

# 令和6年度働き方改革・働く女性の活躍促進に関する施策

茨城県産業戦略部労働政策課

# 茨城県の取組 働き方改革・働く女性の活躍促進

## 1 現状

### (1) 女性有業率 (総務省統計局「就業構造基本調査」)

区分		順位	本県	全国
女性有業率 (全年齢)	(R4)	25	52.5%	53.2%
	(H29)	24	50.4%	50.7%
	(H24)	29	47.5%	48.2%

R4: 全国1位 東京都(59.0%)、47位 奈良県(47.3%)

区分		順位	本県	全国
女性有業率 (25歳～44歳)	(R4)	37	80.2%	81.1%
	(H29)	34	76.0%	76.1%
	(H24)	35	70.2%	70.0%

R4: 全国1位 鳥取県(88.3%)、47位 奈良県(76.9%)

### (2) 女性管理職比率 (総務省統計局「就業構造基本調査」)

区分		順位	本県	全国
女性管理職割合( )	(R4)	42	11.5%	15.3%
	(H29)	28	14.2%	14.8%
	(H24)	37	11.1%	13.4%

女性管理職割合とは、管理的職業従事者における女性の人数を総数で除した割合

R4: 全国1位 鳥取県(23.4%)、47位 新潟県(8.6%)

# 茨城県の実績 働き方改革・働く女性の活躍促進

## (3) 所定外労働時間（厚生労働省「毎月勤労統計調査」）

区分	本県	全国順位	全国平均
所定外労働時間(R5)	10.1時間 / 月	35位	10.0時間 / 月

R5:全国1位 奈良県(6.7時間/月)、47位 群馬県、東京都、愛知県(11.7時間/月)  
 本県の数値は毎月勤労統計調査地方調査(都道府県が集計・公表)  
 国の数値は毎月勤労調査全国調査(地方調査結果の平均とは異なる。)

## (4) 年次有給休暇取得率（全国中小企業団体中央会「中小企業労働事情実態調査」）

区分	本県	全国順位	全国
年次有給休暇取得率(R4)	61.8%	26位	61.9%

R4:全国1位 沖縄県(71.6%)、47位 石川県(56.9%)

## (5) 育児休業取得率（厚生労働省「雇用均等基本調査」）

区分	男性(R4)	女性(R4)
全国	17.1%	80.2%

# 茨城県の取組 働き方改革・働く女性の活躍促進

(6) 働き方改革に関する産業別全国平均 (厚生労働省「毎月勤労統計調査」「就業条件総合調査」「雇用動向調査」)

項目	建設業	製造業	情報通信業	運輸業・郵便業	卸売業・小売業	宿泊業・飲食サービス業	医療福祉	その他
総実労働時間 (1人あたり1ヵ月平均) (令和5年)	168.9時間	164.5時間	161.8時間	179.9時間	163.4時間	174.3時間	156.5時間	163.5時間
所定外労働時間 (1人あたり1ヵ月平均) (令和5年)	14.4時間	15.0時間	16.2時間	25.8時間	11.3時間	15.9時間	7.0時間	13.8時間
年次有給休暇取得率・ 取得日数 (1人あたり平均) (令和5年)	57.5% 10.3日	65.8% 12.3日	63.5% 11.8日	59.1% 10.3日	55.5% 9.7日	49.1% 6.7日	65.3% 10.7日	62.1% 10.9日
離職率 (令和4年)	10.5%	10.2%	11.9%	12.3%	14.6%	26.8%	15.3%	15.0%

# 茨城県の取組 働き方改革・働く女性の活躍促進

## (7) 管理職に占める女性労働者割合の産業別全国平均(令和3～5年の平均値)

産業分類		産業 平均値
産業計		11.6%
鉱業、採石業、砂利採取業		2.2%
建設業		3.9%
製造業	食料品製造業、飲料・たばこ・飼料製造業	6.0%
	繊維工業	7.9%
	木材・木製品製造業(家具を除く)、家具・装備品製造業	4.9%
	パルプ・紙・紙加工品製造業、印刷・同関連業	7.5%
	化学工業	9.9%
	石油製品・石炭製品製造業	0.3%
	プラスチック製品製造業、ゴム製品製造業	3.6%
	鉄鋼業、非鉄金属製造業、金属製品製造業	2.9%
	はん用機械器具製造業、生産用機械器具製造業、業務用機械器具製造業	4.1%
	電子部品・デバイス・電子回路製造業、電気機械器具製造業、情報通信機械器具製造業	3.6%
	輸送用機械器具製造業	3.2%
その他の製造業	6.2%	

# 茨城県の取組 働き方改革・働く女性の活躍促進

## (7) 管理職に占める女性労働者割合の産業別全国平均(令和3～5年の平均値)

産業分類	産業 平均値
電気・ガス・熱供給・水道業	4.6%
情報通信業	10.7%
運輸業、郵便業	6.0%
卸売業、小売業	7.3%
金融業、保険業	14.3%
不動産業、物品賃貸業	9.8%
学術研究、専門・技術サービス業	9.1%
宿泊業、飲食サービス業	14.9%
生活関連サービス業、娯楽業	13.8%
教育、学習支援業	23.9%
医療、福祉	44.2%
複合サービス事業	10.8%
サービス業(他に分類されないもの)	13.7%

## 2 いばらき女性活躍・働き方応援協議会

茨城県では、企業、関係団体、行政が一体となって、多様な働き方のための環境づくり、誰もが働きがいを実感できる職場環境、女性が輝く社会の実現を目指して「いばらき女性活躍・働き方応援協議会」を運営しています。本協議会の趣旨に賛同いただける**会員企業を募集**しています

○支援団体：茨城県経営者協会、茨城県商工会議所連合会、茨城県商工会連合会、茨城県中小企業団体中央会、  
連合茨城、茨城県社会保険労務士会、茨城労働局(事務局：茨城県産業戦略部労働政策課)

○会 員：県内の企業及び事業所等 会員企業数約800社

### 【会員のメリット】

- ・ロゴマークをホームページや名刺などに活用いただき、働き方改革や女性活躍に取り組む企業として、アピールすることができます。
- ・茨城県が運営する～いばらき女性活躍・働き方応援ポータルサイト～で会員企業をご紹介します。**紹介ページはコチラ** 
- ・「働き方改革」や「女性活躍」に関する法律改正や各種助成金、研修会などのお役立ち情報を毎月メールマガジンでお知らせします。



いばらき女性活躍  
働き方応援協議会

ロゴマーク

申込み：県ポータルサイトから参加申込書をダウンロードし、随時、メールでお申し込みください

[https://yell.pref.ibaraki.jp/council/recruitment\\_application.html](https://yell.pref.ibaraki.jp/council/recruitment_application.html)



○見える化の項目報告のお願い

会員企業には、女性管理職の割合(課長相当職以上)、社員一人当たりの月平均残業時間、男性社員の育児休業・休暇等取得率について年1回の報告をお願いしています

会費  
無料

## 3 働き方改革優良(推進)企業の認定

協議会会員企業のうち、県が働き方改革に取り組む優良企業を認定します

### 【認定のメリット】

- ・県求人サイト「いばらき就職チャレンジナビ」や「いばらき女性活躍・働き方応援ポータルサイト」でご紹介

優良企業の取組事例はコチラ→  
各企業を詳しくご紹介



- ・優れた取組は各種広報媒体やセミナー等でご紹介
- ・県主催の就職面接会などへ優先的に参加
- ・県建設工事入札参加資格者名簿及び県物品調達等競争入札参加者資格審査の加点
- ・認定証を発行(有効期間2年間)

県が認定した  
働き方改革優良企業  
として、若者に  
アピールできます！



申込み: 県ポータルサイトから申請書、チェック表(認定基準達成状況表)、誓約書をダウンロードし、随時、メールでお申し込みください **申請は無料**です  
[https://yell.pref.ibaraki.jp/council/recruitment\\_application.html](https://yell.pref.ibaraki.jp/council/recruitment_application.html)



# 茨城県の取組 働き方改革・働く女性の活躍促進

## チェック項目

### 【働き方改革についての取組】

- 1 多様な働き方の実現（勤務時間や働く場所などを柔軟に設定できる）
- 2 業務の効率化や生産性の向上（作業マニュアルの作成、生産管理システムの導入、ICT化）
- 3 多様な人材の活躍促進（女性、高齢者、障害者、外国人、LGBTなど多様な人材を雇用し、その活躍を促進）
- 4 その他の働き方改革（ハラスメント研修、メンタルヘルス研修、マネジメント研修、社外相談窓口の設置）
- 5 実態把握と運用強化（労働時間・休暇取得・状況の把握、制度の利用状況把握と利用の働きかけ）

企業募集中です

1～5までの合計点数で推進企業認定

### 【数値の実績】

- 6 総実労働時間or所定外労働時間（正社員1人あたり1ヵ月月平均）
- 7 所定外労働時間（正社員1人あたり1ヵ月月平均）
- 8 年次有給休暇取得率or平均取得日数（正社員）
- 9 直近3年間の平均離職率（正社員）
- 10 女性従業員の継続就労割合
- 11 男性従業員の育児休業取得率

1～11までの合計点数、6～11の1項目以上の加点で優良企業認定

### 特例 テレワークの運用実績(在宅勤務、サテライトオフィス、モバイルワーク)

1～5、10、11は全従業員(非正規、パート含む)が対象 6～9は正社員が対象

チェックシートで働き方改革状況を点数化できます 優良企業の認定を目指してみませんか



茨城県働き方改革優良（推進）企業を募集します 申請無料

自分らしく働くワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の実現のため、多様な働き方や業務効率化などの働き方改革に取り組み、「働き方改革優良企業」の認定を目指してみませんか。

**概要**

- 受付期間：通年 ※認定は、随時行います。
- 対象要件
  - ・次年度に本社、本店又は事業所等を置く企業（個人、団体を含む）であること
  - ・茨城県が主催する「いばらき女性活躍・働き方応援協議会」への会員登録が完了していること
- 主な審査項目
  - ・就業時間やテレワークなど多様な働き方を実現する制度があるか
  - ・業務の効率化や生産性の向上に取り組んでいるか
  - ・有給休暇、年次有給休暇の取得率、離職率、男性の育児休業取得率などの数値が掲げられているか

**推進企業**

多様な働き方、業務効率化、多様な人材の活用など、働き方改革に向けて一定の取組を行っている企業【メリット】 令和6年6月現在

「あなたにエール！いばらき女性活躍・働き方応援ポータルサイト」(以下「ポータルサイト」とする)で推進企業として公表します。

・茨城県の建設工事の入札参加資格者名簿作成の補助項目となっています。

・解任届提出入札参加資格者の名簿作成の補助項目となっています。

**優良企業**

上記、推進企業の条件を満たし、所定外労働時間、年次有給休暇取得率、離職率など、一定の数値基準を達成した企業【メリット】 令和6年6月現在

- ・働き方改革に取り組む優良企業として、自社をPRできます。
- ・「ポータルサイト」で優良企業として公表します。
- ・県が運営する求人サイト「いばらき就職チャレンジナビ」で優良企業の検索ページで紹介されます。
- ・県が主催する就職推進会などの就業推進の場に優遇されます。
- ・特に優れた取組について、リーフレットやセミナーにより、県が積極的にPRします。
- ・茨城県の建設工事の入札参加資格者名簿作成の補助項目となります。
- ・解任届提出入札参加資格者の名簿作成の補助項目となります。

認定の流れ・申請方法など詳細は裏面へ→

総合窓口 茨城県産業戦略部労働政策課 労働経済・福祉グループ | TEL 029-301-3635

## 4 女性リーダー登用先進企業表彰

協議会会員企業のうち、女性の登用に積極的に取り組み、その実績が優れている企業を表彰します

【応募方法】自薦または県内経済団体・市町村・業界団体等からの推薦

【募集期間】令和6年7月～9月30日 【表彰式】令和7年2月(予定)

【過去の受賞企業】ポータルサイトでご紹介

URL: [https://yell.pref.ibaraki.jp/womanact/award\\_winning\\_company.html](https://yell.pref.ibaraki.jp/womanact/award_winning_company.html)

※ご応募お待ちしております



## 5 女性管理職育成

女性社員や女性部下を持つ管理職・経営者等を対象に研修を実施  
女性管理職育成のための動画教材を制作、無料で貸し出し



### (1) 若手女性対象(1日)

ライフステージの変化を乗り越えて就業両立を継続するための不安を払しょくし、中長期で働くキャリアイメージを描くことを目指します

### (2) 管理職候補対象(2日)

管理職になるための意識醸成(インポスターシンドロームからの脱却)と求められるマネジメントスキルの習得を目指します

### (3) 女性部下を持つ上司対象(1日)

マネジメントのスタイルと女性の部下を育てるポイント(アンコンシャスバイアスへの気づき)等を学び、お互いが働きやすく競争力の高い職場作りを目指します

### (4) 相互理解研修(1日)

若手女性、管理職候補、女性部下を持つ上司等、立場の違う者同士の相互理解を深めることを目指します

## 6 女性の多様な働き方支援

仕事と家庭の両立を図りながら、在宅での就業を希望する女性を支援するため、オンライン等でデジタルスキルを習得し、「**自営型テレワーカー**」として働くためのスキルやマインドを学ぶ講座を開催

### (1) 入門コース(オンライン:2時間)

自営型テレワークを始めるための基礎知識や心構えを習得します

### (2) スキルアップコース(対面:2日、オンライン:4日)

Webサイト制作、CAD操作など企業からの在宅ワークの発注ニーズが高い業務に関する知識、スキルを身につけます

### (3) テレワーク活用セミナー

### + ビジネスマッチング交流会(オンライン:3時間)

テレワーク及び自営型テレワーカーの活用に関心のある企業が、テレワーク導入やそのメリットについて学び、さらに企業と自営型テレワーカーが交流することで、就業機会の創出を図ります

茨城県 令和5年度 茨城県自営型テレワーカー養成講座の取組

### 自営型 テレワーカー養成講座

時間や場所を選ばずに自分らしく働く

入門コース スキルアップコース

「自営型テレワーカー」はパソコンやインターネットを活用して、自宅で仕事を始める働き方です。  
本講座は、自営型テレワーカーという働き方を知る「入門コース」、専門スキルを身につける「スキルアップコース」で、自分らしく働きたい女性を応援します！

参加費 無料  
託児あり  
(全受講者)

**入門コース** オンライン(講座初回用サテライト会場での受講も可能)・1日講座

対象 自営型テレワークを始めるための基礎知識や心構えを習得できる2時間のオンライン講座です。実際に働いている方の仕事例を紹介する動画やパネルディスカッションもあり、働き方を具体的にイメージできます。希望者には習得後在宅ワークのグループ相談会を実施します。

日程 2023年 10/6(金) 10:00-12:00 (グループ参加費 12,000-13,000円/名/年々)

会場 県内各所で 自営型テレワークに興味のある女性

定員 60名

**スキルアップコース** 6日間の講座(会場+オンライン)&ホームワーク(6ラーニング+個別業務)

対象 自営型テレワークの専門スキルを習得するための実践トレーニングを行います。6日間の100時間の研修とホームワーク(6ラーニング+個別業務)による実践プログラムです。Webライティング、Webサイト制作の2コースから選択してお申し込みください。

定員 各コース 20名 (研修費別途:研修費11,000円/名/年々)

コース	Webライティングコース	Webサイト制作コース
10/10(日)	10:00-12:00	10:00-12:00
10/11(月)	10:00-12:00	10:00-12:00
10/12(火)	10:00-12:00	10:00-12:00
10/13(水)	10:00-12:00	10:00-12:00
10/14(木)	10:00-12:00	10:00-12:00
10/15(金)	10:00-12:00	10:00-12:00
10/16(土)	10:00-12:00	10:00-12:00
10/17(日)	10:00-12:00	10:00-12:00
10/18(月)	10:00-12:00	10:00-12:00
10/19(火)	10:00-12:00	10:00-12:00
10/20(水)	10:00-12:00	10:00-12:00
10/21(木)	10:00-12:00	10:00-12:00
10/22(金)	10:00-12:00	10:00-12:00
10/23(土)	10:00-12:00	10:00-12:00
10/24(日)	10:00-12:00	10:00-12:00
10/25(月)	10:00-12:00	10:00-12:00
10/26(火)	10:00-12:00	10:00-12:00
10/27(水)	10:00-12:00	10:00-12:00
10/28(木)	10:00-12:00	10:00-12:00
10/29(金)	10:00-12:00	10:00-12:00
10/30(土)	10:00-12:00	10:00-12:00
10/31(日)	10:00-12:00	10:00-12:00

Webライティングコース Webサイト制作コース

10/31(日) 開講式・オリエンテーション①

11/7(木) 研修② 11/8(金) 研修②

11/14(木) 研修③ 11/15(金) 研修③

11/21(木) 研修④ 11/22(金) 研修④

11/28(木) 研修⑤ 11/29(金) 研修⑤

10:00-15:00 10:00-15:00

12/4(月) ミニセミナー・修了式②

10:00-12:00 11:20:00 12:00 12:00 12:00 12:00

【主催】茨城県、いばらき女性活躍・働き方応援協議会、【委託運営】株式会社キャリアアラム



### 自営型テレワークに必要なスキル

- 1、パソコン・インターネットを活用できるITスキル
  - ・メール送受信、検索エンジン、タイピング、セキュリティ対策 など
- 2、基本的なビジネスマナー
  - ・納期厳守、守秘義務、著作権遵守、見積書、請求書等作成 など
- 3、コミュニケーションスキル
  - ・挨拶、言葉遣い、クイックレスポンス、交流や情報交換 など

Copyright(C) 2022 career man. All rights reserved. #5

### 自営型テレワークの仕事の探し方

- クラウドソーシング**
  - ・インターネット上で仕事の受発注が行われるクラウドソーシングサイトを利用する
- 求人媒体で探す**
  - ・新聞、折込チラシ、フリーペーパーの求人欄やインターネットの求人サイトで探す
- セミナーに参加**
  - ・企業と出会うイベントやセミナーに参加する
- 仲介事業者**
  - ・企業から仕事を請け負い、登録しているテレワーカーに仕事を割り振る仲介事業者を利用する
- 紹介をしてもらう**
  - ・以前勤めていた会社や知人から紹介してもらう
- 自分で売り込む**
  - ・直接企業に営業をかける
  - ・SNSやHPで実績を公開する

Copyright(C) 2023 career man. All rights reserved. #11

今後、受講希望者及び交流会参加企業を募集する予定です

## 7 県庁での主な取組

<https://www.pref.ibaraki.jp/jinjiin/ninyo/wlb.html>



### (1) 男性の育児休業

子育て中の職員が仕事と家庭を両立しやすい環境づくりに努めており、育児休業については対象となる職員が全員取得できるよう、全庁を挙げて取り組んでいます。

2022(R4)年度男性育休取得率・・・79%(前年度より20ポイント上昇)

体験談はこちら→ [https://www.pref.ibaraki.jp/jinjiin/ninyo/mens\\_ikuji2.html](https://www.pref.ibaraki.jp/jinjiin/ninyo/mens_ikuji2.html)



#### < 取得した職員の声 >

- ・ 育休中に子育ての悩みを一人で抱え込まず、夫婦で共有できる体制を整えることができたので、復帰してからも大きなトラブルなく過ごすことができた。
- ・ 育休中に上司と定期的に連絡をとっていたため、育休中の職場の状況などをいつでも聞ける環境だったことや、復帰した際に職場の皆様が自然体で声をかけてくれたので、思っていた以上にスムーズに復帰することができた。
- ・ 子どもは1歳から保育園に通い、最初は風邪で休むことも多かったが、時差出勤や特別休暇を活用して対応することができたので、復帰後も育児の時間を確保することができた。

### (2) 子育て支援制度

- ・ 「育児部分休業」、「育児短時間勤務」、「家族看護休暇」等が取得可能です。
- ・ 妊娠～出産の期間についても、「産前産後休暇」、「妊婦通勤混雑休暇」、「妊婦嘔吐(つわり)休暇」等が取得可能です。

### (3) テレワーク・時差出勤・フレックスタイム制

- ・ いつでもどこでも効率的に業務ができるよう、テレワークを実施しています。
- ・ 自分のライフスタイルに合わせて複数パターンから勤務時間を選択可能です。
- ・ 「選択的週休3日制」を可能とするフレックスタイム制を導入しています。



### (4) イクボス養成研修

- ・ 部下の育児参加に理解のある管理職「イクボス」を養成する研修を実施しています。

## 8 あなたにエール！～いばらき女性活躍・働き方応援ポータルサイト～

(茨城県公式HP)

働き方改革や女性活躍に関する企業の取組状況や優良事例、支援策等を発信するWebサイトを運営しています

### 【掲載コンテンツ】

・働き方改革優良(推進)認定企業の取組紹介

**各企業様ごとのPRページで、取組等を紹介いたします！**

・女性リーダー登用先進企業表彰受賞企業の取組紹介

・働き方改革や女性活躍の先進的な取組をしている企業代表者や県内企業で活躍する女性ロールモデルへのインタビュー

・いばらき女性活躍・働き方応援協議会会員企業の「見える化」情報

**女性の管理職割合、男性社員の育休取得割合、時間外労働時間**

・国、県、市町村の各種セミナー、助成制度、認定制度等の情報

・職場における子育て支援 イクボスガイドブック等の掲載

【URL】<https://yell.pref.ibaraki.jp>



ポータルサイトはリンクフリーです



(いばらき女性活躍・働き方応援ポータルサイト)



# 8月と11月は「働き方改革推進月間」です

多様な働き方・休み方を実践し、働きやすい職場づくりに向けてできることから取り組みましょう

「ひとつ、働き方を変えてみよう。」

ノーマル残業デーや仕事の見直し、テレワークや時差出勤など、できることから取り組みましょう

2024  
8月 | 11月  
いばらき  
働き方改革  
推進月間

詳しくは

主催/いばらき女性活躍・働き方応援協議会

一般社団法人茨城県経営者協会・茨城県商工会議所連合会・茨城県商工会連合会・茨城県中小企業団体中央会  
日本労働組合総連合会茨城県連合会・茨城県社会保険労働士会・茨城県労働局・茨城県



## いばらき女性活躍・働き方応援協議会会員募集のご案内

茨城県では、企業、関係団体、行政が一体となって誰もが働きがいを実感できる職場環境や、女性が輝く社会の実現を目指して「いばらき女性活躍・働き方応援協議会」を運営しています。

本協議会の趣旨に賛同いただける会員企業を募集しています。

### 会員登録するとこんなメリットが！

申し込みはコチラ▶

- 自社HPや名刺などにロゴマークを利用できます。
- 毎月メルマガジンを「女性活躍」や「働き方改革」に関する情報が得られます。
- 女性活躍・働き方改革に取り組む企業として自社をPRできます。



## 茨城県働き方改革優良(推進)企業認定制度のご案内

茨城県では、すべての労働者が働きやすい環境づくりに向けて、「働き方改革」に積極的に取り組む企業、取り組みが優れた企業を認定しております。

ワーク・ライフ・バランスや女性活躍などの働き方改革に取り組む企業を県が認定・PRし、人材確保しやすくするよう支援します。認定の流れや申請方法等は、いばらき女性活躍・働き方応援ポータルサイトをご覧ください。認定を受けて、会社の魅力を広くアピールしてみませんか。

### 認定を受けるとこんなメリットが！

申請はコチラ▶

認定企業の取組事例も掲載

- 認定企業を県HPや求人サイト「いばらき就職チャレンジ」などで紹介します。
- 優れた取組を様々な広報媒体やセミナーなどで紹介します。
- 県主催の就業面接会や就職支援イベントなどへ優先的に参加できます。
- 県建設工事の入札参加資格審査において加点項目となっています。
- 県物品調達等競争入札参加資格審査において加点項目となっています。
- 県が認定した働き方改革優良(推進)企業として自社をPRできます。



## 専門家による 無料相談窓口

個別企業訪問  
セミナー/講師派遣  
常駐相談

茨城働き方改革推進支援センター (茨城労働局委託事業)

Tel.0120-971-728 受付時間 9:00~17:00 [土日祝除く]



「働き方改革」の  
取組支援相談

働き方・休み方改善コンサルタント (茨城労働局 雇用環境・均等室)

Tel.029-277-8295 受付時間 8:30~17:15 [土日祝除く]



経営に関する  
様々な相談

茨城県よろず支援拠点 (水戸商工会議所内)

Tel.029-224-5339 受付時間 8:30~17:15 [土日祝除く]



【お問い合わせ先】

茨城県産業戦略部労働政策課 労働経済・福祉グループ

〒310-8555 茨城県水戸市笠間町978-6

Tel.029-301-3635 受付時間 9:00~17:15 [土日祝除く]

Fax.029-301-3649

e-mail ▶ rosei1@pref.ibaraki.jp

HP ▶ https://yell.pref.ibaraki.jp/



# 8月|11月 いばらき働き方改革

## 推進月間

ノー残業デーやテレワーク、時差出勤の実施など、働きやすい職場づくりに向けて、できることから取り組みましょう。

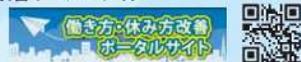
いばらき女性活躍・働き方応援ポータルサイト  
【茨城県】



働き方改革特設サイト  
支援のご案内  
【厚生労働省】



働き方・休み方改善ポータルサイト  
【厚生労働省】



### 「働き方改革」とは？

これまでの仕事の進め方や働き方を見直し、生産性向上を図りながら「働きやすい職場環境の実現」を目指すため、業務の効率化等による**所定外労働時間の削減、休暇取得の促進**などに取り組むことです。働き方改革に取り組むことで、ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)の実現にもつながります。



### 「働き方改革」に取り組むと何のメリットがあるの？

適切な労働時間で働き、ほどよく休暇を取得することは、仕事に対する社員の意識やモチベーションを高めるとともに、**業務効率の向上**にプラスの効果が期待されます。社員の能力がより発揮されやすい環境を整備することは、企業全体としての生産性を向上させ、**収益の拡大**や企業の成長・発展につなげることができます。



### 新しい働き方・休み方が始まっています。

時差出勤やテレワーク、フレックスタイム制のほか、**時間単位の年次有給休暇**の柔軟な活用など、働き方・休み方を実践し、魅力ある職場づくりに取り組みましょう。



〈時間単位の年次有給休暇〉  
年次有給休暇の付与は原則1日単位ですが、労使協定を結べば、年5日の範囲内で、時間単位の取得が可能となります。労働者の様々な事情に応じた柔軟な働き方・休み方に役立ちます。

### 各社の取組例

働きやすい職場環境づくりに積極的に取り組む「茨城県働き方改革優良認定企業」の事例を紹介します。

#### 社会福祉法人梅の里

茨城町／医療・福祉／従業員数77名



職員が笑顔で働けるような職場環境をつくりたいと考え、働き方改革への取り組みを始めました。福祉業界は人が集まりにくいと言われますが、皆さまから「選ばれる法人」をめざしています。

##### 取組 1 働き方・休み方の柔軟化

▶子どもの行事や配偶者の出産立ち会ひのための**特別有給休暇制度**、育児休業を取得する職員が復職に不安を持つことなく休めるように、復職までに定期的に面談を実施する「**休業支援・復職支援プラン**」などを導入し、子育てしやすい環境づくりに取り組んでいます。

【育児取得率は女性100%、男性30%】



##### 取組 2 職員の意見反映

▶職員を対象に「労働環境等についての無記名アンケート」を実施し、挙がった提案・意見に対して管理者側で回答を作成・公表しています。また、20～40代の職員で構成される「**働き方改革諮問委員会**」を設置し、自分たちの働く環境に関する課題を見つけ、改善案を検討しています。改善案は理事会に報告され、その実現に向けて法人全体で取り組みます。

【アンケートをきっかけに個人携帯電話に使用法人負担の業務用電話番号を設定。緊急時の連絡がスムーズに!】



#### 関東総業株式会社

取手市／運輸業・倉庫業／従業員数57名



トラックドライバーの**長時間労働改善**に向け、10年ほど前から少しずつ取組を進めてきました。労働時間だけでなく、休憩時間の取り方を含むドライバーの運行状況を把握し、**適切な時間管理への取組**を考えました。

##### 取組 1 荷待ち時間の削減

▶以前はドライバーが、荷主からの注文が入るまで待機し、夜遅くまで翌日の積み込み作業を行っていたため、**勤務体制を見直し**、積み込み作業を当日の出発前に行うようにしました。その後、注文のタイミングを早めたり、商品をパレット(物流用荷役台)に載せたりするなどの荷主の協力により、**余裕を持った積み込み作業が可能**になりました。

【商品の積み降ろし時間 2～3時間 ⇒ 20分に削減】



##### 取組 2 長距離輸送における労働時間管理

▶2017年、静岡県浜松市の三ヶ日インターチェンジ近くに**休憩施設**を設け、現在は出発前点呼など安全面の管理でも活用しています。運転部分と荷台を切り離す**トレーラーの中継地点**としても機能しており、関東から静岡へ、静岡から関西への2班に分かれ、1週間交替で輸送することで、**ドライバーの負担軽減**にもなっています。

【厚生労働省が自動車運転者に対して拘束時間の上限などを定める新改善基準告示(2024年4月～)をおおむねクリア】



#### 海老根建設株式会社

大子町／建設業／従業員数34名



建設業全体が非常に**人材不足**で、他社との差別化を図るため、働き方改革に取り組み始めました。「**今働いている人がどうしたら仕事がしやすいか**」を考えることが、働き方改革につながると考えています。

##### 取組 1 「建設ディレクター」制度の導入

▶2024年4月からの建設業への**時間外勤務上限規制**の適用に先立ち、2021年から「**建設ディレクター制度**」を導入しました。建設ディレクターが工事書写作成などを担い、オフィスから現場支援を行うことで、**技術者の事務負担軽減**につながっています。

【建設ディレクターは現在6名、さらに増員のため育成中!】



##### 取組 2 業界の女性活躍をめざして

▶代表取締役が、茨城県建設業協会の女性部会「**建女ひばり会**」の会長を務めています。女性が働く環境のバトロール、建設の仕事について子どもたちへの普及啓発などの活動により、各現場で**女性技術者が活躍する建設業**をめざしています。

【建女ひばり会は令和元年発足、現在会員は165名】



## 働き方改革優良企業認定事例の紹介

### 常陸太田市 U社(建設業)

#### 働き方改革に取り組もうとした背景は

職場環境の改善をする事によって人手不足の解消、業績への向上へと繋げていくためにも、魅力ある職場づくりに取り組んでいく必要があるため

取組	成果
有給休暇の取得促進に向けた取り組み	半日単位・時間単位の有給制度を設ける事により、有給取得率が大幅に増加した
ICT等の最新デジタル機器活用による業務負担軽減	最新機器を活用する事により作業時間が短縮されたり、通常二人必要な作業が一人で行えるようになったりと、業務効率化に繋がっている
女性の活躍に向けた取り組み(学校行事参加休暇の導入、女性社員の積極的な採用)	学校行事参加休暇については女性社員のみならず、男性社員も利用する事ができた。 昨年より現場に携わる女性社員が2名増え、現在は女性3名で現場のサポートを行っている
研修・勉強会への積極的な参加、人材育成の実施	研修に参加した新入社員より、仕事内容への理解が深まり、機械操作のスキルアップにも繋がったとの声があった。
リフレッシュ休暇制度(工事カルテに登録されている現場が竣工した際、現場担当者に最長3日間の休暇)	対象者の9割が取得する事ができた

#### これから取り組もうとしている企業へ一言

働き方改革により、ハローワーク常陸大宮管轄の企業では初となる「ユースエール認定」や「健康経営優良企業」等、様々な認定を受ける事ができています。働きやすい環境作りは、仕事への意欲向上や業務効率化に繋がるため、少しずつ改善できる部分から取り組んでいく事が大切だと思います

## 牛久市 K社(建設業)

### 働き方改革に取り組もうとした背景は

これから子育てをする世代の入社が増加したこと、積極的に採用活動するためのアピールポイントにするため働き方改革に取り組んだ。

取組	成果
半日単位の有給休暇の導入や、未就学児を育てるスタッフへの子の看護休暇(有給)の付与	子どもの体調で早退が続いた時に利用しやすくなった 子育て世代のスタッフの有給が取得しやすくなった
ノー残業デーの導入(月2回、水曜日に実施) や、残業時間が多いスタッフや有給を消化できていないスタッフに面談を実施	定時に会社を出れるように、工夫することが増えた。また、何に時間がかかっているかを把握し、業務を平準化している。
従業員間の連絡ツールとしてラインワークスを導入。人員配置や現場地図、その他連絡事項など毎日打ち合わせ後に共通のトーク画面に投稿している	業務効率化につながっている
フリーアドレスデスクを導入	工事チームごとに座席位置を変更でき、人材育成・業務の効率化につながっている
人材育成チームを作り定期的な面談や定例会議を実施している	現場や経理、若手の意見が通りやすくなった。退職者が劇的に減った
共有フォルダをクラウド化した	各現場事務所からアクセスできることにより、業務効率化・残業削減につながっている

### これから取り組もうとしている企業へ一言

初めは変化が見えにくいですが、従業員が働きやすい職場になると優秀な人材も増えていくと実感した。採用に悩んでいる企業は是非取り組むことをお勧めします。

## つくばみらい市 T社(運輸業、運送業)

### 働き方改革に取り組もうとした背景は

運送業界が抱える問題(人材不足、長時間労働、休暇が思うように取れないなど)を改善してワークライフバランスを実現し、皆が生き生きと、そして長く働いてもらえる会社を目指すためです。

### 取組

### 成果

2020年に「30の福利厚生」として制度を一新し、福利厚生を充実。一般的な慶弔見舞などのほか、高校までの入学祝、資格取得補助や婚活、妊活補助などユニークな制度が盛りだくさん。紹介冊子も作成して全員に配布。

資格取得補助では仕事に直接関係のない資格でもOKなため、趣味の資格取得などにも活用可能。また、入学祝では入学式での親子写真提出を要件としているため、ご家族やプライベートの時間等、有給休暇取得促進にも寄与。

有給休暇5日以上取得で特別休暇1日をプレゼントする「パワーバカンス休暇」制度を創設。

約7割(2021年実績)の方がパワーバカンス休暇を取得。

祝日と合わせて連休となる日を「有給推奨日」に設定。

2022年の設定日(2回)の有給休暇取得者は、前年に比べて2~3割増。

社員からの幅広い提案を求める「業務改善提案制度」を導入(クオカード配布や優良提案には年間表彰を実施)。

2021年の実績では、年間67件の提案。担当メンバーで投票を行い、「きづき大賞」「私を変えたで賞」「チャレンジ賞」の表彰内容で3名を表彰。

本人の体調や家庭環境の変化などを理由とした社員からの申し出に応じ、職位や職種を変更するなど対応。

柔軟な働き方に対応することで、離職せずに継続して働ける。

### これから取り組もうとしている企業へ一言

すでに働いている社員の皆さまはもちろん、社員募集に応募してくださる方々からも、魅力的な会社と思って頂けるような仕組み作りが大事なのではないかと思います。弊社の取り組みも参考になれば幸いです。

# 茨城県の取組 働き方改革・働く女性の活躍促進

## 日立市 N社（運輸業、運送業）

### 働き方改革に取り組もうとした背景は

多様で柔軟な働き方の実現のため。また、慢性的な人材不足が今後も想定される中で、次代を担う新卒者を確保するための企業イメージ向上や社内環境改善による若年層や子育て世代の離職防止のためです。

取組	成果
在宅勤務の推奨	コロナウイルス感染拡大により感染防止対策の観点から多くの従業員が活用。通勤時間の削減により子育てや介護の両立の後押しとなっている。
リモートツールの積極的な活用（会議・教育等）	リモートツールの活用により会議、研修会場への移動が不要となり、労働時間や旅費の削減が図れた。又、会場収容人数の制約から解放されたため、多くの出席者を募ることが可能となり受講率が向上。
有人業務の自動化（無人フォークリフト導入や事務作業のRPA化）	定常作業のRPA化により事務効率向上が図れた。又、好事例については営業所間で展開し、会社全体の活動へと広がっている。
男性育児休暇制度利用促進	男性従業員が育児休暇を取得することが少しずつ全社に浸透。（21年度：取得28%）
育児休暇取得者に対して復職サポート面談を実施	育児休暇の復職に対する不安を軽減するとともに、子育て世代が抱える悩みや不安を会社側が把握・理解することが出来た。復職後の離職防止にも繋がっている。
シニア活躍推進プロジェクト発足	定年退職後のシニア社員により社内教育（講師）の実施。現役の社員に対して、これまで培ってきたノウハウや技術継承、仕事との向き合い方等を伝授。

### これから取り組もうとしている企業へ一言

企業の発展は、人財力に尽きると思います。そのためには働きやすい職場環境、制度などの充実が必要です。当社も試行錯誤しながら、検討しております。良いアイデアがありましたら、共有させて頂ければ幸いです。

## 結城市 T社(製造業)

### 働き方改革に取り組もうとした背景は

社員が働きやすい職場環境をつくるために、働き方改革に取り組んでいることを社内外に広くPRすることにより、企業のイメージアップと人材の確保に繋げるためです。

取組	成果
計画年休制度を導入し、GWと夏季、年末年始に長期の連続休暇を設け、休暇を取得しやすい環境づくりを推進	直近2年前と比べ年次有給休暇の取得率が15.6%、取得日数が3.3日ともに増加し、はじめて同一産業の平均値を上回ることが出来た。
残業の上限目標を毎月36協定の範囲内で独自に設定、社員の労働時間を個別に管理し長時間労働を削減	残業時間数は、受注量の増減に伴い変動するため、同一産業の平均値までは達していないが、平均週労働時間が60時間を超える者はなく、直近2年前と比べると43.7%減少し、上限目標を大きく下回ることが出来た。

### 取組

毎月第一金曜日をノー残業デーの実施日と定め、定時退社を推進	育児や介護に関する諸制度を整備し、社員の産休や育児休業の100%取得を推進
正社員登用制度を導入、非正規社員の希望や能力に応じて正社員化し、キャリアアップを支援	生産管理システムの導入による生産管理業務の効率化
女性活躍推進法に基づく行動計画の策定と女性活躍に関する情報を公表し、女性の活躍を推進	高齢者再雇用制度の導入、障害者に対する就労の場の提供及び外国人の積極的な採用など多様な人材の活躍を推進

### これから取り組もうとしている企業へ一言

働き方改革に取り組んでいることをホームページを見て知り、求人に応募する者が増えて来ており、茨城県働き方改革優良企業の認定をめざして働き方改革に取り組むことは、職場環境の改善と同時に企業の魅力度アップにも繋がると思っています。

## 水戸市 O社(製造業)

### 働き方改革に取り組もうとした背景は

企業イメージの向上と社会的立場の向上を目的として取組を始めました。

取組	成果
休日前日は、ノー残業デーを設け時間外労働を削減し、家庭団らんの時間を作れるようにする。	全社員揃ってのノー残業日は、仕事の内容で部署によっては出来にくい状況であった。
病気等の急な休みにも対応できる体制作りを目指し、業務課の作業を順次経験し、業務体制を整備すると共に、作業の平準化を図る。	突発的な事態が起きても、社内各部署への応援や緊急時における応援体制が充実し、業務効率の向上を図る事が出来た。
現場の整理整頓を励行し業務の効率化を図り、毎日朝の始業前10分間掃除作業や2ヶ月に1回の3S活動を実施し、環境整備を強化する。	毎朝の掃除が習慣化され事務所内を分煙化した事により、掃除が楽になり、定期的に3S活動を実施する事により職場環境が良好になった。

### これから取り組もうとしている企業へ一言

働きやすい環境が整った職場にするには、経営者の理解と社員一人一人の意識改革とそれを継続的に指導教育する人材が必要であり、これらの要因をクリアすれば魅力的な企業になると考えます。