

Work Life Balance

ワーク・ライフ・バランス

働き方改革の推進

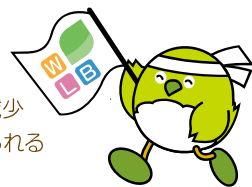


大分県

はじめに

県では、仕事と家庭の両立ができる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。人口減少が進展する中、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、安心して働き続けられる環境づくり、ワーク・ライフ・バランス（WLB）の推進が重要です。

長時間労働の是正など、働き方を見直し、「仕事と生活」の両方を充実させるWLBの推進は、従業員の満足度やモチベーションアップ、企業イメージのアップ、経営コストの削減、生産性の向上など様々なメリットをもたらす重要な経営戦略となります。このリーフレットは県の事業とWLBの推進に取り組んでいる皆様の事例をご紹介します。



大分県働き方改革推進会議が発足

大分県と大分労働局は、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（会長：下田憲雄大分大学副学長）」を平成28年12月13日に設置しました。

会議では、経済5団体の代表や連合大分会長のほか働き方改革に熱心に取り組んでいる企業経営者や有識者など委員14名が、長時間労働の是正、子育てや介護と仕事で両立できる職場環境の整備などについて意見交換を行いました。

また、第2回（平成29年2月21日）では、長時間労働是正に向けた取組や働き方改革を推進するために必要な取組について議論しました。今後も実際の現場を踏まえながら、働き方について議論を深めていき、県内における働き方改革を進めていきます。



第1回働き方改革推進会議（平成28年12月13日）

委員からの意見

（一部抜粋）

- 働き方改革は人手不足解消への大きな武器になる
- 働き方改革を進めるには、支援制度を整備するとともに、トップが明確な意思表示をする必要がある
- 短時間勤務者なども評価される制度の改善が必要
- 限られた時間の中でいかに効率的に仕事をするかが課題
- 働く側の意識改革も必要。タイムマネジメントを取り入れ、帰る時間を決めるだけでも残業時間の削減につながる
- 長時間労働の是正と生産性の向上に向けた取組の具体例を提供してほしい

今後のスケジュール

29年6月頃
第3回働き方
改革推進会議

29年10月頃
拡大版働き方改革推進会議
（講演会）

29年11月頃
第4回働き方
改革推進会議

あなたの会社の取組をお聞かせください！

ノー残業デーや各種休暇の取得促進など貴社で効果があつた取組についてお知らせください。県のホームページ等でご紹介させていただきます。

連絡先 大分県商工労働部雇用労働政策課
TEL：097-506-3327 FAX：097-506-1756
E-mail：a14580@pref.oita.lg.jp



ワーク・ライフ・バランス (WLB) とは…

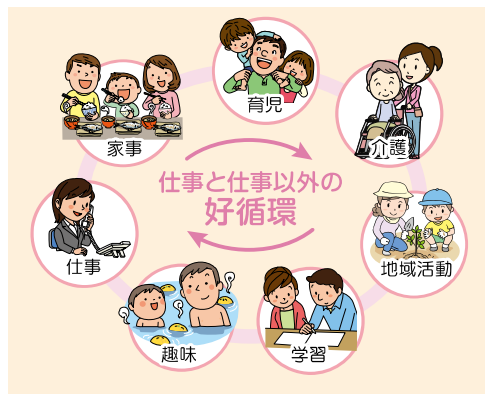


育児や介護など、家庭生活と仕事の両立だけを図るものではありません。

時間制約のある従業員にだけ配慮することは、社内に対立構造を生じさせることもあります。今は制限なく働ける従業員も、いずれ制限を受けるかもしれませんし、逆のことも起こるでしょう。

また、自己研鑽や趣味の時間を確保し、仕事以外の情報を得たり人脈を作ることは、仕事にもよい影響を及ぼします。

WLBとは、誰もが働きやすい職場環境をつくり、能力を十分に発揮してもらうことです。



ワーク・ライフ・バランスの推進が必要なことはわかっているが…

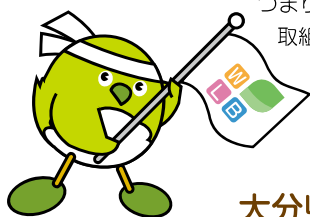
「人手不足で働き方を見直すゆとりはないし、コストもかかりそうで、中小企業にはハードルが高い」と言う声をよく聞きます。しかし、本当にそうでしょうか。会議時間の工夫やICT活用による情報共有などで、見直しを進めている企業があります。

また、育児や介護などの両立ができずに優秀な従業員が退職してしまったら、採用と育成にかかった経費が無駄になり、長時間労働などが原因で従業員がメンタルヘルス疾患を発症した場合、訴訟などに発展するリスクもあります。

つまり、働きやすい職場環境づくりに取り組んでいない今も見えないコストが発生しており、これは取組によってかかるコストより大きいかもしれないのです。

WLBの推進には、トップの強い意思と従業員の協力が必要です。

全体で始めなくてもかまいません。すべてを始めなくてもかまいません。まず、一歩、踏み出してみましょう。



大分県はワーク・ライフ・バランスに取り組む企業を支援しています。

ワーク・ライフ・バランス推進アドバイザーを派遣します!



- 従業員の働き方を見直し、**経営の効率化**を図りたい
- 従業員の**介護離職**をなくしたい!
- 女性**従業員が**活躍**できる職場環境をつくりたい!

でも、何から始めたら良いのかわからない……

ご相談ください

ワーク・ライフ・バランス推進 アドバイザーの支援

仕事と子育てや介護などを両立できる職場環境の整備や、就業規則の見直しなどをお考えの中小企業等に、アドバイザー（社会保険労務士）を派遣しています。
派遣は無料ですので、どうぞご利用ください。

アドバイザーの派遣

ワーク・ライフ・バランスの推進による効果

- 優秀な人材の確保・定着
- 多様な人材の活躍
- 従業員のモチベーションアップ、生産性の向上
- 企業のイメージアップ など

問合せ・申込み先

大分県商工労働部 雇用労働政策課

〒870-8501 大分市大手町3-1-1 電話:097-506-3327

第1回 (平成28年度) おおいたワーク・ライフ・バランス推進優良企業表彰

県では、働きやすい職場環境の促進、ワーク・ライフ・バランス（WLB）に対する意識の醸成並びに企業における優秀な人材の確保・定着を図ることを目的に、WLBを実現できる働きやすい職場づくりに積極的に取り組み、優れた成果が認められる企業の表彰制度を平成28年度に創設しました。

第1回は審査の結果、4社を優良企業に選定し、九州・山口WLB推進月間の10月に表彰式を実施しました。



左から (株)大分銀行 執行役員人財開発部長 甲斐 一義さん
 (株)日豊ケアサービス 代表取締役 青山 龍志さん
 大分県知事 広瀬 勝貞
 (株)はなはな 代表取締役 岡田 久美子さん
 大和リース(株)大分支店 支店長 小野 作治さん

(株)日豊ケアサービス

業種：介護事業
 従業員数：111名 (豊後高田市)

弊社は、パート社員の正社員登用、時間外労働の削減、育児休業・介護休業の取得促進、短時間正社員制度の導入、時間単位の有給休暇、メンターの設置などに取り組み、離職率が7年前の30%超から11%まで減少しました。また「プラチナくるみん」も取得できました。今後も引き続き、従業員の声を聞きながら職場環境の整備に取り組んでいきます。

(株)大分銀行

業種：銀行業
 従業員数：2,683名 (大分市)

当行にはダイバーシティ推進チームがあり、女性活躍推進に力を入れています。現在、法定を上回る各種制度を整備しており、育児休業は、ほぼ100%の取得、短時間勤務の利用も定着しつつあります。今後の取組として、各種制度をさらに周知するとともに、より活用しやすい環境づくり、両立支援に向けた働き方改革を推進していく方針です。

(株)はなはな

業種：介護事業
 従業員数：54名 (大分市)

女性が結婚・出産でキャリアを諦めなくてもいいような会社になりたいという思いから、働きやすい、働き続けられる職場づくりの取組を始めました。育児休業はもちろんのこと、復帰後も短時間正社員という選択肢も増やしました。平成29年に事業所内保育所を開所しました。大きな屋根の下、3世代がワイワイガヤガヤ過ごす、そんな会社になりたいと思っています。

大和リース(株)大分支店

業種：建設業
 従業員数：21名 (大分市)

誰もが働きやすい企業となるため「ノー残業デー」の設定はもとより、「子ども参観日」「ワークライフバランス川柳コンテスト」「イクボスセミナー」等を実施し、働きやすい環境を整えています。大分支店では、2015年度年次有給休暇取得率が77.3%となりました。育児・介護の両立支援も充実しており、育休者全員が復帰後も継続勤務をしています。

※従業員数は応募時点の人数

育児と仕事の両立

ワーク・ライフ・バランスの大きな部分を占める育児と仕事の両立については、ほかにもこんな企業が取り組んでいます。

大分県仕事と子育て両立支援モデル企業 (男性の育児休業取得に積極的に取り組み、実績をあげた企業…77社)

(福) 安岐の郷	神崎鉄工 (株)	(福) 太陽の家	(株) 別大興産
(株) アサヒライズ	(株) 木下築炉	大和リース (株) 大分営業所	豊洋企業協同組合
(株) あわや	(株) 九州ホテルリゾート別府ホテル清風	(有) タカキパーツ	(株) 豊和銀行
(株) インタープリント	(株) 九州木材市場	(株) 高山活版社	(株) ホームインブルーメントひろせ
(福) 宇水会	九酔溪温泉 桂茶屋	(株) 高山組	(株) Maeda
(株) ATTS	(一社) 玖珠郡医師会老人保健施設 はね	(株) 玉の湯	(有) 松本自動車工場
(株) エフ・ワイ・シー	(株) 工藤組	(株) TRI大分AE	(株) マリーンパレス
(株) オアシス	くにみ農産加工 (有)	(医) 同仁会 大分下郡病院	(福) みずほ厚生センター
(株) オーイーシー	(医) 恵愛会 中村病院	(株) トキハイダストリー	(学) 溝部学園
(株) 大分航空トラベル	(医) 敬和会 大分岡病院	特別養護老人ホーム紫雲荘	(福) みのり村
大分県医療生活協同組合	(株) コイシ	西日本電線 (株)	(株) みらい蔵
(株) 大分県自治体共同アウトソーシングセンター	公月測量設計 (株)	日油 (株) 大分工場	(医) 明徳会 佐藤第一病院
(福) 大分県社会福祉事業団	サンアスベルフーズ (株)	日鉄住金テックスエンジ (株) 大分支店	(株) 明林堂書店
大分県農業協同組合	(株) サンウェイ	(株) 日豊ケアサービス	(福) 萌葱の郷
大分県民共済生活協同組合	(株) 三栄プロット	二豊製菓 (有)	モバイルクリエイイト (株)
大分ゼロックス (株)	三信産業 (株)	(株) はなはな	柳井電機工業 (株)
大分総合警備管理 (株)	ジェイリース (株)	(株) 花菱ホテル	(学) 善広学園総合技術工学院
大分みらい信用金庫	(医) 仁泉会 畑病院	(株) 日田ビル管理センター	
(株) 太田旗店	新日鐵住金 (株) 大分製鐵所	富士甚醤油 (株)	
(株) カワベ	(福) 新友会	フドーキン醤油 (株)	※名称は指定当時のものです。

くるみん認定 (次世代法の一般事業主行動計画に定めた目標を達成するなど一定の基準を満たした企業……………22社)

(福) 安岐の郷	(大) 大分大学	(医) 聖陵会 聖陵岩里病院	フドーキン醤油 (株)
(福) 宇水会	九州東芝エンジニアリング (株)	(福) 太陽の家	(福) みずほ厚生センター
(株) オーイーシー	(医) 恵愛会 大分中村病院	(株) トキハ	(医) 明徳会 佐藤第一病院
(福) 大分県社会福祉事業団	(医) 恵愛会 中村病院	西日本電線 (株)	(株) 明林堂書店
大分県農業協同組合	(医) 敬和会 大分岡病院	(株) 日豊ケアサービス	
(株) 大分銀行	(福) 新友会	富士甚醤油 (株)	

プラチナくるみん認定 (くるみん認定を受けた企業のうち、さらに高水準の取組を行っている企業……………1社)

(株) 日豊ケアサービス

一般事業主行動計画の策定については、大分県中小企業団体中央会 (電話097-536-6331) がお手伝いします。

大分県仕事と子育て両立支援モデル企業指定事業は27年度で終了しましたが、国の両立支援等助成金 (出生時両立支援助成金) などを活用して、環境整備を進めましょう!!

※次世代法=次世代育成支援対策推進法

「おおいたワーク・ライフ・バランス推進優良企業表彰」にご応募しませんか?

- 対象: おおいた子育て応援団「しごと子育てサポート企業^(※)」の認証企業かつ、「おおいたワーク・ライフ・バランス推進優良企業表彰選考基準」を満たす企業
(※次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画を策定し、労働局に届出した企業の申請により県が認証)
- 募集: 平成29年6月頃開始予定 (決定次第、県のホームページでお知らせします)
- 選定: 応募のあった企業の中から、「おおいたワーク・ライフ・バランス推進優良企業表彰選考委員会」にて審査のうえ決定します。

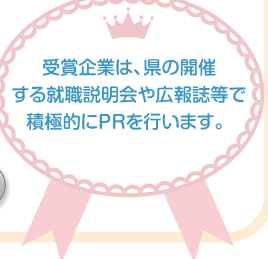
選考基準 (一部抜粋)

- 年次有給休暇は半日単位又は時間単位で取得できるか
- 過去1年間の年次有給休暇の取得率は企業全体で平均して何%か
- 過去1年間の所定外労働は企業全体で従業員一人あたり平均して年何時間か
- 育児・介護休業終了後復職した者のうち3年間以上働き続けている者の割合は何%か
- 過去3年間に育児休業を取得した者の割合はどれくらいか
- 短時間勤務制度を利用した従業員がいるか
- 子の看護休暇制度を利用した従業員がいるか
- 介護休業、介護休暇を取得した従業員がいるか

選考基準は全36項目、合計370点。

基準点は労働者301人以上の企業は250点以上、労働者300人以下の企業は200点以上

その他の選考基準はホームページをご覧ください。



おおいたワーク・ライフ・バランス表彰

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の育成を目的に下記の講座を大分市と日田市の2カ所で開催しました。のべ54企業、67名が参加しました。

■日田会場 開催日/7月26日(火)・8月30日(火)・9月30日(金)

■大分会場 開催日/9月29日(木)・10月25日(火)・11月25日(金)

※1カ月に1回、全3回(3ヵ月)を全体として実施。



1回目

ワーク・ライフ・バランスの意義・必要性を認識し、WLB推進のステップ、課題にあった施策・提案が出来るようになる。自分の職場で簡単なプレゼンを行う。



2回目

実際に自分の職場で取り組む際によくある質問や悩み.answersするための知識を身につける。自分の職場における提案書を作成する。



参加者のみなさんがそれぞれの職場で行ったプレゼンテーションの際に受けた質問の解決策を、グループに分かれて話し合いました。

3回目

組織の変革を進めていくために必要な手法や事例を学び、コンサルティングの模擬体験を通じて、実践力を身につける。



解決策等を盛り込んだ提案書を企業ごとに作成しディスカッションしました。この経験を活かしてそれぞれの職場でワーク・ライフ・バランスの取組が進むことを期待します。

参加者の感想

- ワーク・ライフ・バランスを進める中でいろいろな方法があることが分かりました。新たな気持ちになりました。
- どんな会社でも働き方を改善すれば利益につながり、社内環境も良くなることを学びました。
- 非常にわかりやすかったです。具体的な例が示されていたので、イメージやすかったです。
- 当社では働き方改革に対して必要に迫られる状況に年々近づいているので、できるだけ早い時期に取り入れていきたいです。
- この講義を受けるまでワーク・ライフ・バランスとは何か全く分からなかったけど、3日間の講習を受けて大変参考になりました。会社で少しずつでも改善していきたいと思えます。
- 残業を減らそうと言っても、どこから手をつけてよいか分からなかったが、この講座を受講したことで、何かできそうな気持ちになってきました。



参加者募集

働き方改革推進リーダー養成講座に参加しませんか!

平成29年度も県内2カ所(宇佐市・大分市)で講座を開催予定です。日程が決まり次第、県のホームページでお知らせしますのでぜひご参加ください。

子育てママの仕事復帰応援事業

事業の目的、仕組み

結婚、出産及び育児等で離職した方等の再就職を支援。面接から再就職まで就業支援員が定期的にサポートします。(人材派遣会社に委託)

また、子育て世代が希望する柔軟な働き方ができる企業の開拓も行っています。



事業の流れ

面接 ● 仕事内容や就業時間などの希望を伺い、登録します。(県内全域で開催)

事前研修(2日間) ● ビジスマナー、パソコンなどの基礎知識や仕事復帰に向けた心構えを学べます。
● 託児サービス付きです。

子育て世代が希望する柔軟な企業を開拓してマッチング

就業体験(約1ヵ月) ● 賃金、交通費支給、労働保険加入。
● 就業体験で知識や技術が身につきます。
● 自身の適性や仕事内容、職場の雰囲気もわかります。
● 定期的に、就業支援員がサポートします。



就職

(例) 事務、販売、製造、コールセンター、飲食など



「就業体験受入企業」の紹介

ミヤシステム株式会社

■ 設立 2002年3月 ■ 所在地 大分市横尾 ■ 事業内容 建設業に特化したシステム構築・販売・保守等
■ 従業員数 6人



常務取締役

宮脇 恵理 さん

◎受入れ企業となったきっかけ

自分自身は家業に就いていることもあり、出産しても好きな仕事を続けることができました。それは家族の支えやスタッフの理解がとても大きかったと思います。

今度は自分が子育てなどと両立させながら「働きたい女性」を支援したいと思ったからです。

しかし、建設業界は「男性の業界」との思い込みもあり、はたして女性は来てくれるのだろうかと不安もありました。

◎就業体験者の方の仕事内容

当社は社員教育、社員研修に力を入れていますのでやる気のある方であれば、前歴やブランクの長さ、資格など関係なく顧客サポートやシステム開発に従事していただいています。

それぞれの家庭の事情などから、勤務形態や休暇はなるべく希望に添えるように工夫しています。

就業体験初日に「ずっと働く姿を子どもに見せたい。そして2人目の子どもも欲しいです。」と言った人がいます。私は是非その思いを応援させてほしいと答えました。彼女の熱意を感じたのです。彼女は無事2人目のお子さんを出産し、現在産休中です。

◎受け入れてみて、社内の変化

女性是对応が柔らかくお客様にも好評です。社内も明るくなりました。また、全く異なる視点を持っていることから社員同士の何気ない会話からビジネスの新しいアイデアも生まれています。

◎経営者の立場から

はじめは働くことに不安を抱えていたり、自分には取り柄がないと自信なさげな女性が、当社で働いていくうちにみるみる能力を発揮し「輝き出す」瞬間があるのです。私はその瞬間を見るときにとても大きな喜びを感じます。

子どもの成長はそのときそのときしか見ることはできません。私はそれを見逃してほしくないのです。

残業なし、集中して時間内就業を基本としています。家庭も大事にしながら、毎日やりがいを持って楽しく働いてほしいので多様性をもった働き方をもっと研究していきたいと思えます。



いきいきと活躍中です

多様で柔軟な働き方の推進

優秀な人材の確保・定着を図るには、労働時間や場所を一律に管理する従来の方法にとらわれない、多様で柔軟な働き方を取り入れることも必要です。

例えば、大量のデータ入力業務が発生したとき、従業員に残業させたり、一時的なアルバイトを雇用するのではなく、請負契約で作業してくれる「在宅ワーカー」を活用してはいかがでしょうか。在宅ワーカーは一時的なアルバイトと違い、一定のスキルを持っているので、教育期間や教育経費がほとんどかからない即戦力ですし、従業員の長時間労働によるメンタル不全なども防げます。

在宅ワークは繁忙期の対応だけでなく、地理的な制約なく専門性の高い人材に仕事を依頼できるので、これまで逃していた仕事を受けることができるようになるかもしれません。

また、育児中の女性やシニア世代など、働く時間や場所に制限があったり、力仕事には向かないとされてきた労働者も、シフトの工夫や補助機器の導入などにより、十分な戦力になり得ます。

労働力人口が減少する中で優秀な人材を確保するには、誰もが働きやすい環境を整える必要があります。忙しいからこそ、多様で柔軟な働き方の導入にチャレンジしてみませんか。



「企業の取組」の紹介



社会医療法人敬和会 大分岡病院

■設立 昭和29年 ■所在地 大分市西鶴崎 ■事業内容 医療業
■従業員数 530人 ■理事長 岡 敬二



総務・人事部 次長

トップの強い信念のもと、組織全体で取り組み

◎取組の背景、きっかけ

職員の約77%が女性で、20代～40代の子育て世代が中心となっています。採用後数年たち看護技術も高まりこれからの活躍が期待できるタイミングで、たくさんの看護師が結婚、出産など家庭の事情で離職していました。

看護師としてのスキルが高まりつつある中での離職は病院にとって大きな損失です。質の高い医療サービスの提供のためには、人材の確保、定着が必要不可欠であるため、理事長の強い信念のもと、働きやすい職場づくりがスタートしました。

◎主な取組

●時間外勤務の削減と年次有給休暇の取得促進を同時に～時間外勤務50%削減を目標に取り組んでいます。

各部署、各職種のメンバーで構成したプロジェクトチーム（PT）を立ち上げ、1年間集中して活動しました。月1回のミーティングを行い、時間外勤務の原因調査、分析と取組の推進を行いました。

まず、原因を洗い出しました。職員アンケートの実施などの結果、いろいろな会議が大きな原因の一つであることがわかりました。その結果、会議は30分、長くても1時間と「時間設定をしっかりと行うこと」と「設定時間内終了」を推進しています。

病院全体の年間目標を各部署に落とし込み、部署ごとでの取組も実施しています。

時間外勤務は各部署ごとにグラフ化してフィードバックすることによって、業務改善の効果も可視化できます。削減した時間外勤務手当額相当分は理事長の意向で「職員に還元」しています。それはとても

重要なことと位置づけています。

武石 智子 さん

年次有給休暇の100%取得についても、トップが直接各職員に呼びかけ理念の浸透を図っています。大切なのは管理職の意識改革と現場への浸透です。そのため管理職研修を階層別に月1回実施、職員には様々な職種、部署からなるメンバーでグループワークに取り組んでもらいました。

その結果、この2年間で時間外勤務時間の削減（約5%/年）と年次有給休暇の取得促進を同時に成果を上げることができました。

●短時間勤務制度

女性の育休取得率は100%です。復職する職員の約78%が短時間勤務を利用しています。そのため、勤務ローテーションも工夫をしています。また、余裕ある人員配置をしています。人件費だけみると負担増ですが、「単なる経費」ととらえず働きやすい職場づくりには必要なものとして、全体でとらえています。

また、個人面談も産休前、育休後に必ず実施しています。職場復帰に向けた面談では復帰後の勤務予定について丁寧に話し合います。その結果、短時間勤務であっても夜勤や休日のフルタイムなど可能な範囲での勤務につながっています。そのことが子育て世代以外の職員の理解にもつながっています。

◎今後に向けて

2016年4月からは医師・他職種のメディカルスタッフで構成されるKAIZEN室を立ち上げて業務改善に取り組んでいます。KAIZEN室スタッフが各部署と協力して、問題点を発見し、改善することで現場スタッフの業務負担軽減、労働生産性の向上につながると考えています。



大分県経営者協会
幸重 綱二 会長

働き方改革の推進について

政府が提唱する働き方改革は企業にとっても喫緊の課題であり、大分県経営者協会では長時間労働の是正に向けた方策の検討や女性の活躍推進、多様で柔軟な人事制度の構築など、関連するさまざまな問題に取り組んでおります。

申すまでもなく、単に労働時間を削減するだけでは労働生産性が低下し、経営には明らかなマイナス要因となります。従ってそれぞれの職場において、社員一人ひとりの仕事の付加価値を一層高める努力をするとともに、女性や若者、高齢者、障がい者など多様な人材が十分に能力発揮できるような取組が欠かせません。

一方では、例えば保育所など公的支援の充実に関することや家庭における夫婦の役割分担といった社会全体で議論すべき問題もあります。現在外食産業や百貨店が進めている「年中無休」や「24時間営業」の見直しなども業界全体で検討すべきであり、一企業の努力の範疇を超えた課題であります。

大分県働き方改革推進会議の設置を契機に、働き方改革に関連するさまざまな課題について、より多くの方々と語り合い取組を進めてまいりたいと考えます。

九州・山口ワーク・ライフ・バランス推進キャンペーン ～10月はWLB推進月間です～

九州・山口地域の男性は、家事関連に携わる時間が全国平均より短く、妻は夫に比べると約7倍働いているというデータがあります。

そんな状況を改善するために、九州・山口の各県と経済界がひとつになり「九州・山口ワーク・ライフ・バランス推進キャンペーン」を実施。「仕事と生活の両立」を大切にすること、また、子育てに優しい職場づくりを推進していきます。

知事が妊婦に

検索

