貴重な体験をさせていただきました。今後は研修で培った技術を配属された部署で発揮したいと考えております。」



## 今後の方針(抱負)

少子高齢化が進行し、地域のなかで多世代による支えあいが必要なものになっています。このようななか、「株式会社はなはな」は、「老若男女、健常者、障がい者が一緒に暮らす場所を作りたい。」という理念のもと、高齢者施設や保育所、障害者施設等を併設した複合施設を開設し、日常的な多世代交流を実践しています。

また、「出産・育児」は女性社員の退職理由の大きな割合を占めるのが現実です。企業内保育所を設置することは、出産後も安心して勤務できる環境を整え、人材の流出を防ぎ、離職率を低下させる有効な手段といえます。仕事と育児の両立支援、従業員のワーク・ライフ・バランス施策となる企業内保育所が設置されることが、従業員の満足度、やる気の向上だけでなく、働き方、業務効率、生産性等、業務の質的な意識向上に繋がります。

製造業

卸売業、小売業

宿泊業、飲食サービス業

医療・福祉

情報通信業

建設業

サービス業

運輸業、郵便業

金融業、保険業

# 株式会社オーイーシー（大分市）

代表者：代表取締役社長 加藤 健

事業内容：ソフトウェアの開発・販売、ICT 関連機器の仕入販売、アウトソーシング

従業員数：448人（男性294人・女性154人、うち正社員411人）2018年4月現在

## 取組と成果

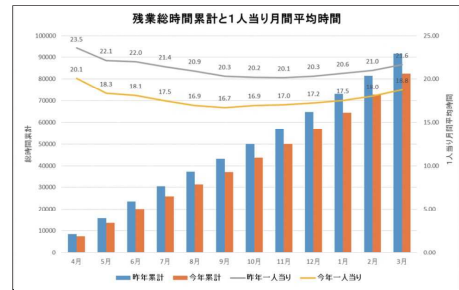
### 1 働き方改革プロジェクトチームの立ち上げ（2017年4月）

- （取組）
- メンバーは各部署より選任（年齢、性別を広げて各層より）15名＋常務取締役
  - 社内会議原則30分以内
  - 会議にかかるコストを認識（参加者給与単価×時間）
  - 電話は3分以内
  - 集中タイムの実施（朝夕各1時間、他の人の集中を妨げない）
- （成果）
- 対前年度残業時間 13%削減
  - 有給休暇取得率 48%向上



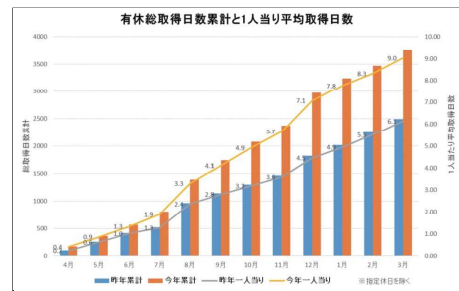
### 2 規則・制度の改正（強制的な取組）

- （取組）
- ノー残業デー（毎週水曜日）での管内放送（午前午後の2回）
  - 36協定の特別条項の上限残業時間を削減（月100→75時間）
  - 休日出勤の当月内振替の促進（当月振替できない場合は時間外手当を支給）
- （成果）
- 管理職含む社員全員の意識が変わりつつあり、職場の雰囲気改善されて帰りやすくなった。
  - 休日勤務の振替をすぐ取るようになったので、疲労の蓄積が緩和された。



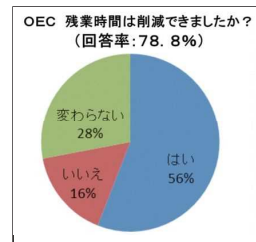
### 3 勤怠の目標設定と実績の見える化

- （取組）
- 勤怠管理システムの導入
  - 部署別に時間外勤務、有給休暇取得の目標設定、実績検証、部門長による毎月の実績と翌月の見込みについてコメント提出
- （成果）
- 上司の意識改革が進み、部下が帰りやすくなった。



### 4 子育てしやすい職場づくり

- （取組）
- 育児休業期間の延長：法令の2歳にプラス6ヶ月とした。
  - 時間有休、テレワーク、フレックスタイムを導入
- （成果）
- フレックスタイムで、育児時短勤務からフルタイム勤務へ移行2件（例：時短9時～16時▶▶▶フレックス7時半～16時半）



## 今後の方針(抱負)

課題である、生産性の向上の施策として、社内でのアイデア募集を行った。

1. 募集内容「業務改善案、もしくは、効率化すべき仕事とは」
2. 回答内容 以下の4つに分類された

- (1) 社内事務作業の改善 (2) 開発業務の標準化 (3) 会議の見直し (4) その他

中でも (1) 「社内事務作業の改善」が半分以上を占めたため、来年度は、この「社内事務作業改善のチーム」を組織して取り組んでいくこととしたい。具体的には、①社内書式の見直し（ルール、フォーマット、明確化）②稟議・決裁のワークフロー化と決裁権限の見直し③ISO9001などのマネジメント業務の効率化 についての問題点を洗い出し、改善活動を行っていく。

★社員の声★  
（主な削減理由）

- ①意識の変化があった
- ②業務量が減った
- ③業務の管理方法を見直した

# 協栄工業株式会社（大分市）

代表者：代表取締役 佐藤総一

事業内容：冷暖房・空調設備の設計・施工、給排水・衛生設備の設計・施工

従業員数：53人（男性40人・女性13人、うち正社員53人）2018年4月現在

## 取組と成果

### 1 社長からのメッセージ

- (取組) ●時間短縮をテーマに経営指針を作成し、全社員に配布（時間短縮の意識づけ）  
●新任の課長に対し、別途社長としての思いを文書で伝え、時間短縮の先頭に立つべく指導
- (成果) ●月1回の全体会議（全社員対象）や月2回の営業会議（全管理職対象）は、資料の簡素化や事前配布により原則30分以内が徹底された。  
●平日は21時まで当直を置いていたが、当直日誌を精査して19時に短縮できた。



### 2 有給休暇の取得促進

- (取組) ●全社員に対し、毎月、有給休暇の取得申請書を社長宛提出させ、取得一覧表を作成  
●取得数の少ない社員には部課長を通して取得を促進
- (成果) 社員一人当たり平均の取得日数

第46期 2014年10月～2015年9月	第47期 2015年10月～2016年9月	第48期 2016年10月～2017年9月
3.22日/人	7.2日/人	10.46日/人

### 3 各種取組による人材育成と離職率低減

- (取組) ●就業規則を全社員に配布し、権利と義務を意識づけ  
●経営指針を作成し、社員満足・顧客満足を追求  
●メンター制度を取り入れ新人・先輩が共に育つように支援  
●「さんづけ運動」を推進し、お互いの人格を尊重し合うように指導  
●全社員が楽しめるように、毎年の社内親睦旅行は会社が全額負担  
●ユニフォームは全社員に無償支給し、連帯感・統一感を育成  
●採用前にインターンシップを行い、雇用のミスマッチを防止  
●若手社員の負担軽減のため、奨学金手当を創設（2017年度・上限120万円/人）
- (成果) 離職率の低減が計られている。（採用後3年以内離職率）

採用期間	採用人数	離職者数	離職率
2006年～2008年	10人	6人	60.0%
2009年～2011年	11人	6人	54.5%
2012年～2014年	19人	9人	47.4%
インターンシップ導入（2013年～2017年）	26人	7人	26.9%

## 今後の方針(抱負)

- 社員満足度を高めるため、規模の拡大でなく中身の充実に注力し、オンリーワン企業をめざします。そのために、社員のやる気を高めるような人事評価制度の整備に取り組みます。
- 弊社にとって、人こそが財産であり、経営資産です。特に若手の人財確保に注力していきたいので、ユースエールの認定企業をめざします。

製造業

卸売業、小売業

宿泊業、飲食サービス業

医療、福祉

情報通信業

建設業

サービス業

運輸業、郵便業

金融業、保険業

# 大和リース株式会社 大分支店（大分市）

代表者：支店長 小野作治

事業内容：建設業

従業員数：21人（男性16人・女性5人、うち正社員21人）2018年4月現在

## 取組と成果

### 1 育児・介護の両立支援の充実

（取組）●子ども参観日

- イクボスセミナーの実施
- 男性の育児休業取得推進
- エンジェル奨励金制度の新設
- 時差勤務（育児・介護）制度の導入
- 育児休業者復職セミナー実施
- イクボスアワード創設

（成果）●育児休業者の復職 100%（2010年度以降）

●男性の育児休業取得 100%（2014年度以降）

●くるみん認定（2009年4月）（2011年4月）（2014年4月）

★社員の声「組織全体でライフに時間を割くことを推奨していることを実感した」

### 2 ワークライフバランスの推進

（取組）●毎週水曜日ノー残業デー実施

- リフレッシュ休暇制度の導入（連続5日有休取得）
- テレビ会議の導入
- プレミアム・アフター3の導入（金曜日に限定せず毎月1回の午後3時終業）
- 時間外勤務削減報奨金支給
- ワークライフバランス川柳の実施
- 毎月、職場改善委員会を開催し業務の改善を検討

（成果）●年次有給休暇取得（社員一人あたり）

2015年度 77.3%

2016年度 61.8%

2017年度 80.6%

●出張による移動時間の削減

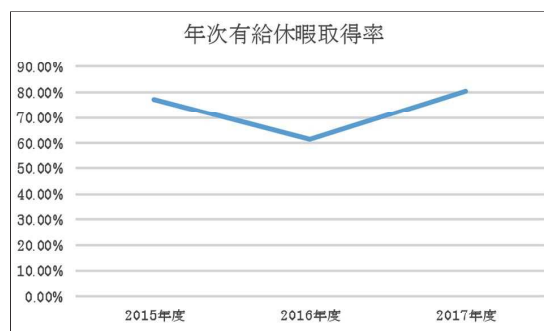
●金曜日にプレミアム・アフター3を利用して社員旅行を実施

★社員の声「リフレッシュ休暇を利用し旅行に行けるようになった」

「家に帰るのが早くなり、自分の時間を持てるようになった」



大分支店（フレスポ春日浦内）



## 今後の方針(抱負)

誰もが働きやすい企業を目指して、既成概念にとらわれることなく、自由な発想でワクワクする働き方を創造し、より高い業務品質・製品品質等に支えられた『生産性の向上』を目指します。

●有給休暇取得率の推進▶▶▶リフレッシュ休暇取得：100%

有休取得率：75%以上

# 三信産業株式会社（大分市）

代表者：代表取締役 大野真人

事業内容：建設用仮設機材のレンタル及び販売・仮設ハウス、トイレのレンタル及び販売・仮設工事の設計、施工

従業員数：150人（男性108人・女性42人、うち正社員138人）2018年3月現在

## 取組と成果

### 1 リフレッシュ休暇制度の運用

#### （5日間連続休暇）と有休取得率の向上

（取組）全社員を対象とした有休休暇の取得率を向上させるために、リフレッシュ休暇として5日間連続の休暇を年に1回取得するように促している。これに土日を絡めると1週間の長期休暇を取得する事も可能。13年前から会社の制度として取入れており、今では社員の余暇の充実に無くてはならない制度となっている。

（成果）年次有給休暇の年間取得率状況

2002年度約30%▶▶▶2017年度約60%▶▶▶今後の目標100%

#### ★社員の声

「毎年リフレッシュ休暇と子供の夏休みを合わせて家族旅行に出かけています。家族と過ごす時間が増え、家庭内でのコミュニケーションが円滑になりました。」

（今後の活動）現在、ほぼ全社員が当該制度を活用しており、有給休暇取得率100%を目指す。

### 2 認定職業訓練校「施工研修所」の運営（社内教育制度の充実）

（取組）2012年に大分県認定職業訓練校の認可を受けて社内に「施工研修所」を開校し、それ以来、毎年職業訓練を実施している。当校では若年入職者の教育の場として、入社後約3か月間、仮設足場を中心に、建設一般事項を座学と実習で研修している。

（成果）短期課程（3か月研修）、6年間で80名が受講

#### ★社員の声

「入社後すぐに職場に配属されるのは不安でしたが、施工研修所を通じて建設の基礎から学び、自信をもって配属先に赴任する事ができました。又、3か月という期間の中で同期というかけがえのない仲間もできました。」



座学（建設一般・とび技能等）



実習（外部足場組立演習）

## 今後の方針(抱負)

私たちが目指す企業とは、いろいろな事業を通じて社会貢献することはもちろんですが、社員一人ひとりが成長し、協調の心と独立独歩の精神を養うことがもう一つの目的でもあります。1日24時間ある中で、一般的に多くの時間は社内で各自の仕事に使っています。その仕事は各役割と責任に応じて配置され、仕事を通じて自己実現の機会を得ています。

企業が社員・協力会社の方々を大切に、人がらしく生きるために企業としてできる限りの支援を行っていくことが肝要です。素晴らしい社員が沢山いる企業、それを育成し支援する企業を目指しています。

製造業

卸売業、小売業

宿泊業、飲食サービス業

医療、福祉

情報通信業

建設業

サービス業

運輸業、郵便業

金融業、保険業

# 鶴崎海陸運輸株式会社（大分市）

代表者：代表取締役社長 疋田智昭

事業内容：港湾運送事業・通関業・船舶代理店業

従業員数：745人（男性710人・女性35人、うち正社員582人）2018年2月現在

## 取組と成果

### 1 職場の形態に合わせたフレックスタイム制度

（取組）24時間体制の船舶代理店業務、開発納期のあるシステム開発業務で運用。

（成果）時間の不規則な職場では、オン・オフのメリハリができ、労働負荷の軽減や、時間外の削減にもつながっている。



### 2 休暇取得の促進

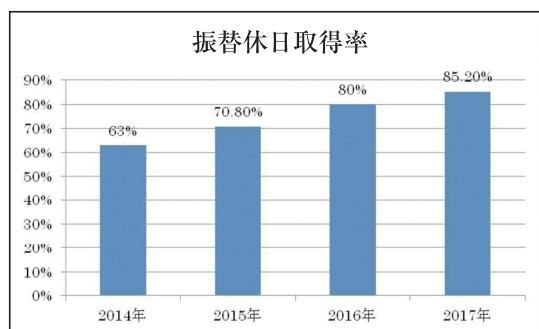
（取組）三交替職場で2日連続休みに有休を加えた3日連続休暇を推進

（成果）1982年より運用しており、特に近年この取り組みに対して職場内で取得を促している。尚、これによる時間外勤務の増加は極力避け、職場の応援体制での運用により、ほぼ100%の取得となっている。

（取組）休日出勤が発生した場合、振替休日の取得推進

（成果）振替休日取得率

社内の雰囲気も休日の振替が当たり前という考え方が浸透しており、管理職者も部下が取得できやすいように社内環境整備に努めている。



### 3 健康維持対策の強化

（取組）健康診断の法定項目に加え、当社指定の項目を追加することで、生活習慣病の早期発見や有所見者へのフォローの強化を目指している。

（成果）健康診断の項目を増やすことで、費用や管理義務は増えるが従業員の健康に対する意識向上が図られる。

## 今後の方針(抱負)

次世代を担う人材の育成を進めつつ、女性の活躍、高齢者の活用、多能工化による技術伝承を進めることで、生産性の向上と労働負荷の軽減を目指していきたい。

# 株式会社大分銀行（大分市）

代表者：取締役頭取 後藤富一郎

事業内容：普通銀行業

従業員数：1,697人（男性1,017人・女性680人）2018年2月末現在

## 取組と成果

### 1 ダイバーシティ推進チーム（チーム人員4名※うち女性3名）

#### （1）取組状況ならびに成果状況について

- ①「ダイバーシティ通信」の発行…月1回
- ②「パバママセミナー（ワーキングマザー編）」の実施  
・育休中行員の不安解消、今後の働き方についての意識づけや育児休業者の横のつながりや、先輩行員とのネットワーク形成にも繋がっている。
- ③「イクボスセミナー」の実施  
・管理職・役職者を対象に、イクボスの必要性や部下力向上のための方法、ワークライフバランスの考え方など、イクボスマネジメントへの意識の醸成に繋がった。
- ④「女性役職者マネジメントスキルUP研修」「次世代女性リーダー養成研修」の実施  
・女性行員のキャリアアップ支援を目的に、行員層・役職者層と対象者を世代に分けて実施。受講者からは、今後自身の取組んで行くべき具体的な行動が明確になったことで、キャリアビジョンを描くことができた、前向きな意見が多くあった。



パバママセミナー



女性マネジメントスキルUP研修

### 2 子育てしやすい職場環境づくり

#### （取組）①育児短時間勤務制度

小学校就学の始期に達するまでの子どもを養育する場合、所定労働時間の2時間を限度として短縮が可能。

#### ②休暇制度

- イ. 有給休暇を半日単位で取得可能（年間10回が限度）
- ロ. ワークライフバランス休暇

年間3日間、土曜日、日曜日に連続した休暇の取得とし、3または4連休の取得が可能。

#### ③その他

##### イ. 育児休業復帰前面談

復職前に人財開発部担当者が本人と所属長に面談し、保育所の状況や家族のサポート状況等を確認し、フォロー体制を整えている。

##### ロ. ワーキングマザー応援情報冊子の配布

産休・育休、職場復帰に向けての情報が記載された冊子（地銀協作成）を対象者に配布。

#### （成果）①育児休業取得率：女性100%

②支店長代理以上の女性役職者比率：2%（H18年度）▶▶▶11%（H28年度）

## 今後の方針(抱負)

1. 長時間労働の改善を図ることによって「ワークライフバランス」を実現し、「生産性向上」につなげる。
2. 行員一人ひとりの「意識改革」「業務手順の見直し」「チームワークの発揮」等に取組み、業務の効率化を図る。
3. 長時間労働の抑制により、女性の活躍推進や優秀な人財の確保につなげる。

製造業

卸売業、小売業

宿泊業、飲食サービス業

医療、福祉

情報通信業

建設業

サービス業

運輸業、郵便業

金融業、保険業

# 「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みます。

### 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ります。

### 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



## 「働き方改革の取組」を推進するための事業（大分県）

### 「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、労働生産性の改善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、経営トップを対象とした勉強会を開催します。

**内容：**働き方改革の必要性、先進事例紹介、意見交換

**対象：**中小企業等経営者

**実施：**平成30年6月・県内12カ所

### 「おおいた働き方改革」推進リーダー養成講座

長時間労働の是正や、多様な働き方の普及等ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた働き方改革に、会社の中心となって取り組むリーダーを育成します。

**内容：**実践に必要な知識及び手法の習得（グループワーク）

**対象：**中小企業等経営者、人事労務担当者、職場リーダー

**実施：**平成30年6月～・全3回

### 「おおいた働き方改革」実践推進事業

経営トップの「働き方改革」に対する強い意思のもと、実践リーダーを中心に「働き方改革」に取り組む企業を支援します。

**内容：**月1回の専門家指導（7カ月）のもと、実践、改善を実施。

**対象：**従業員300人以下の中小企業等

**実施：**平成30年9月～・4社以内

### おおいた子育て応援団 「しごと子育てサポート企業」の認証

**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

**募集：**随時

**応募：**県ホームページをご覧ください。

<http://www.pref.oita.jp/site/oitarodo/workkosodate-0001.html>

### 「おおいたワーク・ライフ・バランス 推進優良企業表彰

時間労働の是正や多様な働き方の実践などの働き方改革により、ワーク・ライフ・バランスの推進に取り組み、優れた成果が認められる企業を表彰しています。

**対象：**おおいた子育て応援団「しごと子育てサポート企業」の認証企業

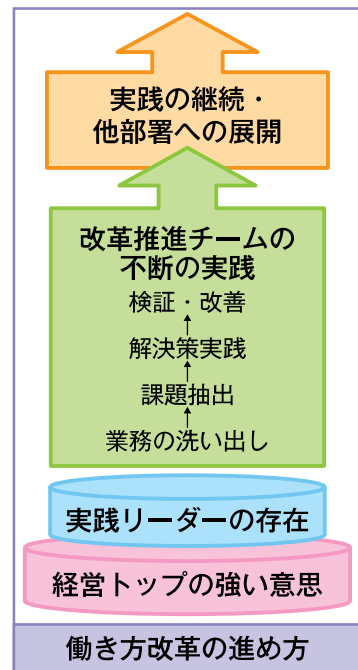
**募集：**6月頃（県ホームページでお知らせします。）

**選定：**審査のうえ決定します。

※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たり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。

※「働き方改革」への不断の取組は、企業が成長するための有効な手法の一つです。



### 働き方改革の実践（例）



### リーダーを中心とした 「働き方改革推進チーム」の取組

- ・ 各自の業務の書き出し（見える化）
- ・ 部署内業務の洗い出し（チームでの意見・提案の出し合い）



### 実践の継続、他部署への展開



# 大分 働き方改革推進 支援センターのご案内

相談  
無料



- ★36協定（時間外労働）について知りたい
- ★パートタイム労働者の待遇改善をしたい
- ★働き方改革を進めたときに活用できる助成金はあるの？

**秘密厳守** 相談内容は、厳守します。安心して相談ください。

『働き方改革』に取り組む事業主の皆さまのお手伝いをします。  
“人材の確保・定着” “同一労働同一賃金” “長時間労働の削減”等の事業所の取組を支援し、就業規則の制定（見直し）や助成金の活用などについて社会保険労務士が相談に応じます。

## 個別支援

希望により事業所を訪問し、説明、支援します。

## セミナー

商工会議所、商工会等において、セミナー（説明会）を開催します。  
日程は、決まった都度ホームページにてお知らせします。

## 問合せ 相談は こちら

面談>大分市府内町 大分県社会保険労務士会内（下記地図）

電話>097-535-7173

メール>ホームページからも問合せできます。

<https://www.sr-oita.or.jp/>

大分の働き方支援

検索



**相談時間 午前9時～午後5時**

（土曜・日曜・国民の祝日・年末年始・お盆を除く）

大分市府内町1丁目6番21号  
山王ファーストビル4F  
大分県社会保険労務士会

# 大分労働局の助成金

## 助成金の概要

### ●両立支援等助成金【厚生労働省HP】

- ※助成金は、雇用保険の適用事業主または事業主団体が対象になります。
- ※助成金の支給を受けるためには、育児・介護休業等規定が整備されていること、一般事業主行動計画の策定・届出等がされていることなどの「支給要領」による支給要件を満たしてはなりません。
- ※中小企業事業主の範囲については、こちらをご覧ください。(1578KB；PDFファイル)

各コース	概要
(1) 事業所内保育施設コース	助成金の対象となる事業所内保育施設の新規計画の認定申請受付を停止しているため、記載を省略します(すでに計画認定をしている施設については継続して支給します。)新たに事業所内保育施設の設置等を行う場合は、企業主導型保育事業(内閣府)による助成制度の活用をご検討ください。
(2) 出生時両立支援コース	男性が育児休業を取得しやすい職場風土づくりの取組を行い、男性に一定期間の連続した育児休業を取得させた事業主に支給します。
(3) 介護離職防止支援コース	仕事と介護の両立に関する職場環境整備の取組を行い「介護支援プラン」を作成し、介護休業の取得・職場復帰または働きながら介護を行うための勤務制限制度の利用を円滑にするための取組を行った事業主に支給します。
(4) 育児休業等支援コース	「育休復帰支援プラン」を作成し、プランに沿って労働者に育児休業を取得、職場復帰させた中小企業事業主に支給します。また育児休業取得者の代替要員を確保し、休業取得者を原職等に復帰させた中小企業事業主に支給します。
(5) 再雇用者評価処遇コース	妊娠、出産、育児または介護を理由として退職した者が、就業が可能になった時に復職でき、適切に評価され、配置・処遇される再雇用制度を導入し、希望する者を採用した事業主に支給します。
(6) 女性活躍加速化コース	女性活躍推進法に基づき、自社の女性の活躍に関する「数値目標」、数値目標の達成に向けた「取組目標」を盛り込んだ「行動計画」を策定して、目標を達成した事業主に支給します。

### ●時間外労働等改善助成金【厚生労働省HP】

各コース	概要
(1) 職場意識改善コース	①雇用する労働者の年次有給休暇の年間平均取得日数が13日以下、かつ月間平均所定外労働時間数が10時間以上であり、労働時間等の設定の改善に取り組む中小企業事業主に対して、その取組に要した費用の一部を助成 ②常時10人未満の労働者を使用する商業、映画・演劇業、保健衛生業、接客娯楽業の事業場(労働基準法の特例で法定労働時間が週44時間とされている事業場)でかつ所定労働時間が週40時間を超え、週44時間以下の事業場を有する中小企業事業主に対して所定労働時間を短縮する取組に要した費用の一部を助成
(2) 時間外労働上限設定コース	現に「労働基準法第36条第1項の協定で定める労働時間の延長の限度等に関する基準」(厚生労働省告示)に規定する限度期間(月45時間、年360時間等)を超える内容の時間外・休日労働に関する協定(特別条項)を締結している事業場を有し、当該時間外労働及び休日労働を複数行った労働者(単月に複数名行った場合も可)がいる中小企業事業主に対して、時間外労働の上限設定に取り組む、その実施に要した費用の一部を助成
(3) 勤務間インターバル導入コース	労働時間等の設定の改善を図り、過重労働の防止及び長時間労働の抑制に向け勤務間インターバルの導入に取り組んだ際に、その実施に要した費用の一部を助成
(4) テレワークコース	労働時間等の設定の改善及び仕事と生活の調和の推進のため、終日、在宅またはサテライトオフィスにおいて就業するテレワークに取り組む中小企業事業主に対して、その実施に要した費用の一部を助成
(5) 団体推進コース	事業主団体等及び構成事業主を支援するため、中小企業事業主の団体や、その連合団体が、その傘下の事業主のうち、労働者を雇用する事業主の労働者の労働条件の改善のために、時間外労働の削減や賃金引上げに向けた取組を実施した場合に、その事業主団体等に対して、その実施に要した費用の一部を助成

### ●業務改善助成金【厚生労働省HP】

事業場内の時間給1,000円未満の労働者の賃金を引き上げた中小企業・小規模事業者に対して、労働能率の増進に資する設備・機器の導入等に係る経費の一部を助成

### ●受動喫煙防止対策助成金【厚生労働省HP】

中小企業事業主が喫煙室以外での喫煙を禁止するために喫煙室を設置する等の取組に対して助成

- 【参考】◎育児・介護休業等規定例(大分労働局HP)  
◎次世代法：一般事業主行動計画の策定・届出について(厚労省HP)  
◎女性活躍推進法：一般事業主行動計画の策定・届出について(厚労省HP)

この記事に関するお問い合わせ ▶ 大分労働局雇用環境・均等室 TEL 097-532-4025

2018年5月

大分県経営者協会労働問題研究会

大分県商工労働部雇用労働政策課