



# おおいた働き方改革 優良事例集



大分県



# 働き方改革

生産年齢人口の減少や働く人のニーズが多様化するなか、貴重な労働力を活かし、企業と社会が持続的に成長するためには、働く方々が、個々の事情に応じた多様で柔軟な働き方を選択でき、安心して働き続けられるよう「働き方改革」を推進することが重要です。

大分県では、「働き方改革」を推進し、誰もが働きやすい職場環境づくりに取り組む企業を支援しています。

また、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、「おおいた働き方改革共同宣言」では、4つの目標を設定し、その目標達成に向けて、取組を推進しています。

## 「おおいた働き方改革」共同宣言2021

～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、障がい者など、多様な人材がそれぞれのライフステージに応じて社会参画でき、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、年次有給休暇の取得促進や、子育て・介護の両立のための男性の育児・介護休業の取得の促進のほか、テレワークなどの時間や場所にとらわれない柔軟な働き方の導入などにより、多様な人材が働きやすい職場環境整備を進め、労働生産性の向上につながる「働き方改革」に取り組むことが必要です。

私たちは、「働き方改革」が、多様な人材の確保や定着、経営力や労働生産性の向上、中長期的な所得の上昇に向けた最良の手段であることを共通認識として、各団体、自治体、県内各企業の経営者、労働者と連携し、次に掲げる目標の達成に向け、強い決意をもって「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。

令和3年10月7日 大分県働き方改革推進会議

## おおいた働き方改革共同宣言・目標2021

### 1 一般労働者の年間総実労働時間

全国平均以下  
(R7:2025年)

取組方針 多様な人材が働きやすい職場環境整備の推進や、時間管理の徹底、IoTやAIの活用により労働生産性の向上に取り組めます。

### 2 年次有給休暇取得率

70%以上  
(R7:2025年)

取組方針 柔軟な働き方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

30%以上  
(R7:2025年)

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れます。

### 4 25～44歳女性の就業率

77%以上  
(R4:2022年)

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。

## CONTENTS

働き方改革 ..... 1

File.01 ウーマンメイク株式会社 ..... 2

File.02 株式会社エム・ケイ・モータース ..... 4

File.03 株式会社クオックス ..... 6

File.04 株式会社ケイ・エス・ケイ ..... 8

File.05 公月測量設計株式会社 ..... 10

File.06 三信産業株式会社 ..... 12

File.07 清家巧貴税理士事務所 ..... 14

File.08 株式会社テクノ ..... 16

File.09 ハーネスタクシー株式会社 ..... 18

File.10 社会福祉法人三重福祉会 ..... 20

File.11 ワークビジョン協同組合 ..... 22

「おおいた働き方改革」取組の紹介 ..... 24



野菜の包装・梱包は手作業。仕事ぶりは熱心そのもの

## ウーマンメイク株式会社

ウーマンメイク株式会社

<https://womanmake.net>



# 女性たちの「リアル」な悩みを支え働きたい人が働ける職場へ

経営陣から従業員まで、すべて女性の農業法人。コンピューターで生育環境を制御した水耕栽培を導入し、リーフレタスとホウレンソウを県内外に向け出荷している。「農業の未来を創る女性活躍経営体100選」「農山漁村女性活躍表彰農林水産大臣賞」など受賞多数。

### DATA

※2021年12月時点

会社名	ウーマンメイク株式会社
業種	農業
設立	2015年7月
主な事業内容	リーフレタス、ホウレンソウの生産販売
従業員数	24名
住所	国東市安岐町大添572-1
電話	0978-67-3007



代表取締役社長 平山 亜美氏

## 20～70代まで幅広い年齢が活躍！融通をきかせながらシフトを調整

私がこの会社を立ち上げたのは、自分が出産を経験した年です。「どんな仕事なら子育てをしながらストレスなく働けるだろう？」…そう模索していた時に会ったのが、一緒に起業した仲間たちと、「農業」でした。キツイ仕事だと思われがちな農業ですが、栽培品目や手法、導入する設備などを工夫すれば女性が働きやすい職場を実現できる。そう確信して取り組んできたのが、リーフレタスとホウレンソウの水耕栽培です。

いちばんのメリットは、時間の融通がきくことです。私たちが育てている野菜は、植付けから収穫まで2カ月という早いサイクルで周年出荷でき、仕事は同じことのルーティン。1日で大きく品質が変

わるものでもありません。そのため、出勤している人数が多い日に作業量を増やすなどしておけば、誰かが急に早退したり、休暇を取ったりしてもカバーがしやすいのです。基本的な就業時間は設けていますが、フレックスタイム制度を導入し、個々の都合によって随時シフトを調整しています。産休や育休も含め、会社側にこうした制度が整っていても、職場にそれを受け入れる雰囲気がないと意味がありません。その点、当社は誰かが突然の休みを取ったら「昨日は大丈夫だった？」と自然に声を掛け合える。良い人材に恵まれ、本当にありがたいです。

もう一つのメリットは、幅広い年齢層が働けること。水耕栽培は体力への負担が少ないんです。現在、従業員の年齢は20～70代までさまざま、これは良好な人間関係の構築にも役立っています。年齢差があることで互いに出来ること、出来ないことをサポートし合い、上手くチームワークが醸成されています。それでも問題が起きたときは、その日のうちに当事者に集まってもらい、話を聞き、早いうちに解決することを心がけています。



「親の背中を見て育て」との思いも込めたキッズスペース

## 親子が互いの姿を感じられるキッズスペース完備の事務所を新築

昨年5月、出荷用の作業場を併設した事務所を新築し、ガラス越しに母親の姿が見えるキッズスペースを設けました。創業時から子連れ出勤を奨励しているのですが、もっと気軽に連れて来てもらえるように、そして仕事にも子どもを目の届くところで見守れるようにしたいと思ったのがきっかけです。これが完成してから、以前は学校の長期休暇中に休んでいた人も、子どもを連れて出勤してくれるようになりました。経営者としてはとてもありがたいことです。

子育てだけでなく、介護やさまざまな事情で「働きたいのに休まなければならない状況」は誰にも起こり得ます。そんなとき気兼ねなく休んでもら

うことはもちろんですが、意欲を尊重し、働きに来てもらえる手段や環境をつくりたいと思うのです。これからも「仕事に行くのが楽しい」と思える職場づくりをしていきたいです。

いつか、道の駅のような場所をつくるのが私たちの夢。イメージしているのは、自分たちが育てた野菜を売ったり、子どもたちに学びや遊びを提供したりする場所。そこでもっと幅広い人々に多様な働き方をしてもらえたら嬉しいと思っています。地元の人々の交流の場であり、活躍の場ともなるような仕組みづくりをしていけたら、たくさんの人に応援してもらえるよう、もっとカッコイイ農業を目指していきたいですね。



- フレックスタイム制度を導入し、働きやすい時間・曜日に勤務可
- 出勤人数によって1日の仕事量を調整し、突発的な事態に備える
- キッズスペースを整備し、子ども連れ出勤を奨励
- 制度やシステム以上に「居心地よい職場の雰囲気」を追求
- 月に1度、昼休みに食事会を開きコミュニケーションを促進



営業6名のうち4名の女性が活躍する「MINI大分」

## 株式会社エム・ケイ・モーターズ

株式会社エム・ケイ・モーターズ

<https://mkmotors.jp>



# ブランド価値を高めながら 従業員の満足と顧客の満足をとともに叶える

BMWとMINIの正規ディーラー。ショールーム「Oita BMW」「MINI大分」「BMW Premium Selection大分」とサービスセンターを展開し、新車・中古車の販売からメンテナンスまでを世界基準で提供している。2019年以降に19名を採用。年10%の増益を続けている。

### ・DATA・

※2021年12月時点

会社名	株式会社エム・ケイ・モーターズ
業種	小売業
設立	1985年3月
主な事業内容	自動車販売、修理
従業員数	48名
住所	大分県下郡3260-31
電話	097-569-1400



専務取締役 赤嶺 恭裕 氏

## 優先度をESに置いたビジョンを策定し 制度や環境を整備

「将来的な人材の確保に向けて、従業員満足度(ES)にフォーカスした会社づくりをしよう」。そう考えたことが、働き方改革のきっかけでした。もともと職場環境は良く、耕された土壌がすでにあっただけで、我が社が目指していることに共感してくれる人材をさらに集めたいと思ったのです。

そのためにまず行ったのが、ビジョンの策定です。掲げたのは「従業員に潤いのある生活を提供」という言葉。金銭的・時間的ゆとりを感じながら、働きやすい職場で活躍してもらえよう、社内のシステムや環境を整備していきました。

具体的には、営業にインセンティブ制度を導入しました。我々の業界では、車を数多く売った人ほど

評価されます。そのため夜遅くまで残って仕事をすることが慣例化されるあまり、効率の悪い働き方も目立っていました。そこで、従来の残業代をインセンティブに転じたところ、ほとんどの社員が就業時間内に業務を終えるようになりました。特に若手に好評で、トップセールスを見ても、最もプライベートが充実していると感じます。

女性が活躍できる環境も整えていきました。近年、人材を募集すると女性の応募が多く、積極的に採用しています。ところが、納車の際、女性には積載車を運転する負担が大きい。そこで、男性のセールスマンバーをチームにして、分業で販売できる仕組みを構築しました。こうして安心・安全に働いてもらえるサポート体制のおかげで、MINI大分の店舗は女性の活躍が輝く全国トップクラスの拠点となっています。2019年には、当社から新人賞も輩出しました。これからもますます活躍してほしいですね。

また、女性の積極採用に伴って、産休や育休、時短勤務の制度も明確化。受付スタッフも含め、積極的に活用してくれるようになりました。



ブランド価値を体感できるショールームの様子

## SDGsの実現を見据えて 積極的にプロモーションを展開

ESをビジョンに掲げたのは、従業員が満足してこそ顧客の満足も叶えられると考えたからです。そこで、ビジョン実現のためのミッションは「顧客の人生をより豊かにする」に設定。今、我々が提供したい価値を多くのお客様に感じていただけるよう、ブランディングに力を入れています。

現在MINI大分では、MINI JAPANと連動し「BIG Love」というプロモーションを加速しています。個性あるMINIという車のイメージを多様性社会に重ね、たとえ人と違って自分個性を大切にしようと呼びかけるものです。加えて、今後は「人」「環境」「地域社会」の3つをテーマに、SDGsの実現にも取り組んでいきます。

その一環として、MINIとBMWが実現するライフスタイルを提案しようと、2022年1月からOBSの情報番組「かぼすタイム」でプロモーションをスタートしました。大分県内のさまざまなスポットを車で巡りながら、豊かな暮らしを体感してもらおうというもの。ありきたりなドライブ企画ではなくエモーショナルな体験をアテンドする中で、多くの方々からブランドの価値に共感してくれると嬉しいですね。BMWは早くからサステナビリティに貢献してきた歴史があり、SDGsでは業界をリードしてきました。暮らしが見直される時代だからこそ、自分たちの「働きやすさ」も追求しながら、今後もお客様に喜びを提供していきます。



- 将来的な人材の確保に向けて、従業員満足度(ES)にフォーカスした会社づくり
- 残業代を営業インセンティブに転化し、業務効率化UP
- 女性を積極採用。全国のディーラーでトップクラスの在籍数
- 産休・育休、時短勤務制度の明確化と活用促進
- 人材確保&顧客への価値提供を見据えたブランディングの強化



コロナ禍以前からリモートワークに対応してきた

## 株式会社クオックス

株式会社クオックス

<https://qox.jp>



# 社員それぞれのライフスタイルにとって最適な働き方を実現したい

スマートフォンアプリとWebシステムの開発を中心に、企画からデザイン、システムの構築、運用支援まで幅広く手がけている。受託業務のかたわら「こんなサービスがほしい」という思いをアイデアの源泉にして、自社開発にも挑戦しているクリエイティブな企業。

### ・DATA・

※2021年12月時点

会社名	株式会社クオックス
業種	ソフトウェア業
設立	2008年8月
主な事業内容	スマートフォンアプリ、Webシステム開発
従業員数	13名
住所	大分市府内町1-6-36 T・Sアパートメント1F
電話	097-578-7972



代表取締役 本田 克己氏

## 業務は各々のペースでフレキシブルにコミュニケーションは密に

創業したときから、社員それぞれのライフスタイルに合わせた働き方ができるような制度やルールを整えてきました。スマートフォンアプリやWebシステムの開発はクリエイティブな仕事なので、その日の調子によって作業の捗り方が違います。1つのタスクに何時間かかるか予測できないことも多々あります。そこで、各自でスケジュールリングができると良いと思い、フレックスタイム制度を採用しています。意外と就業時間帯が固定している人も多いのですが、「私用の都合をつけやすい」と喜ばれていますし、私自身も深夜まで作業をした翌日は遅めに仕事に取り掛かったり、逆に早めに切り上げたりしています。



常に開発研究に挑戦。クリエイティブなオフィス

また、入社時に希望を聞き、リモートワークを選択することができます。在宅勤務は、得意な人もいれば不得意な人もいますので、希望に沿って在宅勤務とオフィス勤務を選択できるようにしています。働く場所がバラバラになる分、打ち合わせやデータの共有にはGoogleの各種サービスを活用し、効率よくコミュニケーションを取っています。

ひとつ悩みがあるとすれば、働き方がフレックスということもあり、「今ミーティングしたい」と思ったとき瞬時に誰が工作中かわからないこと。勤怠管理には無料で使える「HRMOS勤怠」というシステムを導入しているのですが、それとは別に、全員の着席状況がリアルタイムで把握できるアプリを考案中です。

コロナ禍が続く今は社員の8割がリモートワークをしています。各自が自分のタスクに責任を持ち、互いを信頼して業務に取り組んでくれています。柔軟な働き方が実現できる業界だからこそ、より生産性を高めていきたいですね。

また、2年前から所定労働時間(8H)の範囲内で、時短勤務も選択できるようにしました。

## 会社と社員の双方にメリットがあるオフィス近隣への居住を奨励

それから、通勤にかかる労力を極力減らした方が良く考え、「近隣手当」の支給制度も設けています。私は以前東京で働いていたのですが、長時間電車に揺られることになかなか慣れず苦勞した経験があります。自分で起業してみると、大分市外に住んでいる社員もいて、リモートワークができるとはいえ通うのが大変だろうと思いました。

そこで、オフィスの半径2km圏内に居住する人に住居費の一部を支給し、会社の近隣に住んでもらうことを奨励しています。会社のある大分市中心部は駐車場代も高いので、近くに住めば交通費の負担も減らせる上、家賃の補助も受けられるわけですから、会社と社員、双方にとってメリットのある手当

だと思っています。

当社の業務は受託業務が主なのですが、皆で効率よく仕事をした結果、空き時間が生まれることもあります。そんな時に取り組んでいるのが、自社オリジナルアプリの開発。飲食店に使ってもらいやすい多機能な「QUICK」やスタンプカード代わりに「STAMPO」、毎日のお通じを記録する「UNK」、ダイエット支援アプリ「reAf」などを現在までにリリースしています。中には固定ユーザーが付いているもの、お蔵入りしている未発表のサービスもあるので、働き方同様に発想も柔軟にしていきたいと思っています。



- フレックスタイム制度を導入。無料システム「HRMOS勤怠」で勤怠管理
- 希望者を対象にリモートワークを実施
- 希望者は時短勤務を選択可能
- 家賃の一部を補助する「近隣手当」を支給。通勤&交通費の負担減
- 情報共有&コミュニケーションにGoogleのサービスを活用



産休の前倒しと介護休業を取得した従業員らと小谷取締役

## 株式会社ケイ・エス・ケイ

株式会社ケイ・エス・ケイ

<https://www.e-ksk.co.jp>



# 「最良の方法を考えでき 常に従業員目線で職場 環境を整備 することは何でもやる」

ICや半導体の製造工程に必要な部品を製造。超精密加工で世界トップクラスの技術を誇り、マレーシア、フィリピン、台湾、メキシコなど海外の工場とも取引している。従業員目線で職場環境を整えてきたことが認められ「おおいた働き方改革推進優良企業表彰」を受賞。

・DATA・

※2021年12月時点

会社名	株式会社ケイ・エス・ケイ
業種	金型加工
設立	1984年11月
主な事業内容	超硬合金を使用した超精密研削加工
従業員数	49名
住所	速見郡日出町川崎4321-1
電話	0977-72-8330



取締役 小谷 俊幸氏

## コロナ禍のリスクに配慮した産休前倒しと初めての介護休業取得を実現

当社は、私が個人で創業した頃から数えて半世紀近くになりますが、働きやすい環境については従業員が増えるたびに考え続けてきました。世の中の動きを捉えつつも、それ以上に大切にしているのが、従業員から相談を受けたり、問題が生じたりするごとに最適な解決策を見つけることです。

否応なく働き方の変容が求められたコロナ禍にも、たくさんの取り組みを行いました。感染予防対策としては、飛沫防止カバーや消毒の設置はもちろん、全従業員にマスクとポータブル空気清浄機を配布。抗原検査キットも設置して、体調に不安がある場合はチェックを行ってきました。万全な環境は整えましたが、実は緊急事態宣言下に妊娠中の方が

いて、本人も周囲も感染を心配していました。そこで、厚生労働省の措置にも対応し、産休を1カ月前倒しして取得してもらうことに。感染することなく無事にお子さんが生まれ、育休を経て先日元気に復職してくれました。

また、その方と時期を同じくして、当社で初めて介護休業の取得事例が生まれました。工場勤務のベテランの男性なのですが、相次いでご家族3名が長期療養を必要とする病気にかかり、相談を受けたのです。当初は有給消化で様子を見ていたものの、それではとても足りそうになく介護休業の取得を勧めました。本人には業務に支障をきたすことへの心配と「本当に取れるのか？」という不安があったようです。そこで、テレワークが可能な営業職への異動を提案し、休業明けも仕事に負担なく関わってもらえる体制を整え、休みに入ってもらいました。制度を活用するときには、取得を希望する従業員それぞれの事情をよく聞き、適切な方法を本人と相談しながら決めていきます。働きたい意欲がある人に「会社を辞める」という選択肢は与えたくないと考えています。



世界トップ級の技を継承しつつ業務効率化も叶えていく

## 有給取得率 UP を目指して 職人の経験値だけに頼らない業務効率化の道へ

その後、感染リスクの高い高齢の従業員にもテレワークをしてもらい、時差出勤も導入。こうした新しい動きが、従業員の意識改革に繋がったようで、業務の効率化が進んでいます。

今後もおそらく、さまざまな事情で休業を余儀なくされる従業員が出てくるでしょう。我々のモノづくりは職人の経験値に頼る部分が大いなのですが、誰かが抜けてもカバーできるよう、最近は作業手順をマニュアル化するなど、できる限りの脱属人化を目指しています。そうして余裕が生まれれば、有給の取得もさらに進むはず。現に2年前からは、年に5日を会社の有給休暇日に設定し、全員が一斉に有給を取得しています。製造業は、個々がバラバラ

に休むよりその方が効率が良いと思ったからです。その代わりに、年間20日付与している有給のうち、個人が好き好きに休める日は15日に減るわけですから、せめてもう2日自由に休んでもらえたらと思い、年間22日に増やしました。

コロナ禍での産休を取得した女性からは、「私の心配を会話の中から汲み取り、会社側から制度の活用を勧めてくれて安心でした」と、また介護休暇を取得した男性からは「辞めずに働き続けられるよう色々な案を提案してもらい感謝しています」と喜んでくれました。これからも都度、一人ひとりの状況に応じた対応をしながら、誰にとっても働きやすい職場であり続けたいと思います。



働き方改革に向けた具体的な取り組み

- 個々の相談に応じ最適な形で産休・育休、介護休業の取得に対応
- 万全なコロナ対策。リモートワーク、時差出勤をスタート
- 有給休暇を最大20日から22日に引き上げ。うち5日は一斉休暇日に
- 工場作業の脱属人化を促進するため、作業手順書を作成
- 福利厚生充実（予防接種補助、通勤災害補償の保険など）



レーザードローンの導入は、事故のリスクも軽減

## 公月測量設計株式会社

公月測量設計株式会社

<http://www.e-kougetsu.co.jp>



# 会社と地域の未来のために 人と技術を育む改革を 実行

玖珠郡内唯一の測量設計会社として、主に道路、河川などの公共工事に携わっている。子育て支援や健康経営に積極的に取り組み、女性や若者にも働きやすい職場を目指しながら、「おおいたスペースフューチャーセンター」の法人会員として宇宙ビジネスにも着手。

### ・DATA・

※2021年12月時点

会社名	公月測量設計株式会社
業種	専門・技術サービス業
設立	1982年1月
主な事業内容	測量、建設コンサルタント
従業員数	41名
住所	玖珠郡玖珠町塚脇163-8
電話	0973-72-0470



代表取締役 小野 浩信氏

## 業務効率化で叶えた災害多発時代の働き方

我々の大切な仕事の一つに災害対応があります。要請に応じて現場に急行し、復旧工事に貢献することは地域への使命です。ところが、2012年7月の九州北部豪雨以降、自然災害が多発するあまり従業員の残業時間が増えてきました。災害現場は危険も伴いますし、体力勝負。平均年齢が50歳を超えるベテラン社員たちには負担も大きく、働き方改革の必要性を切実に感じるようになりました。

業務の効率化を図るため、まずは女性の採用を積極的に始めました。従来、現場での作業と社内での設計、書類作成業務を同じ人物が担当していたので、分業させようという狙いです。入社してもらう方には長く働き続けてほしいので、子育て中の方に



女性目線で、作成する図面の品質も向上している

は家庭と仕事を両立しやすいよう時短勤務のパートからスタートしてもらっています。いずれ、子育ての負担が軽くなる時が来たとき「社員になりたい」と思ってくれたら嬉しいですね。「パート社員として2年間勤務したのち、正社員へ登用してもらった。子どもが小さいが、1時間単位の有給休暇が取れるため、とても助かっている」という声も聞けるようになりました。もともと兼業農家が多い土地柄、1時間単位の有給休暇が取得しやすい社風。こうした創業時から長所は維持しながら、今後はより女性が働きやすい制度の整備にも力を入れていきます。

さらにIT化、DX化にも挑戦。勤怠管理システムの導入により、以前はタイムカードだけで1日要していた集計を自動化することができました。また、kintoneを導入したところ、売上管理も日報単価で見える化でき、全員で利益率を共有することでコスト意識も高まっています。測量にはレーザードローンや3Dスキャナなどの最新設備を活用し始め、1週間ほどかかっていた作業が半日に短縮。その上、得られるデータの正確性も作業の安全性も向上しています。ちなみに、サービスや機器の選定には、同業の仲間たちとの勉強会で得た情報を役立てています。

## 雇用の促進と農業分野への進出で地域にさらなる貢献を

これからの最重要課題は、若い人材の確保です。それに向けて、2021年度から新卒採用を始めました。地方で営み、測量や設計に関する有資格者が必要な当社にとって、中途採用はハードルが高いもの。近年は募集をかけてもなかなか応募者に恵まれないのが現実です。そこで、地元の高卒者を新卒採用し、自社で育成するほうが地域のためにもなるのではないかと考えを切り替えたのです。新しく迎える社員には、まず測量の専門学校に通い資格を取得してもらいます。その間も給料を支払い、学費も会社で負担。昨年、このシステムで入社してくれた初めての社員が女性なので、この春には待望の女性技術者が誕生しそうです。

2022年は、創業から40周年のアニバーサリーイヤー。節目を機に社屋を建て替え、ますます働きやすい職場環境を叶えたいと思っています。その先に見据えているのは、長年、道路や河川の設計で培ってきた当社の技術を新たなフィールドに活かすこと。大分県が宇宙ビジネスに湧く今後、衛星データと測量技術を組み合わせ、玖珠で盛んな農業分野で休耕地の活用や栽培技術の開発などに貢献したいという構想があります。実は、社名に入っている「月」という文字には、「いつか月で測量をする時代がくる」という思いが込められているんです。大きな夢の実現に向けて、焦らず、着実に歩みを進めて行きます。

### 働き方改革に向けた具体的な取り組み

- 現場作業と内勤を分業化
- 育児と両立しやすい8～15時の時短勤務を実現し女性を積極採用
- 労務管理・売上管理にkintoneを導入して業務効率化
- ドローンや3Dスキャナを購入して効率、正確性、安全性UP
- 高卒者の新卒採用を開始。入社後に資格取得をバックアップ



現在、改革の中心にある総務部の様子

## 三信産業株式会社

三信産業株式会社

<http://www.san-sin.com>



# 「いつまでも生き生きと働ける環境づくり」を掲げ社を挙げたプロジェクトを始動

仮設足場など建設用機材のリース、施工から管理までを手がける。大分、福岡、山口に17の営業拠点があり、時代に先駆けてリモート会議などを取り入れてきた。図面の3D化など事業でも常に大胆な挑戦を続け、今後も新規事業の展開に力を入れていく。

### DATA

※2021年12月時点

会社名	三信産業株式会社
業種	物品賃貸業
設立	1974年2月
主な事業内容	仮設機材リース・レンタル、仮設工事の施工・管理
従業員数	156名
住所	大分市新貝6-7
電話	097-552-1015



代表取締役 大野 真人 氏

## 勤怠管理システムのDX化に成功 1つの成功例から波及する変革

当社は今、「三信産業DX業務改善プロジェクト」と称した働き方改革に挑戦しています。変化する時代に立ち向かうため、何を捨て、何を残し、何を变えるのか。そこに焦点を当て、3つの「見える化」を掲げた「プロジェクト憲章」を制定してさまざまな変革に取り組んでいます。3つの見える化とは、「社員の仕事の見える化」「将来の在庫の見える化」「経営指標の見える化」のこと。それを実現するために、デジタルソリューションを積極的に取り入れています。

まず取り組んだのは、勤怠管理システムの自動化でした。従来は、個々が打刻したタイムカードを見ながら担当者がデータ化し、すべて手動で給与の計

算を行っていました。当社にはグループ会社を含めると200名以上の従業員がいるのですが、それを1名で担当していたので、月末月初はその方自身に残業の負担もかかっていた。そこで、カードでの勤怠管理に変え、出退勤データを自動記録。さらに、定型業務をロボットが処理してくれるRPAを導入し、出退勤データを労務管理システムに自動で取り込むことで、かなりの時短が叶いました。この新しい勤怠管理システムでは有休も時間単位で計算できるようになったので、「1時間だけ用事で業務を抜きたい」という希望にも応えられるようになっています。

こうして業務効率化を図ることは、担当者本人の負担を減らすだけでなく、さまざまな波及効果があるものだと感じています。と言うのも、作業を自動化したことで、「他の業務も自動化できないか?」と方々から提案が出てきたのです。それぞれの部署で、業務の当事者にしか見えていない変容のポイントがあるはず。1つが変わると「他も変えられるのではないか」という思考になってくれることを頼もしく感じています。



プロジェクトチームは本社以外からも人選。リモートで会議も

## デジタル化か属人化か？ 効率化のポイントを見極めることが大切

AIの活用は、試験的に在庫の管理にも役立てようとしています。実現すれば、営業所ごとの業務の平準化ができそうです。それから、ペーパーレス化も進んでいます。大きな効果が得られているのが、稟議書のデジタル化。「NI Collabo 360」というクラウドシステムを導入し、私をはじめとする役員、部門長の決裁がWEB上で完結するようになりました。以前は、私が出張から帰ると机の上に書類が溜まっていることが多く、急ぎの案件は事後承諾になりがちでした。この事後決裁をいっさい止めようと、決裁権の範囲から見直し、書類はWEB上で作成。私はいつでもどこにいてもそれに目を通せるようになったのです。このシステムで、まだまだペーパーレ

ス化はできると思います。

多様な業務が効率化されていく中で、「空き時間ができて他の業務を手伝えるようになった」という好循環も生まれています。改革はまだ道半ばであり、今後も加速させます。人がやるべき仕事とそうでない仕事を分け、定型業務はAIを活用して効率化を図る一方、来客の際にご迷惑をおかけしないよう受付に人を配置するなど、対面の業務はむしろ非効率で良いと思っています。また、屋外の現場で働く従業員の働きやすさにも目を向け、「社員がいつまでも生き生きと働ける環境づくり」を目指して行きたいと考えています。難しいからこそ、挑戦し甲斐がありますね。



- プロジェクトチームを立ち上げ業務改善に挑戦
- 勤怠管理システムを手動から自動へ変更
- 有給休暇を1時間単位で取得可能に
- 労務管理にRPAを導入し、給与計算にかかる時間を大幅に短縮
- 稟議書をデジタル化。クラウド管理で迅速な決裁を実現



手頃な価格で健康的な食事を叶える「オフィスおかん」

## 清家巧貴税理士事務所

清家巧貴税理士事務所

<https://seike-office.com>



# 揺るぎない組織をつくり 先頭に立つ「旗振り役」として地域に貢献

キャッシュフローコーチの肩書きも持つ税理士の清家巧貴さんが、大手コンサルティング会社での経験を経て地元で起業。地方都市に拠点を置きながら、税務にとどまらずコンサルティング業務や企業再生にも携わる。2022年夏に地域の拠点となる新事務所が誕生予定。

### ・DATA・

※2021年12月時点

会社名	清家巧貴税理士事務所
業種	税理士、コンサルティング
設立	2011年1月
主な事業内容	会計税務、資金繰り支援、キャッシュフローコーチ、理念策定浸透、チームビルディング、事業再生、M&A
従業員数	16名
住所	佐伯市中村西町2-30 NTT佐伯ビル1F
電話	0972-22-8628



税理士 清家 巧貴 氏

## ビジョン、ミッションを「クレド」で策定 目指すべきものを共有し離職率を改善

AIの登場によって「税理士の仕事はなくなる」と言われていますが、私は逆に需要が増えるのではないかと考えています。例えば人口減少に伴う人材不足で企業が経理を雇わなくなれば、我々のような税理士事務所がバックオフィスとして活躍できると思うのです。税務だけではなく、経営理念の策定にはじまるコンサルティング業務のお手伝いもしながら、皆様のお役に立ちたい。さらには後継者問題を抱えている企業のM&Aも進め、さまざまな企業をグループ化していきたいのです。そうすることで人とモノ、お金と情報を循環させて、地域を発展させていきたい。「グッドコミュニティ」をつくることが私の夢です。

そのためにもまずは自分たちの組織づくりから。創業時は私と妻の2人で始めた小さな事務所が今は16名を抱えるまでに成長し、従業員に長く働いてもらえるような職場環境を整えるため、さまざまなことに取り組んできました。

税理士事務所という事務のイメージが強いかもしれませんが、私たちは人と会うことも多い仕事です。そのため、入社後にそのギャップから離職する人も多く、どうしたら状況を改善できるか頭を悩ませていました。そこで作ったのが、経営理念を共有するための「クレド」。我々のビジョンやミッションをまとめて従業員に浸透させたところ、入社前のギャップを理由とした離職率はかなり改善しました。それでも、「別の仕事に挑戦してみたくなった」と新たな夢を描き巣立っていく人が現ればやむを得ませんが、今後グループ企業が増えれば、その受け皿になることもできると思うのです。税理士からサービス業、農業…といった業種に異動できる可能性も視野に入れながら、また過去に辞めていった方々にもう一度働いてもらえる希望を持ちながら、この事務所を大きく育てていきたいですね。

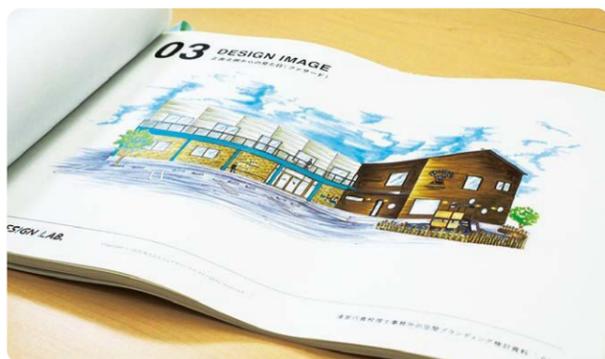
## 福利厚生を充実させて 家庭での子育てや介護をサポート

従業員の中には子育てや介護をしている人もいるので、9~17時半の所定労働時間の間で時短勤務が可能です。採用面接時にそれぞれの希望をヒアリングして、個々に勤務時間を設定します。実は私も、過去に子どもの送迎で苦労した経験があります。地元の保育園に空きがなく、大分市内まで預けに行っていたので、1時間でも始業、終業が短縮できれば助かるという思いはよく理解できます。その分、通常勤務の人に負担が行くことになるので、待遇面の充実、そして仕事のマニュアル化による効率化なども叶えながら、みんなに納得してもらえるシステムを整えていけたらと思います。

また、福利厚生の充実も意識しています。社食代

わりの「オフィスおかん」もその一つ。栄養バランスが良い惣菜を1品ずつ購入できるサービスで、利用料の一部を会社で負担しています。昼食にはもちろん夕飯用に持って帰ることもでき、「忙しい日に家でラクができる」と好評です。会議室には酸素ボックスも設置。疲労の回復、リラクセスに役立ててもらっています。

2022年8月には、事務所を新築移転予定です。今の約5倍の敷地にシェアオフィスやセミナールーム、キッズスペースも併設し、経営者や起業を目指す人に集まってもらえたら。子どもたちにも何か学びを提供したいですね。ここを「地域の旗振り役」としての拠点にしていきたいと思っています。



佐伯らしい海のイメージを取り入れた新オフィスの完成図

働き方改革に向けた具体的な取り組み

- 経営理念を「クレド」にまとめ社員の意識改革。離職率を改善
- 希望者は相談に応じて時短勤務が可能
- 惣菜を購入できる社食「オフィスおかん」を導入
- 酸素ボックスを設置。従業員の疲労回復に役立てている
- 地域との関わりを加速するために新事務所に移転予定



荷役作業がパレットになり省力化が進む

## 株式会社テクノ

株式会社テクノ



<https://www.oita-techno.co.jp>



# 改革の難易度が高い物流業界においてモデルとなるべく変革に挑戦

大手製造メーカーの大分進出に合わせて創業。現在は大分空港に近い本社のほか8つの拠点を構え、ビジネスにも暮らしにも欠かせない物流を担う。「国東事業所」では縫製事業も展開。外国人技能実習生の受け入れもしながら生産体制を整え、品質が高く評価されている。

### ・DATA・

※2021年12月時点

会社名	株式会社テクノ
業種	運送業ほか
設立	1981年12月
主な事業内容	一般・軽貨物自動車運送事業、商品・精密部品・資材等の保管、代行納品サービス、縫製業
従業員数	178名
住所	国東市安岐町下原1383-2
電話	0978-67-2474



代表取締役 上野 浩伸 氏

## 深刻なドライバー不足の解消に向けて業務効率化のポイントを見直し

トラック業界では、かねてから問題になっているドライバー不足がさらに深刻化しています。おそらく最も働き方改革が進んでいない業界ではないでしょうか。しかし、物流は何時いかなる時も止められないライフライン。政府の働き方改革関連法でも自動車運転業務に関しては罰則の適用が2024年4月からと猶予を与えられており、それに向けて業界全体が努力をしているところです。

人材不足の大きな要因となっているのが、長時間に及ぶ労働時間です。それを根本的に是正するには、世の中全体の物流システムを改善する必要がありますが、今、我々にできることは自社の改革。休暇を取得しやすくすることや、ドライバーの突発的

な休みにも即座に対応できるシステムを構築することです。

そのためには、業務のあり方を見直し、効率化する道を探る必要がありました。カギを握ったのが、運行管理。荷待ちの待機時間も労働時間になるので、安全は確保しつつ、デジタルタコグラフを活用しながらロスのないダイヤ調整を意識しています。また、ITの活用も進んでいます。ドライバーは出発前に事業所で点呼を受けなければならないが、以前は夜間も各事業所に点呼者を配置していました。それが、最近はインターネットを介したIT点呼が可能になったため1名のみ的人员配置で済むようになりました。

また、新たな法律に則って業務マニュアルを整備。ドライバー業務は属人化しがちなのですが、普段から誰かが代わりに運行できるしくみを準備しておくことで、柔軟にシフトに対応でき、休みやすい環境を整えました。そのほか、会社側から定期的に有休の取得状況を確認し、積極的に休暇を取得してもらえるように呼びかけています。社員たちの意識もずいぶん変わってきました。



荷物の保管工場でも柔軟なシフト勤務を実現

## 高齢者や女性…多様な人材の確保に向けて安全で働きやすい職場環境を整備

今いる人材を大切にすることはもちろん、「採用」することにも力を入れています。定年後再雇用もその一つ。定年退職を迎える方には、十分に体力と意欲がある方は1年ごとに契約更新という形で働き続けてもらっています。また、大型の免許を持っていない人でも、入社後に経験を積みながら資格の取得を目指すことができます。最近では、業界全体で女性ドライバーの就業率も高くなっており、当社にも1名在籍しています。最新の車両を導入し、ストレスなく運転してもらえるほか、荷物の積み降ろしが手作業からパレットに変わり省力化してきたことなど、高齢者や女性にも働きやすい環境が整ってきたからです。

以前に比べて随分とドライバーの拘束時間を減らすことができ、ある程度の成果は感じています。従業員からも「有給休暇が積極的に取れるようになり、家庭行事の予定が立てやすくなった」「モチベーションが高まった」という声が聞けるようになりました。

当社は全日本トラック協会の「安全性優良事業所」の認定を受けており、運行上の安全には人一倍気を配ってきました。加えて、働き方改革も進んできたので、現在、日本海事協会が認証する「働きやすい職場認証制度」の申請にもチャレンジしています。認証されたら、業界のモデルケースとしてさらに努力を続けていきたいと思っています。



- 時間ロスの少ないダイヤ調整を工夫
- 夜間の運行管理にIT点呼を導入し、配置人員削減
- 業務マニュアルを改善。突発的な休みにも即時対応できる体制構築
- 定年退職者の再雇用を奨励。女性も積極採用し多様な人材を確保
- 有休消化率UPを目指し、取得状況をヒアリング。意識改革を促す



ピンク色の車両が目印

## ハーネスタクシー株式会社

ハーネスタクシー株式会社

<https://harness-taxi.com>



# 「女性が輝ける職場」を 目指して 子育てからスキルアップ までを完全サポート

大分トキハタクシーのグループ企業。会員登録制のシステム、女性を中心とした「コンシェルジュドライバー」によるサービスなど大分県初のサービスを展開。お客様を目的地に届けるだけでなく、普段の買い物や通院、子どもの送迎などもサポートする。

### ・DATA・

※2021年12月時点

会社名	ハーネスタクシー株式会社
業種	運輸業
設立	2015年3月
主な事業内容	一般乗用旅客自動車運送事業
従業員数	26名
住所	大分市下郡中央1-1-17
電話	097-569-0564



ハーネス統括部長 鈴木 尚子 氏

## 「子どもを預ける場所がない」の声から 企業主導型保育園を完備

当社は「女性が輝ける職場を作りたい」という創業者の思いから生まれた企業で、現在、19名の女性ドライバーが活躍しています。お客様にはご利用の前に会員登録をしていただき、ご要望に応じたサービスを提供するシステムで、高齢の方の外出時の送迎やお買い物のサポート、病院までの通院、また忙しい親御さんに代わりお子さんを学校や塾まで送迎するなどさまざまなニーズにお応えしています。ドライバーたちの仕事ぶりを見ていると、お客様の生活を支援する中で見せるちょっとした気遣いや弾んだ会話のやり取りに、女性らしさが生かせる現場だと実感する日々です。それにお客様もご満足いただいているの繰り返しが多く、

また道端で突然新規のお客様からご依頼をいただくケースもあります。そのような場合には、車中で当社のシステムをご説明し会員登録をしていただくなど、柔軟に対応をしながら利用者を増やしているところですよ。

利用が増えるにつれ、稼働台数も増やしたいと思っているのですが、それには新たな人材の確保が急務です。当社には、創業時から働く女性をサポートする制度が整っているので、安心して挑戦してほしいと考えています。特に、就学前のお子様がいらっしゃる方には、併設の保育園を利用できるのがメリットです。当社の勤務形態は、日勤でも19時まで、夜間だと21時や23時までというシフトもあります。そのため、応募者の面接をしていると「働きたいけど子どもを預ける場所がない」と諦めてしまう方がいたんです。そこで、事務所の1階に「ハーネス保育園」を設立。出勤も帰宅も一緒にできますし、休憩時に様子を伺うこともでき安心です。それから、母親にとって心配なのが食事面。その点、しっかりとバランスの良い給食を提供していることも喜ばれています。



運行管理者資格を取得した乗務員さん(写真右)が朝の点呼をしている様子

## 自由度の高い勤務形態と スキルのバックアップが「働きやすさ」に

また、当社は勤務時間が長いのですが、それは長所でもあります。安全を遵守するため、業務中に3時間ほど休憩を取ってもらうのですが、休憩を取る時間とタイミングは個人の裁量。買い物や夕飯の支度など、各自が自由に用事を済ませることが可能です。加えて、子どもの学校行事に合わせて休日を申請できる臨機応変なシフト体制がありますので、融通がきく仕事だと言えるでしょう。

とはいえ、課題もあります。報酬を最低保証給+歩合給としているため、有給休暇の取得があまりよくありませんでした。「少しでも多く収入を得たい」と思うのは当然ですよ。十分に休養を取って、事故のない運行をしてもらうためにも積極的に休暇を

取得してほしい。そう思って、5日間は有休を消化してもらえるよう奨励しています。

現在も人材は大募集中！ 運転が得意な方や人と触れ合うのが好きな方など、気持ちさえあれば未経験者でも歓迎しています。女性のドライバー自体がまだ珍しく、スタートは皆同じなんです。そのぶん教育も手厚く、サービスに必要な資格を会社の負担で取得できますし、土地勘をはじめとするスキルも、グループ会社の「大分トキハタクシー」のベテランドライバーが親切に教えてくれます。将来的には勤務形態を多様化するなどして、我々もさらに働きやすさを追求していきますので、ぜひ多くの方にチャレンジしてほしいと思います。



- 事務所に企業主導型保育園を併設して子育てをサポート
- 臨機応変なシフト体制を実現し、仕事と子育ての両立を支援
- 休憩時間を利用した一時帰宅が可能
- 有給休暇5日以上取得の奨励
- 資格取得などキャリアをバックアップするさまざまな補助あり



## 社会福祉法人三重福祉会

社会福祉法人三重福祉会

<https://sugaokodomoen.jp>



# なかなか取得しづらい 休暇と 人材不足の課題解消に向けて制度を新設

幼保連携型認定こども園「すがおこども園」「ひがしこども園」、地域子育て支援センター「やしの実ひろば」、放課後児童クラブ「すがおこどもクラブ」を運営。地域の保健師らとも連携しながら家庭訪問型子育て支援事業にも取り組み、地域と親子を繋いでいる。

### DATA

※2021年12月時点

会社名	社会福祉法人三重福祉会
業種	児童福祉サービス
設立	1984年12月
主な事業内容	認定こども園、放課後児童クラブ、地域子育て支援拠点などの運営
従業員数	50名
住所	豊後大野市三重町菅生2398
電話	0974-22-6454



すがおこども園 副園長 佐藤 恵美子 氏

## 「マイホリデー」制度を新設し 休みにくいからこそ「休む」意識へ改革

こども園の開園時間は7時から20時まで。ほとんどの職員が早番、中番、遅番のシフトの中で調整しながらの勤務です。例えば早番の日は7～16時が勤務時間ですが、子どもたちが登園する7時には出勤し、16時にはまだ多くの子どもが園に残っているのなかなか定時には帰れません。もちろん、シフトを組む際は最大限個々の希望に添いますし、職員のお子さんが病気にかかったときは柔軟にシフトを変えて対応しますが、従来からあまり余裕がないのが実情です。それに、園では毎月のように行事があるので、園児たちがいない時間にはその準備にも追われます。残業時間の削減はもとより、みんなが有給休暇を十分に取得するに

は、フォローができる職員を新たに採用しなければならぬ状況。しかし、その人材確保にも課題があります。

働き方改革が難しい業種ではありますが、少しずつ制度を新設して状況を改善しようと努力をしています。その一つが、「マイホリデー」という制度。有給休暇の消化が義務化されるにあたって、5日間連続で休暇を取得できる制度を設けました。2日+3日、1日+4日という具合に、希望に応じて2回に分割して取得することも可能です。これまで有休の消化率が悪かったのは、「取れる」と頭では分かっている、業務に追われ「いつ取ればいいのか」「休めない」という意識が常態化していたからだと思います。この制度ができたことで、その意識が「積極的に休まなければ」という方向に変わり、順番に取得してくれるようになってきました。複数の職員の休みが重なると大変なので、LINEのグループを作って情報共有をしながら、それぞれの休暇を調整しています。コミュニケーションは良く取れていますし、雰囲気も良いです。

## 離職後の再雇用を視野に入れた 「カムバックエントリー制度」の設置

また、昨年からは毎月第2金曜日を「ノー残業デー」に制定しました。新年度になるとこれを保護者の方にもご説明し、18時までにお迎えに来ていただけるようお願いしています。皆さんとても協力的です。それから、将来的な人材を確保するための「カムバックエントリー制度」も新設。結婚や出産を機に一度離職した職員を優先的に雇用する制度です。もともと、保育士の資格がない人も働きながら資格の取得を目指せる職場で、園長が自ら教育をしながらサポートしているんです。それでせっかく努力して資格を取った人も、当初から資格があり園の方針をよく理解してくれている人も、結婚や出産を機に辞めてしまうのはもったいない。子育てが落ち

着いたら、この制度を活用してもう一度私たちと一緒に働いてほしい。そんな願いを込めたシステムです。

多忙を極める中ですが、職員たちはプライベートを充実させるのも上手。思い思いのコミュニティで趣味を楽しんでいます。昨年のクリスマスには、ある職員が園で吹奏楽のコンサートをしてくれました。当園では、子どもたちの人生を豊かにする「非認知能力」の育成を大切にしており、本物の体験を盛んに取り入れています。ですから、職員が自分のプライベートを充実させて、そこで得た経験をまた子どもたちにも還元してくれるのはとてもありがたいことだと思います。



本物の体験を重視する教育。久住山にも登山！



- 有給休暇取得を後押しする「マイホリデー」制度導入
- 毎月第2金曜日を「ノー残業デー」に制定
- グループLINEで即時の情報共有
- 保育士の資格取得をバックアップ
- 「カムバックエントリー制度」で職員の再雇用を促進



定期的に就労先を訪問し、困りごとがあればすぐにサポート

## ワークビジョン協同組合

ワークビジョン協同組合



<https://www.facebook.com/workvisioncoop/>

# スタッフの「声」を汲み上げながら 自分たちの「働きやすさ」を考える

外国人技能実習生の監理団体としてベトナム、フィリピン、中国、カンボジア、ミャンマーから人材を受け入れ、就労や生活、教育をサポート。また、受け入れ側の日本企業が適正な労働環境や報酬を提供しているか監督、指導を行っている。

### ・DATA・

※2021年12月時点

会社名	ワークビジョン協同組合
業種	外国人技能実習生受入に関する組合
設立	2018年10月
主な事業内容	外国人技能実習生受入、職業紹介
従業員数	10名
住所	豊後大野市三重町菅生422-2
電話	0974-22-2440



理事長 東 和毅 氏

## 時間や曜日に縛られない自由な働き方を フレックスタイム制度で実現

学生時代、海外旅行に行ったり留学生と接したりする中で、日本で働く外国人の方が劣悪な就労環境に置かれていることを知りました。そこで、不当な労働や暴力、差別などに曝されることがないように正したいと思い立ち上がった団体です。豊後大野市三重町のほか福岡市にも拠点を構え、日本で働きたい外国人技能実習生と、働き手を求めている企業との橋渡しをしています。業務は、技能実習生の出入国手続きに関わる支援から日本語やマナーの教育、就労後のサポート、また企業側への対応まで多岐に渡ります。

自分たちにとっても「働きやすい環境づくり」は、設立時から考えてきました。スタッフの平均年齢が

30歳に満たないフレッシュなメンバーの中には、外国人も在籍する多様な顔ぶれ。仕事はもちろんプライベートも充実できる事業所を目指したいと思ったのです。

そのためにまず導入したのが、フレックスタイム制度です。きっかけは、就業規則を作る際、営業職のスタッフから「土曜日にも営業に行きたい」という希望があったこと。営業インセンティブを支給するので、本来は当方の休日にあたる土日にも稼働している求人先を「積極的に訪問したい」というモチベーションに応えました。定められた総労働時間内で、働く時間と曜日をスタッフ個々の裁量で決めてもらっています。現状、事務職などルーティン作業の多い人は毎日決まった時間に出退勤することが多いですが、営業職の人はクライアントとのアポイントに合わせて休日に出勤したり、平日に休暇を取得したり、自由にスケジュールを組み立てています。出勤がバラバラになることでコミュニケーションが行き違わないよう、ビジネスチャットツール「チャットワーク」を活用して連絡を取り合い、情報共有しています。



ミーティング風景。既成概念にとらわれない発想が飛び交う

## 他の誰でもない「自分」の人生を豊かにするため 福利厚生費「趣味代」を支給

また、「趣味代」の支給という独自の制度もつくりました。他の誰のためでもなく「自分のため」に使ってもらう福利厚生費です。これも、発案のきっかけはスタッフの声でした。退職金制度の導入について説明したとき、「退職してからではなく今使いたい」と言われたのです。確かに、我々のような対人サービス業では、自分に余裕がないと心から「相手の役に立とう」という気持ちが湧き上がってこないのかもしれませんが。そこで、あえて「自分の趣味のために使う」という条件を付け、使用目的が分かるよう領収書と引き換えに現金を支給することにしました。就業から1年経過ごとに1万円を上限としているので、勤続10年になれば上限は10万円。旅行

に出かけたり美を磨いたり、自由に活用できるシステムです。ちなみに、退職金も大切ですから制度としては生かし、趣味代は別途設けました。

創設から3年が経ちスタッフが増えてきたので、現在、休憩などに使えるカフェスペースも増築中。結婚や子育てのタイミングの人には、男性にも育休の取得を勧めています。スタッフはこれからますます採用していきたいと思えますし、その都度、最適な働き方を考えます。世の中の動きに迎合するというよりも、自分たちの働きやすさに目を向けながら就業規則や評価制度をアップデートしていきたい。そのためにもこれまで同様、できるだけスタッフの要望に応えていきたいですね。



- 個々が働く時間・曜日を定める「フレックスタイム制度」導入
- 営業インセンティブを支給しモチベーションUP
- 子育て世代が多く、男性にも育休の取得を推進
- 自分の好きな事に使える福利厚生費「趣味代」の支給
- カフェスペースを増築し、より働きやすい職場環境を整備

# 「おおいた働き方改革」 取組の紹介

## 募集

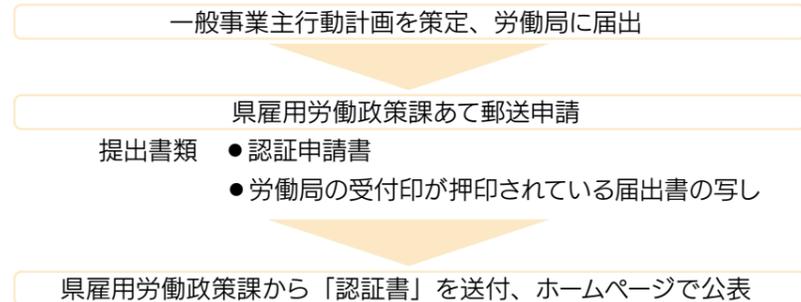
### おおいた子育て応援団 「しごと子育てサポート企業」

子どもと子育て家庭を社会全体で応援する取組を進めるため、仕事と育児が両立できる職場環境づくりなど、社員の出産や子育てを支える企業を、おおいた子育て応援団「しごと子育てサポート企業」として認証しています。



**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

#### 認証までの流れ



詳細、認証申請書のダウンロードはこちらから 「おおいた子育て応援団」で検索



## 募集

### 「おおいた働き方改革」推進優良企業

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、公表しています。

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

**選定の流れ** 応募のあった企業の中から、「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、知事が決定します。

**募集時期** 令和4年7月頃に応募要件を公開、募集開始予定  
(県ホームページにてお知らせします。)

過去の受賞企業は、県リーフレットやホームページなどで公開

「おおいた働き方改革推進優良企業」で検索



## 紹介

### 「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を、「大分県働き方改革アドバイザー」に相談できます。

#### 相談方法

登録名簿に掲載されている働き方改革アドバイザーに直接連絡

#### 相談費用

相談内容により費用がかかります。相談されるアドバイザーにご確認ください

#### 詳しくは

「大分県働き方改革アドバイザー」で検索



### 働き方改革リーフレット

#### 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～

先進的な企業の取組や県の事業等を紹介しています。



(令和2年度版)

#### 詳しくは

「おおいた働き方改革リーフレット」で検索



### 大分県テレワーク優良事例集

県内選りすぐりのテレワーク優良事例10社を掲載しています。



#### 詳しくは

「大分県テレワーク優良事例」で検索



### おおいた働きたい女性応援サイト

結婚や出産などのライフステージの変化に応じて、自分らしく働きたい女性を応援するサイトです。女性の就労を支援するイベント情報や、女性が働きやすい取組を推進している企業の情報を配信しています。



(大分県ホームページ)

#### 詳しくは

「おおいた女性応援サイト」で検索





・お問い合わせ・

大分県 商工観光労働部 雇用労働政策課  
TEL 097-506-3327

2022年3月発行