

第7回大分県働き方改革推進会議

令和2年7月6日(月)13:30～15:00

大分県庁舎新館14F大会議室

次 第

開 会

知事あいさつ

議 事

- 1 雇用情勢及び雇用の安定確保について
- 2 「感染症に強い経済構造の構築」に関する事例発表

- 意 見 交 換 -

- 3 共同宣言目標の達成状況等について
- 4 その他

閉 会

【資 料】

- 1 - 新型コロナウイルス感染症に起因する雇用への影響及び雇用失業情勢
- 1 - 大分県における社会経済の再活性化に向けた緊急対応について
- 1 - 大分県における雇用の安定確保に向けた緊急共同宣言
- 1 - (参考)新型コロナウイルス感染症にかかる支援策(大分労働局・大分県)
- 2 柳井電機工業株式会社の取組 新型コロナウイルス禍における働き方
柳井電機工業株式会社 代表取締役社長 柳井 智雄 氏
- 3 共同宣言目標の達成状況等について
- 4 令和2年度「おおいた働き方改革」トップセミナー(案)

新型コロナウイルス感染症に起因する雇用への影響及び雇用失業情勢

020706大分労働局

令和2年6月26日現在

	大分局	全国
1 労働相談件数（のべ・件）（2/14～）	5,651	762,183
うち解雇・雇止め（のべ・件）	268	16,755
うち雇用調整助成金（のべ・件）	4,084	577,481
2 雇用調整の可能性がある事業所数（社）	128	49,020
3 解雇者数（人）（見込みを含む）	216	28,173
うち非正規雇用労働者数（人）（5/25～）	36	9,009
4 内定取消（人）	0	—
5 入職時期繰り下げ（人）	4	

1～5：コロナの影響によることが確認できたもの。

	令和2年5月	令和2年4月	前月差	平成31年5月	前年比（差）
6 雇用保険受給資格決定件数（件）	1,828	2,447	-	1,800	1.6
7 雇用保険資格喪失者のうち事業主都合（人）	411	704	-	396	3.8
8 新規求人数（人）	7,093	7,255	-	9,330	24.0
9 新規求職申込件数（件）	4,034	5,723	-	4,649	13.2
10 有効求人倍率（倍）	1.18	1.27	0.09	1.57	0.39
11 産業別・規模別新規求人数（人）	裏面参照				
12 失業率（％）（全国）	2.9	2.6	0.3	2.4	0.5
13 失業率（％）（大分県）（四半期毎）	—	2.0 R2.1-R2.3	—	2.3 R1.4-R1.6	—

令和2年6月末現在

14 雇用調整助成金支給申請書提出数（件）	3,231
15 雇用調整助成金支給決定件数（件）	2,635
16 働き方改革推進支援助成金 （職場意識改善特例コース）支給決定件数（件）	33

新規求人・産業別・規模別状況(パートを含む)

大分労働局

産業・規模	令和2年5月	前年同月	前年同月比(%)
A、B 農、林、漁業 (01~04)	81	143	43.4
C 鉱業 (05)	4	0	-
D 建設業 (06~08)	936	1,025	8.7
E 製造業 (09~32)	657	925	29.0
09 食料品製造業	146	222	34.2
10 飲料・たばこ・飼料製造業	16	14	14.3
11 繊維工業	29	36	19.4
12 木材・木製品製造業	11	13	15.4
13 家具・装備品製造業	9	13	30.8
14 パルプ・紙・紙加工品製造業	11	7	57.1
15 印刷・同関連産業	10	16	37.5
16 化学工業	10	18	44.4
17 石油製品・石炭製品製造業	0	0	-
18 プラスチック製品製造業	10	49	79.6
19 ゴム製品製造業	3	6	50.0
21 窯業・土石製品製造業	18	30	40.0
22 鉄鋼業	16	30	46.7
23 非鉄金属製造業	6	14	57.1
24 金属製品製造業	44	57	22.8
25 はん用機械器具製造業	18	27	33.3
26 生産用機械器具製造業	8	18	55.6
27 業務用機械器具製造業	3	9	66.7
28 電子部品・デバイス・電子回路製造業	72	32	125.0
29 電気機械器具製造業	78	86	9.3
30 情報通信機械器具製造業	0	0	-
31 輸送用機械器具製造業	130	209	37.8
20、32 その他の製造業	9	19	52.6
F 電気・ガス・熱供給・水道業 (33~36)	7	4	75.0
G 情報通信業 (37~41)	106	193	45.1
39 情報サービス業	95	163	41.7
H 運輸業、郵便業 (42~49)	366	608	39.8
I 卸売業、小売業 (50~61)	872	1,133	23.0
50~55 卸売業	165	218	24.3
56~61 小売業	707	915	22.7
56 各種商品小売業	82	94	12.8
J 金融業、保険業 (62~67)	20	39	48.7
K 不動産業、物品賃貸業 (68~70)	71	91	22.0
L 学術研究、専門・技術サービス業(71~74)	149	185	19.5
M 宿泊業、飲食サービス業 (75~77)	825	1,122	26.5
75 宿泊業	105	325	67.7
76 飲食店	708	744	4.8
N 生活関連サービス業、娯楽業 (78~80)	207	383	46.0
O 教育、学習支援業 (81, 82)	58	82	29.3
P 医療、福祉 (83~85)	1,994	2,153	7.4
83 医療業	922	1,012	8.9
85 社会保険・社会福祉・介護事業	1,071	1,129	5.1
Q 複合サービス事業 (86, 87)	57	111	48.6
R サービス業(他に分類されないもの) (88~96)	516	1,001	48.5
91 職業紹介・労働者派遣業	34	170	80.0
92 その他の事業サービス業	373	668	44.2
S・T 公務・その他 (97, 98, 99)	167	132	26.5
合計	7,093	9,330	24.0
29 人以下	4,685	6,148	23.8
30 ~ 99 人	1,573	2,138	26.4
100 ~ 299 人	546	743	26.5
300 ~ 499 人	111	138	19.6
500 ~ 999 人	108	115	6.1
1,000 人以上	70	48	45.8

(注) 規模は事業所規模

平成26年4月分から産業分類は平成25年10月改訂の「日本標準産業分類」による。

大分県における社会経済の再活性化に向けた緊急対応について

令和 2 年 6 月 1 8 日
社会経済再活性化緊急推進本部
(2 以降は、6 / 1 2 開催分資料)

1 生活の維持や事業・雇用の継続を下支えする支援策の利用促進

支援策の利用は着実に増えてきている。今後も、助けを必要としている方々に支援策を着実に届けるとともに、申請しやすい環境整備を含めその利用を推進していく。

(1) 生活の維持

- 収入の減少等により生活に困難を抱える方々を支えるための貸付制度実績
・生活福祉資金特例貸付 (6 / 1 6 現在) : 融資実績 2 5 億円 (8, 6 8 1 件)

- 全国民に対する一律 1 0 万円の給付金の実績
・特別定額給付金 (6 / 1 2 現在) : 給付実績 9 6 2 億円 (9 6 1, 7 0 7 人)

(2) 事業の継続

- 中小法人・個人事業者のための事業全般に広く使える給付金 (持続化給付金) の迅速な給付に向けた支援
・商工団体による相談対応件数 (6 / 1 2 現在) : 5, 2 9 1 件

- 低利や無利子無担保の県の融資制度等による中小・小規模事業者への支援
・新型コロナウイルス感染症緊急対策特別資金 (6 / 1 2 現在)
: 融資実績 2 8 9 億円 (2, 1 4 5 件)
・がんばろう! おおいた資金繰り応援資金 (6 / 1 2 現在)
: 融資実績 2 4 6 億円 (1, 8 4 6 件)
・大分県中小企業・小規模事業者応援金 (6 / 1 6 現在)
: 受付件数 2, 1 1 0 件

- 税制上の措置
・収入が急減している事業者に対する県税徴収猶予制度の特例 (6 / 1 5 現在)
: 承認済 4, 9 2 5 万円 (1 0 7 件)

(3) 雇用の継続

○事業者が休業手当を支給して従業員を休ませた場合等に支給される雇用調整助成金の実績・支援件数

- ・大分労働局における支給決定数（6/12現在）：876件
- ・大分労働局における相談件数（6/12現在）：3,940件
- ・大分県雇用維持支援センターの社労士による申請書類の書き方支援等（6/12現在）：435件

○倒産状況等

- ・新型コロナウイルス関連倒産（6/12現在）：3件
 - ・大分県の解雇等見込み労働者数（6/12現在）：200人
- ⇒ 県・市町村・労働局からなる雇用確保連携会議などにより、支援が必要な離職者を支えていく。

2 社会経済の再活性化に向けた各分野の方向性

分野ごとに感染症克服と経済活性化の両立を図り、新たな日常を構築する。Web会議も活用し、集中的に各分野の関係者と議論を進める。

(1) 観光

- ・地域社会の観光客受入に対する不安払拭と旅行者の安心確保
 - ⇒ 大分県旅館ホテル生活衛生同業組合が、県と共に「宿泊施設感染症対策チェックリスト」作成。現在、実際の宿泊者からのアンケートを回収中（6/9現在）：回答数660
 - 「気になる点がなく、安心して泊まることができた」98.2%
- ・行動変容（密集を避ける、遠出を控える等）に起因する「新しい旅のかたち」への移行
 - ⇒ 簡易宿泊所も含め観光事業者は、苦しい状況に変わらないが、オンラインツアーや体験型旅行など「新しい旅のかたち」への検討に着手
 - ⇒ アマビエ × シンフロで終息祈願 「うちフロ」動画公開（5/28）

(2) 飲食、小売・商店街等

(飲食)

・各店舗における3密を避ける取組・工夫も含め、一人一人が考え楽しく飲食できる「新しい生活様式」への移行・定着

⇒ 各店舗において、それぞれの状況に応じた感染症対策が進みつつある。また、大分県酒造組合は、大分県職員と共に「新しい生活様式『飲みごと』を考えよう会」を開催(5/15)、その結果も公表

⇒ 飲食店が自ら感染予防策を自己診断し、POPの作成もできるサイトを開設(6/4)～安心はおいしい～ <https://anshin-oishi.com>
利用者(ユーザー)数(6/9現在):681人

(小売・商店街等)

・インターネットによる購入の増加・定着や、地元経済の価値再発見の機会、人や物の流れの変化を捉える。

⇒ 「おんせん県おおいたオンラインショップ」(楽天市場)に90の事業者(菓子、麺類、肉、魚、加工品など)が参加し、復興応援「復袋」キャンペーンを展開。4月の総売上対前年同月比750%を記録。

(3) 芸術文化・スポーツ

・ウィズコロナの中でも芸術文化やスポーツを楽しめる仕組みづくり
(会場等に足を運ぶことなく自宅などで楽しめる鑑賞機会・手法の創出等)

○芸術文化

- ⇒ 「アルゲリッチからあなたへ 音楽の贈り物」(演奏動画)の配信
- ⇒ ギャラリートーク(坂茂設計事務所 ⇄ OPAM)の配信(Zoom)
YoutubeOPAM チャンネル(坂茂展メイキング、コレクション展の解説等)
- ⇒ 感染症対策:サーモグラフィ・空気清浄機の導入、2m間隔での入館待機等

○スポーツ

- ⇒ 大分トリニータ: チャリティ対談の動画配信等
- 三好アサヒドラム: 自宅で取り組めるトレーニング方法の配信等
- バサジィ大分: ファンへのメッセージ動画の配信等
- ⇒ 感染症対策(トリニータ)
サーモグラフィの導入、消毒液・マスクの用意(Jリーグから貸与・配布)等

(4) 交通

- ・地域交通の新規需要開拓による「地域の移動手段」の維持
 - ⇒ **デリバリータクシーの実施（有償貨物運送の許可）**
 - ⇒ **感染症対策：最前列（バス）の使用制限、窓の開放、座席の消毒 等**

(5) ものづくり

- ・生産活動の国内回帰の動き、サプライチェーンの変化を捉え、大分での新しい投資・雇用を生み出す。
- ・中小企業の新しい分野への挑戦や新規の顧客獲得、計画された設備投資を停滞させない。
 - ⇒ **コロナ禍においても新工場設立により新規市場を狙う企業も。**

(6) 農林水産業

- ・コロナの影響を受けたおおいた和牛や高級魚等の消費回復
 - ⇒ **学校給食への提供（7月1日～順次）**
 - ⇒ **養殖ヒラメのクドア全尾検査による出荷拡大**
 - ⇒ **キクの用途拡大に向けた検討の開始**
- ・戦略品目の旬を捉えた量販店とのタイアップによる販売促進
 - ⇒ **ハモの骨切り加工による新たな販路開拓**
 - ⇒ **養殖ブリのコンビニ向け商材の加工・出荷**
- ・次期作支援等による生産の維持・拡大
 - ⇒ **森林組合等の間伐への移行、県営林の伐採の延期による木材の出荷抑制**

(7) 土木建築業

- ・感染拡大防止に努め、経済の下支えとなる公共工事の着実な推進
 - ⇒ **早期執行を図るため、入札制度の弾力的運用として見積期間の短縮や技術審査の簡略化を実施**
- ・観光エリアへのアクセス向上、安全で快適な道路環境などの創出
- ・誘客多角化に向けた地域観光施設の魅力向上
- ・地方創生を強力に推進するため、地方創生回廊の構築や県土の強靱化を実施

(8) ベンチャー（横断的分野）

- ・変化の中で生まれる社会課題や地域課題をビジネスチャンスと捉え、その解決に挑戦
 - ⇒ **ビジネスを通じて持続的なサービスとして社会課題に貢献する企業等も出現**
- ・コロナ禍の中においても、ベンチャー・創業を多様化する生き方の受け皿として残し続ける。

(9) 宇宙港・先端技術（横断的分野）

- ・コロナ禍においても成長を続ける宇宙産業（※）への挑戦を通じて、地球規模の課題に貢献
 - ⇒ **大分県と提携している米国 Virgin Orbit 社は、初の空中発射実験を実施（5/25）。また、同社は、来年打上げ予定の英国において、地上設備の地元調達に向けた説明会を開催（6/4）**
 - ※ こうのとりの9号機の打上げ（5/21）、Virgin Orbit 初のロケット発射実験（5/25）、Space Xによる初の有人飛行（5/30）
- ・アバターやAIなど先端技術の活用により、社会課題や地域課題の解決を推進
 - ⇒ **商店街が活気を取り戻すためにアバターを用いたり、地域の社会福祉協議会が子育て支援にアバターを用いたりする例も出てきている。**

(10) イベントの活用（横断的分野）

- ・おおいた和牛等の県産品の需要回復、芸術文化団体等の活動再開などを後押しするため、イベントを活用した業界団体等の販売展開などを伴走型で支援
- ・「新しい生活様式」に対応したイベントの実現に向け、感染症予防や3密回避対策への支援（チェックリストの提供等）

3 感染症に強い経済構造の構築（緊急的に取り組む課題）

医療体制の確立に加え、デジタル化・スマート化や新たな働き方を進め、感染症に強い経済構造を構築する。

（1）デジタル化・スマート化

- ・ Web 会議の開催や参加が容易に出来る環境整備を推進
- ・ 「1人1台端末」の早期整備など、「GIGA スクール構想」をハード・ソフト両面から加速し、全ての子どもの学びを保障できる環境を早急を実現
- ・ 高校においても今年度可能な限り早期に「1人1台端末」を実現
- ・ 県内の感染状況見える化など、社会的・経済的にニーズの高いデータを公開し、社会課題・地域課題の解決につなげるオープンデータの取組を推進
 - ⇒ 大分にゆかりのある有志が「大分県新型コロナウイルス感染症対策サイト（非公式）」を作成 <https://oita.stopcovid19.jp>
- ・ オンライン診療の活用を推進
- ・ キャッシュレス化を進め、感染症に強い店舗を目指す。

（2）感染リスクの低い地方という強みを活かした新たな働き方の推進

- ・ 在宅勤務の定着という機会を捉え、ワーケーションも含めた新しい働き方の普及を図る。
- ・ 「都市部で働くことにリスクを感じたから」「テレワークで場所を選ばず仕事ができることが分かったから」（※）など、若者の意識変化を捉えた大分県への UI ターンや転職につなげる。
 - ※ 5月29日開催の令和2年第8回経済財政諮問会議資料2-2より
 - ⇒ 大分で働くことに興味がある福岡の若者も多く、また、その若者に興味ある企業も多い（6/10現在）：6/2にオープンした福岡拠点 dot. への来場者計552人。また、個人会員126名、法人会員43社
 - ⇒ 「おおいた暮らし塾」再開（移住者等によるトークセミナー、個別相談等）
 - ※ 6/20：福岡市（就農・就業フェア 同時開催）、6/27：大阪市
 - ⇒ おおいた移住オンラインセミナー、オンラインサロンの開始：6/17～

（3）BCP策定

- ・ 災害対応のみならず、感染症への対応も含めた中小企業の BCP 策定を普及させる。
 - ⇒ コロナ禍における働き方に早期から取り組んでいる企業もあり。

大分県における雇用の安定確保に向けた緊急共同宣言

新型コロナウイルス感染症拡大の影響により、経済活動の停滞が急激かつ広範囲に生じており、経済全般にわたって甚大な影響が生じている。

また、4月7日には新型インフルエンザ等対策特別措置法に基づく緊急事態宣言が発出、同月16日には緊急事態宣言対象地域が全都道府県に拡大され、さらには5月31日までの延長が決定されるなど、今後、経済へ更なる影響がもたらされることも懸念されている。

そのため、大分県、大分労働局では、国の累次の緊急対応策等を踏まえ、中小企業金融の拡充や4月から特例措置が拡大された雇用調整助成金等の活用による雇用の継続支援などに取り組んでいる。一方、企業や労働者も協力して、雇用の維持に努力しているところである。

しかしながら、新型コロナウイルス感染症の終息の見通しは立っておらず、解雇や非正規社員の雇い止めなど雇用情勢が全国的に悪化しており、こうした動きは今後県内にも波及することが予想される。

このような中、現下の雇用不安を払拭するためには、行政、労働団体及び経済団体の政労使三者が一体となって知恵を出し合い、この難局に立ち向かうことが必要との認識に立ち、雇用の安定確保に向けて一致協力して取り組むことが求められている。

私たちは、企業が活力を持って活動でき、また、勤労者が仕事に意欲を持ち、その持てる力を発揮できる大分県の構築に向けて一体となって別記のとおり取り組むことを宣言する。

令和2年5月13日

大分県知事

元 津 勝 貞

大分労働局長

坂 田 善 彦

日本労働組合総連合会大分県連合会会長

佐 藤 寛 人

大分県経営者協会会長

杉 原 正 晴

大分県商工会議所連合会会長

吉 村 恭 彰

大分県商工会連合会会長

森 竹 浩 一

大分県中小企業団体中央会会長

高 山 泰 四 郎

大分経済同友会代表幹事

姫 野 昌 治

別記

大分県における雇用の安定確保に向けた今後の取組み

1 雇用の維持

- (1) 政労使は一致協力して雇用の安定確保に努める。
- (2) 特例措置が拡大された「雇用調整助成金」については、大分労働局と県とで連携しながら申請しやすい環境整備に努めていく。企業はこうした助成制度や県の融資制度等の活用を積極的に促進しながら、従業員の雇用維持に努めていく。
- (3) 厳しい経営環境下でやむを得ず賃金の見直しや人員整理等を行う場合には、労働基準法、労働契約法等の法令が遵守されるよう、労使が十分に協議し、合意の上で実施する。

2 県内人材の確保

- (1) 地域経済の維持・発展には優秀な若者を県内に確保することが不可欠。県は大分労働局と連携しながら若者が県内企業に興味・関心を抱くための環境整備に取り組む。
- (2) 企業は、来春卒業予定者等の採用に向けて、面接・試験等の日程の設定など募集機会の提供について最大限柔軟な対応に努めていく。
- (3) 併せて、来春の新規高等学校卒業予定者への求人票提出が6月から開始されることから、早期に提出するよう努めていく。

3 働き方改革を通じた安心して働ける職場づくり

感染拡大の防止と社会経済活動の維持の両立に向けて、これまで政労使で取り組んできた働き方改革を一步進め、テレワークによる在宅勤務、時差出勤、時短勤務など活用可能な制度により従業員が安心して働ける職場づくりに努める。

4 政労使会議の開催

本宣言の具体的な実施については当会議で調整等に努めるとともに、今後、新たな事態が発生した際には速やかな対応を図る。

新型コロナウイルス感染症にかかる支援策(大分労働局)

【大分労働局】 大分市東春日町17-20大分第2ソフィアプラザビル

対象	支援策	内容	問い合わせ先
事業主	雇用調整助成金	経済上の理由により事業活動の縮小を余儀なくされた事業主が、雇用の維持を図るための休業手当等に要した費用を助成	大分労働局4階 大分助成金センター 097-535-2100
	(妊婦を雇用する事業主) 新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇取得支援助成金	新型コロナウイルス感染症への感染のおそれに関する心理的ストレスが母体等に影響があるとして医師等の指導を受け、休業が必要であるとされた妊娠中の女性労働者のために、有給休暇制度を設けて取得させる事業主に対する助成	大分労働局3階 雇用環境・均等室 097-532-4025
	新型コロナウイルス感染症による小学校休業等対応助成金	新型コロナウイルス感染症への対応として、小学校等が臨時休業した場合、子どもの世話を保護者として行うことが必要となった労働者に対し、有給休暇を取得させた事業主に対する助成	・学校等休業助成金・支援金、 雇用調整助成金コールセンター 0120-60-3999 ・大分労働局3階 雇用環境・均等室 097-532-4025
	両立支援等助成金 (介護離職防止支援コース (新型コロナウイルス感染症対応特例))	新型コロナウイルス感染症への対応として、家族を介護する労働者に対して有給の休暇を取得させた中小企業事業主に対する助成	大分労働局3階 雇用環境・均等室 097-532-4025
	働き方改革推進支援助成金 (職場意識改善特例コース・ 新型コロナウイルス感染症対策のためのテレワークコース (調整中))	・職場意識改善特例コース：特別休暇制度を整備の上、特別休暇の取得促進に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主に対する助成 ・テレワークコース：新型コロナウイルス感染症対策としてテレワークを新規で導入する中小企業事業主への助成(調整中)	大分労働局3階 雇用環境・均等室 097-532-4025
	労働保険料等の申告・納付期限の延長	労働保険料等の申告期限・納付期限(年度更新期間)を令和2年8月31日まで延長	大分労働局3階 労働保険徴収室 097-536-7095
	労働保険料等の納付猶予の特例	事業に係る収入に相当の減少があった事業者は、申請により、労働保険料等の納付を1年間猶予	大分労働局3階 労働保険徴収室 097-536-7095
	新型コロナウイルス感染症の影響による特別労働相談窓口	労務管理(賃金の支払、解雇、休業手当)の相談 労働者の健康に関する相談	・大分労働局3階 雇用環境・均等室 総合労働相談コーナー 097-536-0110 ・大分労働基準監督署 総合労働相談コーナー 097-535-1512 大分市新川町2-1-36大分合同庁舎2階
電子申請	36協定届や就業規則などの労働基準法の届出や雇用保険適用関係、雇用継続給付などの手続きをパソコン等から申請	電子政府利用支援センター 050-3786-2225 050-3822-3345	
各種団体等	おおいた「新しい働き方」応援キャンペーン	テレワーク等の新しい働き方を提案するキャッチフレーズ等を経済回復のためのイベント等(例:GoToキャンペーン)のチラシ等に掲載した場合に、当該イベント等を大分労働局ホームページ等でも広報	大分労働局3階 雇用環境・均等室 097-532-4025

対象	支援策	内容	問い合わせ先
労働者	新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金	中小企業の労働者が休業し、休業中に休業手当を受けることができない場合に支給	調整中
	新型コロナウイルス感染症の影響による特別労働相談窓口	賃金、休業手当など労働条件に関する相談 退職、解雇、労働条件引き下げに関する相談	・大分労働局3階 雇用環境・均等室 総合労働相談コーナー 097-536-0110 ・大分労働基準監督署 総合労働相談コーナー 097-535-1512 大分市新川町2-1-36大分合同庁舎2階
	派遣労働者相談窓口	新型コロナウイルス感染拡大による、派遣契約解除等にかかる相談	大分労働局3階 職業安定部需給調整事業室 097-535-2095
	(働く妊婦) 母性健康管理措置に関する相談	働く妊婦が、新型コロナウイルス感染症への感染のおそれに関する心理的なストレスが母体又は胎児の健康保持に影響があるとして、医師等から指導を受けた場合の相談	大分労働局3階 雇用環境・均等室 097-532-4025
	(フリーランス) 新型コロナウイルス感染症による小学校休業等対応支援金	新型コロナウイルス感染症への対応として、小学校等が臨時休業した場合等に、その小学校等に通う子どもの世話を行うため、契約した仕事ができなくなっている保護者への支援金	・学校等休業助成金・支援金、 雇用調整助成金コールセンター 0120-60-3999 ・大分労働局3階 雇用環境・均等室 097-532-4025
新卒者 卒業者	新卒者内定取消等特別相談窓口	内定の取り消しや入職時期の繰り下げ等にかかる相談	大分新卒応援ハローワーク 097-533-8600 大分市高砂町2-50 OASISひろば21地下1階
失業者	雇用保険(失業給付)・個別延長給付	求職活動の長期化に対応するため、雇用保険の基本手当を延長して支給	ハローワーク(公共職業安定所) 大分097-534-8684 佐伯0972-24-8609 別府0977-23-8609 宇佐0978-32-8609 中津0979-24-8609 豊後大野 日田0973-22-8609 0974-22-8609
	職業相談支援体制の拡充	再就職に関する相談 ハロートレーニング(職業訓練)	ハローワーク(公共職業安定所) 大分097-534-8684 佐伯0972-24-8609 別府0977-23-8609 宇佐0978-32-8609 中津0979-24-8609 豊後大野 日田0973-22-8609 0974-22-8609

新型コロナウイルス感染症にかかる支援策(県)

区分	名称	内容	執行状況
資金繰り	新型コロナウイルス感染症緊急対策特別資金 (県制度資金)	限度額1.6億円 利率1.3%	融資実績 2,353件 321億円(6/26)
	がんばろう!おおいた資金繰り応援資金 (県制度資金)	限度額4,000万円 当初3年間無利子・無担保	融資実績 2,855件 370億円(6/26)
	生活福祉資金特例貸付	無利子20万円以内(個人事業主等) 無利子20万円×3月以内(2人以上世帯)	貸付実績 9,645件 28億円(6/25)
雇用維持	雇用調整助成金	補助率最大10/10(中小) 上限額15,000円/日	大分労働局支給決定数 2,635件(6/30)
その他	大分県中小企業・小規模事業者応援金	コロナ関連融資を受けた 法人30万円 個人事業者15万円等	申請数 4,630件(6/30) 給付済 2,030件 5億130万円(6/30) 申請受付から10日程度で給付
	飲食店を通じた感染拡大防止対策支援 事業費補助金	上限80万円/団体	採択団体数 43(6/30)
	大分県民向け旅館ホテル応援割	5,000円/人 (2名以上は10,000円限度)	10,000人泊相当分が初日完売(6/1)
	おおいた旅クーポン	5,000円/人	8,000枚発売中(6/22~7/3) 抽選予定
税	県税徴収猶予制度の特例	最大1年間徴収猶予(延滞税免除)	猶予承認済 144件 5,676万円(6/25)

柳井電機工業株式会社の取組 新型コロナウイルス禍における働き方

新型コロナウイルスへの取組の二本柱

事業を継続。ステークホルダーにサービスを継続すること

働く従業員の不安(本人家族の感染、収入など)を取り除くこと

【会社概要】

- ・所在地 本社(大分市)・中津支店
福岡支店・東京営業所
- ・社員数 157名
- ・事業案内 プラント工事
社会インフラ事業
空調事業
自社ドローンによる点検
画像解析
ロボットSI事業
IoTソフトウェア開発

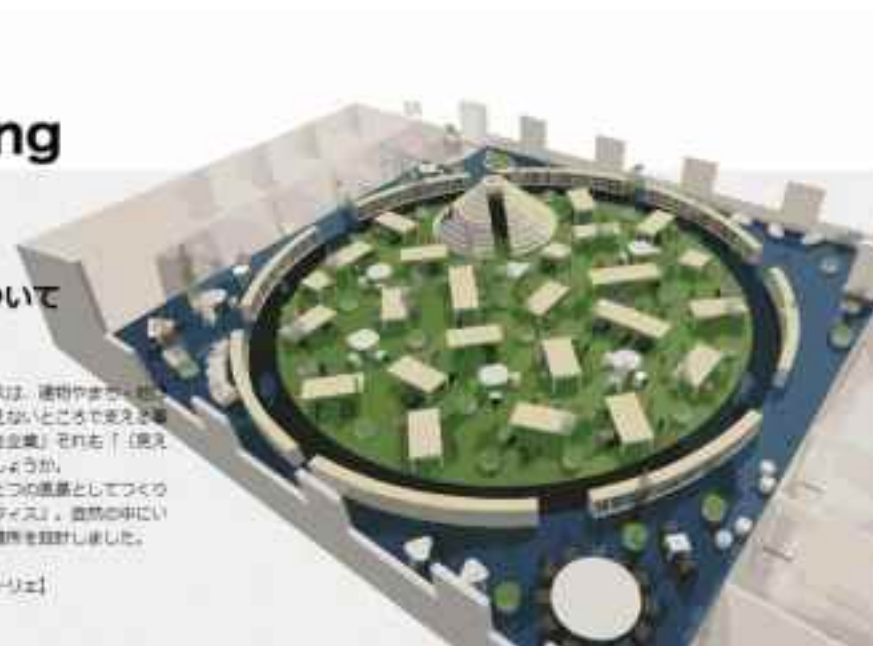
General Engineering Company

オフィスデザインについて

～見えない風邪をつくる企業～

柳井電機工業が提供する設備やサービスは、建物やまぐさ、設備から発生するまでその風邪を見えないところで見えど蔓延です。言い換えれば、「風邪をつくる企業」それも「見えない」風邪をつくる企業)ではないでしょうか。
そこで、その最終となるオフィスをひとつの風邪としてつくりました。テーマは、「風邪としてのオフィス」。自然の中に見えるような、自然界に在るような地よりの環境を設計しました。

【オフィス設計：株式会社建築院生アトリエ】



テレワークの取組

【取組内容】

- ・3月11日から、社員をA・B班に分け、1日おきにテレワークを実施(A・B班は接触禁止)
- ・各事業所間での接触も禁止(どこかの事業所が、14日間閉鎖されても事業継続可)
- ・福岡支店は、緊急事態宣言以前2月初旬から全員テレワークへ移行(不安大+IT教養高)
- ・工事や修理現場に行く社員も、テレワークの日は、オフィスに寄らず直行直帰
- ・メンテナンスを行う本社作業棟でも、他の班と会うことがないようエリア分け
万が一、社内で新型コロナウイルス感染者が確認されても、A・Bどちらかの班、
もしくは、単一事業所が隔離される可能性があるだけで事業継続ができる。

その他

- ・休校中の子供を連れての出社も可
- ・消毒用アルコールミニボトルを全社員に配布
- ・妊娠や持病があるため、コロナに不安を持つ人はフルリモート(一切出社なし)
- ・本人 or 家族が37.5度以上で、特別有給休暇14日付与して出社停止。

【課題解決への取組】

ハードウェア + 通信インフラ整備

- ・ノートPC(熊本の震災以降全員に配布)、スマホの貸与(契約社員も含み2月中に完了)
- ・自宅でテレワークが難しい社員には本社隣接作業棟2階に職場を1室開放(主に印刷)
- ・新入社員は在宅ワークが難しいので、本社別室通勤と通常通勤を交互に
- ・電子印鑑の導入(以前は社内に来ないと電子印鑑も押せなかったがクラウドで可へ)

意思決定

- ・毎日、WEB役員会を開催。通常なら3か月かかるようなことも即日決裁。
長くて30分程度の会議だが、組織の意識合わせにはとても有効であった。

新卒採用に向けた取組

【取組内容】

- ・ 3月12日からオンラインでの会社説明会を実施
- ・ グループ面接はせず、オンライン面接もO.K.(結果、すべてオンラインのみで内定)

大学生は、オンライン面接に抵抗はなく、むしろ、「なぜしてくれないのか」との発言や「オンライン対応しない会社は、希望していても候補から外す」といった発言多数

【課題】

- ・ 合同説明会が開催されていないので、当社以外を目当てに来た人が、うっかり当社のブースに入り込み、入社希望者が増えていくことがないので、別のアプローチ要。
- ・ 当日に簡単に参加ができるため、入社希望度の低そうな人も参加してしまう。

【採用計画】

会社説明会	3月中旬	4月下旬	5月中旬
筆記試験	3月下旬	5月初旬	5月下旬
一次面接	4月初旬	5月中旬	6月初旬
二次面接	4月中旬	6月初旬	6月中旬
	内	定	



+

業務の効率化 + 労働生産性向上 IoTなどを活用した取組

#ドローンでメガソーラー点検

ドローンでメガソーラーの点検することで、3日を要していた作業が20分に短縮



#IoTをか活用した日本酒の醸造(八鹿酒造(九重町)との共同研究)

職人の経験や感覚が重要とされる酒造りにIoTを導入

アルコールや温度管理をデータ化することで、業務を効率化、品質の向上



従業員の作業負担が軽減し、働き方改革の一環としても期待される

+

おおいた働きたい女性応援サイト

2019年3月に柳井電機工業(株)さんの以前からのテレワークの取組を紹介しています。(以下、記事抜粋)
<https://www.pref.oita.jp/site/joseiouen/ya0001.html>

テレワーク始動！ 働き方の変革

地元大分で活動を志し、日々設計の仕事を行うのが当たり前だった具志堅さんの日常は、「結婚」というライフステージの節目と共に大きく変わります。山口県へ引っ越すことになり、「仕事を仕方なく辞めなければならないかな、と思った」という具志堅さんが、今もなお転職せずに同社で働いているのは、テレワークを会社から持ち掛けられたから、「結婚を期に退職させていただき、と話をした時にテレワークの話をもらって、まだ自分も仕事を続けることができるのかな、と嬉しかったです。」



しかし、同社では以前からテレワークを行っていたわけではありません。むしろ、具志堅さんがテレワーク第一号、実績がないしくみ作りを一からスタートさせ

ることに、総務経理グループ主任小寺真晃さんは「具志堅が自分の為に制度を作っている」と語ります。具志堅さんは、テレワークチームリーダーである直属の上司、そしてイノベーションオフィス全体委員長の小寺さんをはじめ、関係部署、上席の理解と協力を得ながら、まだ見ぬ働き方に向き合いテレワークのシステムを作り上げていきました。不都合な部分を一つひとつ精査し、修正していく作業はきつと大変だったでしょう。しかし、今では、具志堅さんが遠隔で業務を行う上で必要なシステムや機器を整備し、本社に通勤している時と同じように業務を行っているのだそうです。一人の女性が働く環境を、会社が全面的にバックアップし実現しているという話には驚かされました。

柔軟に対応し変わる働き方の今後は



地元と新居地を行き来しながら、大分と山口の二拠点で勤務する具志堅さんと本社を繋ぐのがテレビ会議システム。まるで、同じ室内で仕事をしているように互いの様子を確認することができて、呼びかけにも応じられる環境が整っています。一案件の仕事が数か月にも及ぶという同社の業務は、一つのプロジェクトが完了するまで、その間顔を合わせない社員も多いそうです。現場管理を担当する社員こそ、テレワークが必要なのでは？と、新たなテレワークのニーズと活用法も見えてきました。

テレワークのような新たなシステムの導入と稼働に取り掛かったのは、これからの人材確保と働き方の柔軟性も見据えているからこそ。女性の退職やキャリアストップだけでなく、男女問わず、大分という土地に縛られた雇用体系も変える価値と可能性を見出しながら、将来の社員像と働き方のビジョンを検討しているそうです。

「これからは、介護問題なども深刻になってくるでしょう。特別に誰かの為にする、というより、先につなげることを取り入れて会社の存続に貢献し社員も働きやすくなる」と言う小寺さんが、相互のメリットをこれからも更に高めるために、将来的な社員の働き方に向き合っている姿勢は印象的でした。

これまでの働き方改革推進の取組

大分県働き方改革推進会議(H28.12月設置)

長時間労働の是正や、仕事と子育てや介護等が両立できる環境整備など働き方改革の機運醸成及びその推進を図るため、働き方改革の実現に向けた議論を行う。また、企業の働き方の取組を促進するとともに、新しい課題について対策を検討し、働き方改革を推進する。

委員：経済団体代表、連合代表、企業経営者、有識者など 計14名 事務局：大分労働局、大分県

第1回会議(H28年12月13日開催)

- 議事 (1)労働局長報告(国・実現会議の動向等)
(2)大分県の現状と課題
(3)委員からの事例発表・提言・意見交換
(4)働きやすさの指標(国の目標値)

第2回会議(H29年2月21日開催)

- 議事 (1)労働局長報告(国・実現会議の動向等)
(2)主要課題の議論
長時間労働の是正に向けた取組について
(3)働き方改革を推進するために取り組むこと

第3回会議(H29年6月15日開催)

- 議事 (1)労働局長報告(国・働き方改革実行計画等)
(2)主なテーマについて
・仕事と子育て・介護との両立環境整備
・女性活躍促進、柔軟な働き方、留学生の活用
(3)目標設定、共同宣言(案)について

第4回会議(H29年8月17日開催)

- 議事 (1)共同宣言、目標設定(案)について
(2)働き方改革推進施策について
共同宣言式

第5回会議(H30年6月15日開催)

- 議事 (1)大分県における働き方改革について
(2)「働き方改革関連法案」について
(3)意見交換
・中小企業・小規模事業者への働き方改革の浸透について
・若年人材の確保、定着促進 女性の多様な働き方推進

第6回会議(R元年7月1日開催)

- H30働き方改革実践モデル企業による取組発表
議事 (1)共同宣言目標の達成状況等について
(2)意見交換
・当会議の法律での位置づけ
・働き方改革を進めるうえでの企業の関心事及び行政の取組
・働き方改革推進体制について

働き方改革トップセミナー(R元年10月1日開催)

- (1)「おおいた働き方改革」推進優良企業表彰式・取組紹介
・(株)ケイ・エス・ケイ ・(株)坂井建設
(2)講演「働きがいを高める組織風土改革」
～サイボウズはいかにして「100人100通り」の働き方ができる会社になったか～
サイボウズ(株) チームワーク総研 シニアコンサルタント 松川 隆 氏

大分県働き方改革推進体制について

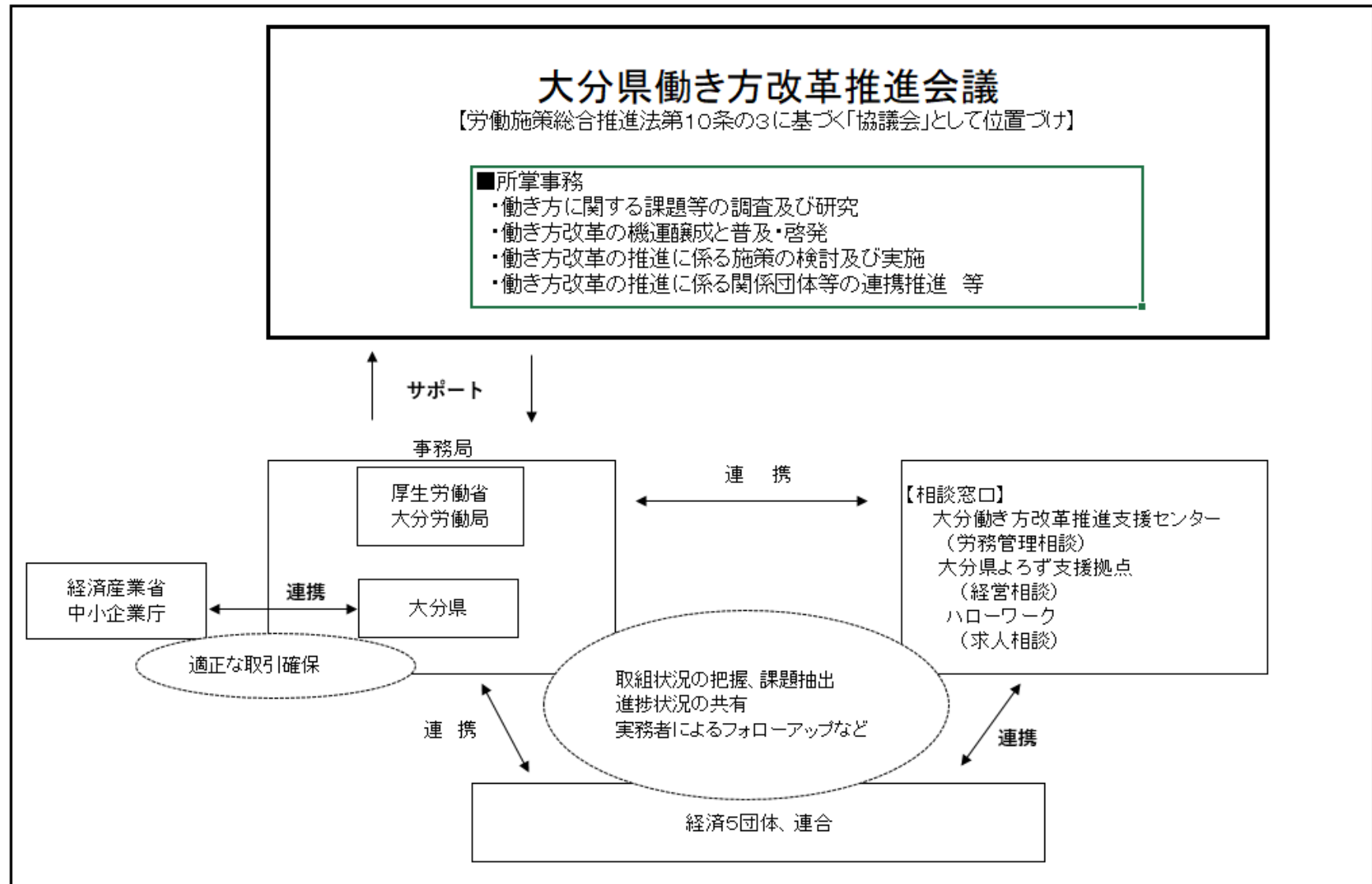
1. 中小・小規模事業者において、労働時間の削減等の働き方改革関連法に沿った取組を進めるためには、生産性向上や人材戦略など、経営計画の見直しそのものが必要な場合があり、専門的なサポートが必要
2. 加えて、改革のしわ寄せが下請けにいかないよう、サプライチェーン全体として生産性向上に取り組んでいくことが重要
3. よって、本推進会議の下、事務局である大分県・大分労働局が中心となって、(1)～(3)の組織間の具体的な連携を進めていく

(1) 働き方改革関連法の観点(大分労働局、働き方改革支援センター)

(2) 生産性向上や経営革新計画策定支援の観点(よろず支援拠点、商工団体)

(3) 適正な取引確保の観点(経済産業省中小企業庁)

大分県働き方改革推進体制図



おおいた働き方改革共同宣言・目標達成状況

【共同宣言目標】

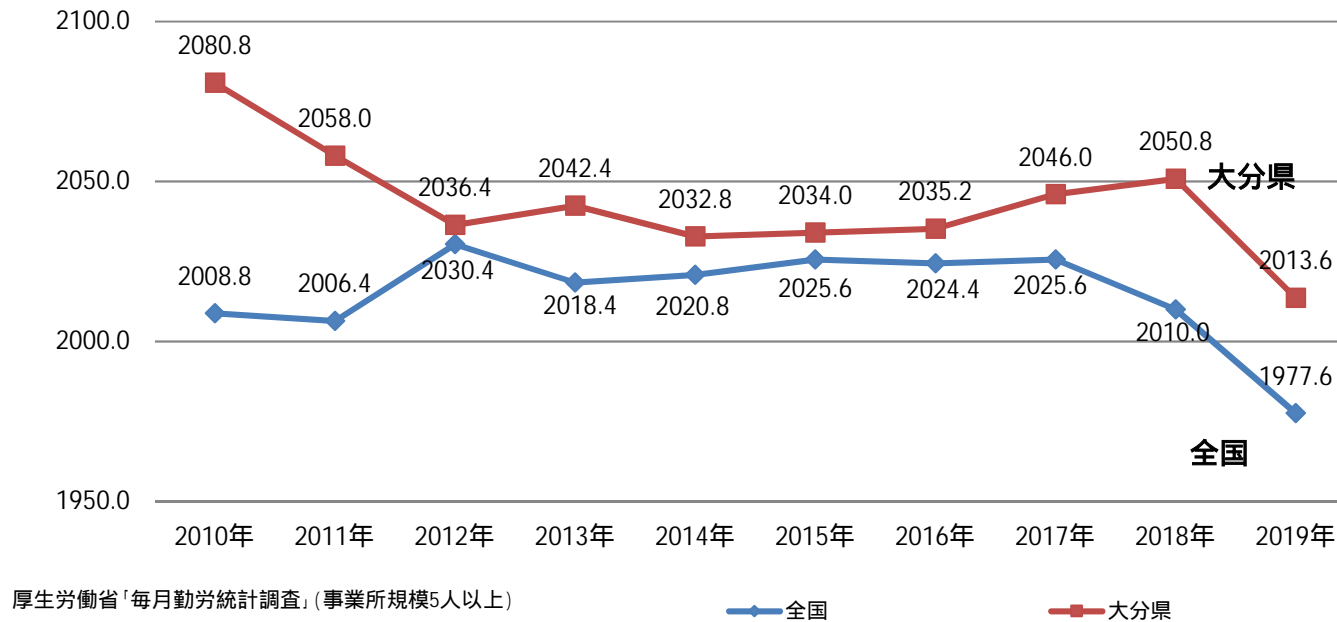
- 1 一般労働者の年間総実労働時間 全国平均以下（R2：2020年）**
(取組方針)
時間管理の徹底、IoTやAIの活用などによる労働生産性の向上に取り組みます。
- 2 年次有給休暇取得率 70%以上（R2：2020年）**
(取組方針)
ワーク・ライフ・バランスの推進などにより誰もが働きやすい職場環境を整備します。
- 3 男性の育児休業取得率 13%以上（R2：2020年）**
(取組方針)
部下の育児・介護に配慮・理解のあるイクボスの輪を広げ、男性の育児参加意識の向上により子育てしやすい環境をつくれます。
- 4 25～44歳女性の就業率 77%以上（R4：2022年）**
(取組方針)
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。

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

おおいた働き方改革共同宣言・目標達成状況

1. 一般労働者の年間総実労働時間 全国平均以下 (R2:2020年) 大分県 2013.6H 全国 1977.6H (R元:2019年)



【現状】

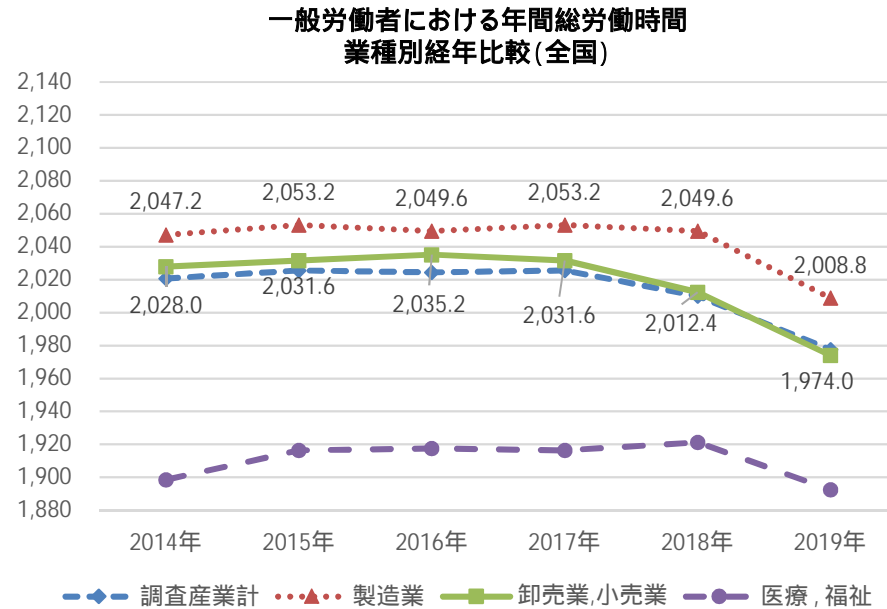
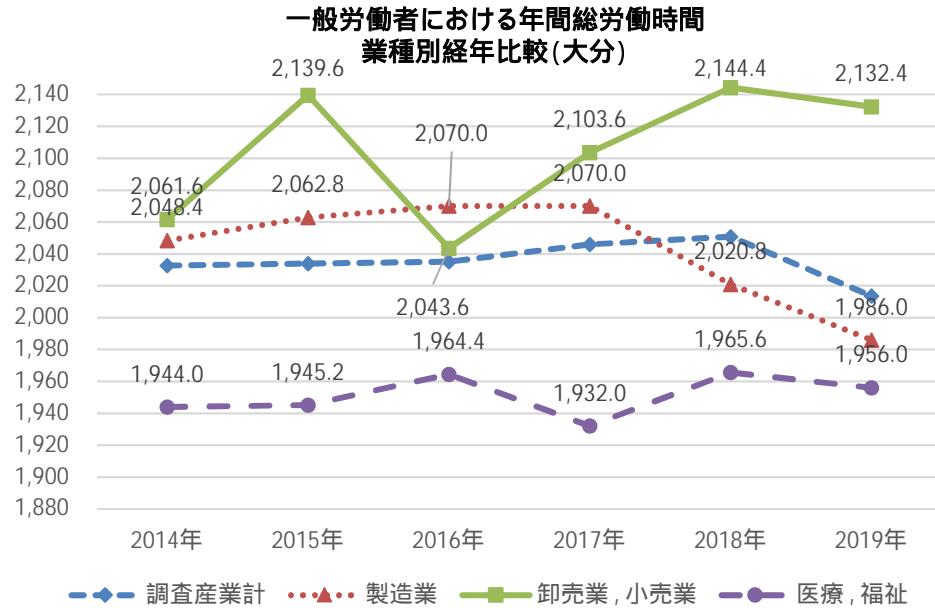
- ・2019(R元)年の大分県の総実労働時間は前年比で37.2時間短くなった。
- ・全国との比較では、前年に比べ4.8時間差が縮まったものの、いまだ36.0時間上回っている。
(毎月勤労統計調査)

【分析】

- ・2016(H28)年常用雇用者数に占める大企業の割合が、全国35.8%に対し、大分県は17.4%で大企業の割合が低い。
(H30.12.14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。
- ・大分県の労働者のうち「正社員・正職員」の割合は62.5%で、全国平均59.5%を上回っている。
(平成28年経済センサス活動調査結果(大分県の概要))
業務時間が一律に決められている正社員の割合が高いことで、全体の労働時間が長くなる。

おおいた働き方改革共同宣言・目標達成状況

1. 一般労働者の年間総実労働時間 全国平均以下 (R2:2020年) 大分県 2013.6 H 全国 1977.6 H (R元:2019年)



【現状】

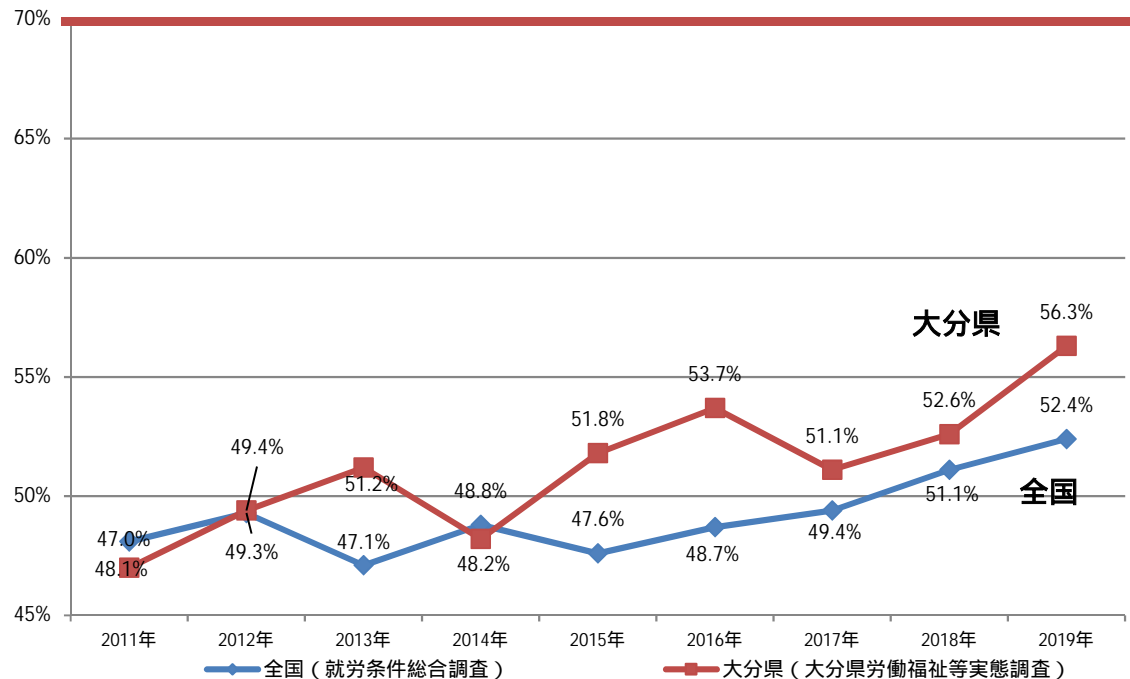
- ・各業種において、前年に比較して、年間総労働時間は短くなっている。
- ・製造業においては、2年連続で、大分県が全国を下回っている。
- ・卸売業、小売業においては、大分県が全国を大きく上回っており、2019(R元)年は158.4時間長くなっている。
(毎月勤労統計調査)

【分析】

- ・大分県の産業別従事者は、「卸・小売業」(20.2%)、「医療、福祉」(17.3%)、「製造業」(14.9%)、「宿泊業・飲食サービス」(9.8%)で、この4業種で全体の約6割を占める(平成28年経済センサス活動調査結果(大分県の概要))
上記業種は比較的労働時間が長い(特に、宿泊飲食サービス業、卸・小売業)ため、全体的に労働時間が長くなる。
- ・大分県でも、有効求人倍率は高水準が続いていた中、産業別従事者数の多い「建設業」「製造業」「医療、福祉」で求人者数が多い。
人手不足により、現に働いている労働者の労働時間が長くなっている。

おおいた働き方改革共同宣言・目標達成状況

2. 年次有給休暇取得率 70%以上 (R2:2020年) 大分県 56.3% 全国 52.4% (R元:2019年)



【現状】

- ・大分県は、2012(H24)年度以降、2014(H26)年度を除いて、全国より年休取得率が高い。
- ・大分県の取得率は、ここ5年間は50%代で推移しているが、2019(R元)年は前年に比べ3.7%高くなり、55%を超えた。
- ・全国での取得率では、女性の取得率が58.0%と60%に迫る数値になっているのに比較して、男性は49.1%にとどまっている。
- ・企業規模別(全国)では、「1,000人以上」が58.6%、「300～999人」が49.8%、「100～299人」が49.4%、「30～99人」が47.2%で、規模が小さくなるにつれて、取得率も下がっている。

(H31 就労条件総合調査、R元 大分県労働福祉等実態調査)

【分析】

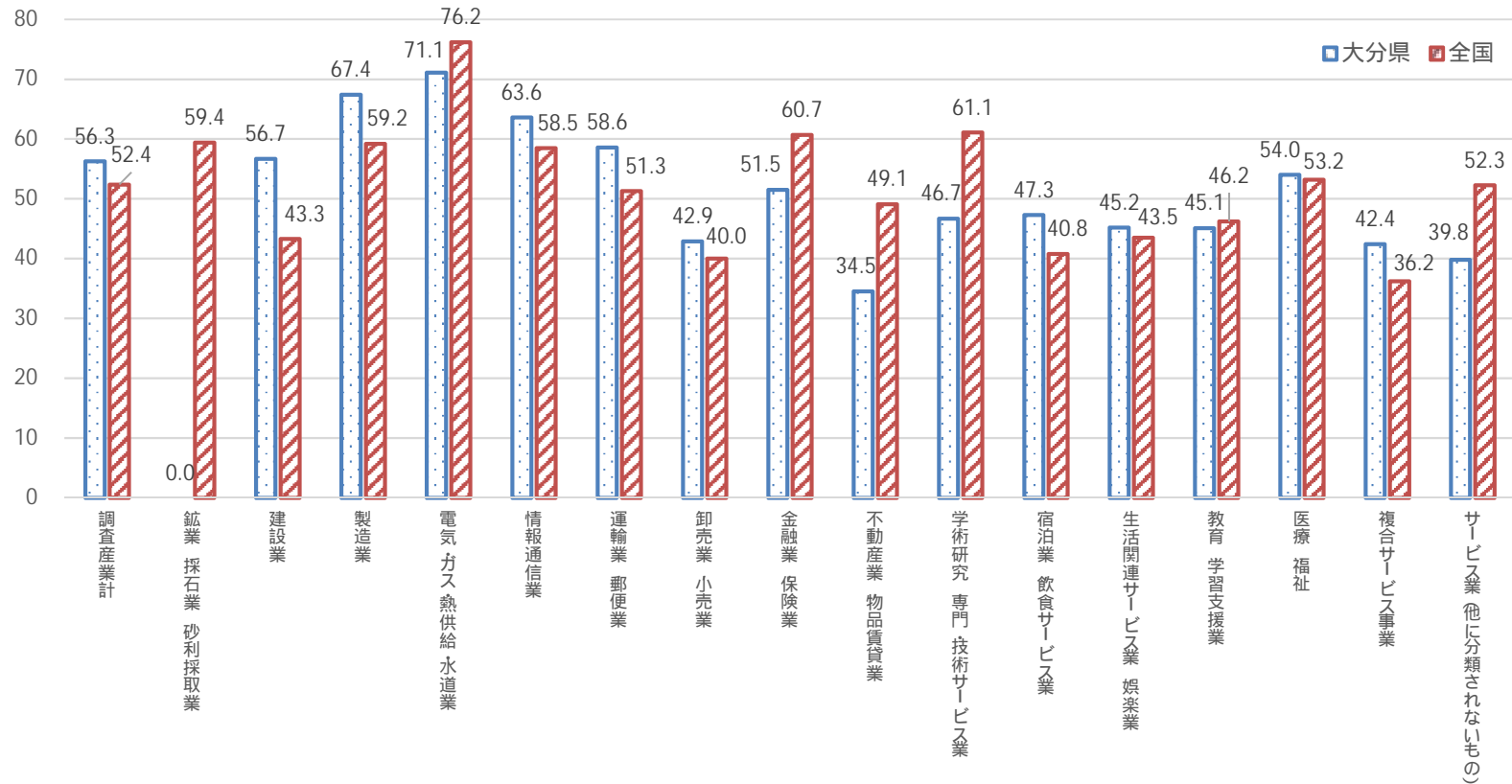
- ・「年次有給休暇の取得がされにくい理由」の理由として、「代替可能な人員体制でないため」が52.9%(複数回答)で最も多かった。
- (H29大銀経済経営研究所調査)
- 少ない人員で生産性向上を図ることが重要

おおいた働き方改革共同宣言・目標達成状況

2. 年次有給休暇取得率 70%以上 (R2:2020年)

大分県 56.3% 全国 52.4% (R元:2019年)

2019 (R元)年 年次有給休暇取得率の比較(大分・全国)



【現状】

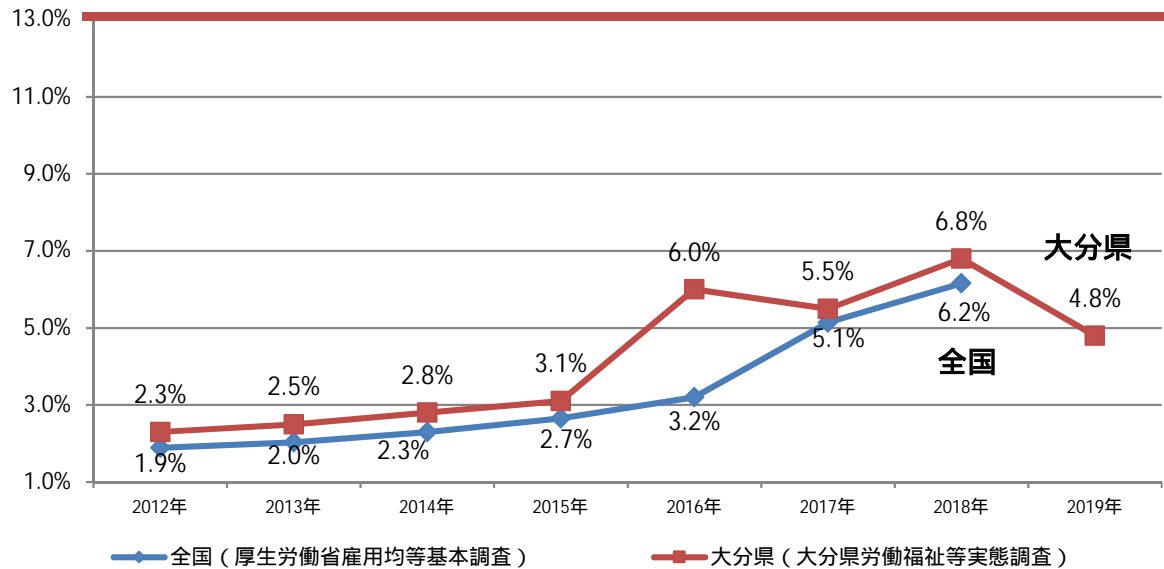
・業種別(大分県)の取得率では、「電気・ガス・熱供給・水道業」が71.1%、「製造業」が67.4%と高く、「不動産業、物品賃貸業」、「サービス業(他に分類されないもの)」は、取得率30%台と低い。

・「不動産・物品賃貸業」、「学術研究、専門・技術サービス業」、「サービス業(他に分類されないもの)」では、全国を大分県が10%以上、下回っている。

(H31 就労条件総合調査、R元 大分県労働福祉等実態調査)

おおいた働き方改革共同宣言・目標達成状況

3. 男性の育児休業取得率 13%以上 (R2:2020年) 大分県 4.8% (R元:2019) 全国 6.2% (H30:2018)



【現状】

・男性の育児休業取得率は、2018(H30)年までは全国を上回り増加傾向にあったが、2019(R元)は、前年比で2.0%の減少となった。

【分析】

・6歳未満の子どもを持つ夫の家事・育児関連行動者率は、共働き世帯で家事は増えている(2011(H23)年19.5% 2016(H28)年23.3%)が、育児は減っている(2011(H23)年32.8% 2016(H28)年31.0%)。《男女共同参画白書令和元年版》

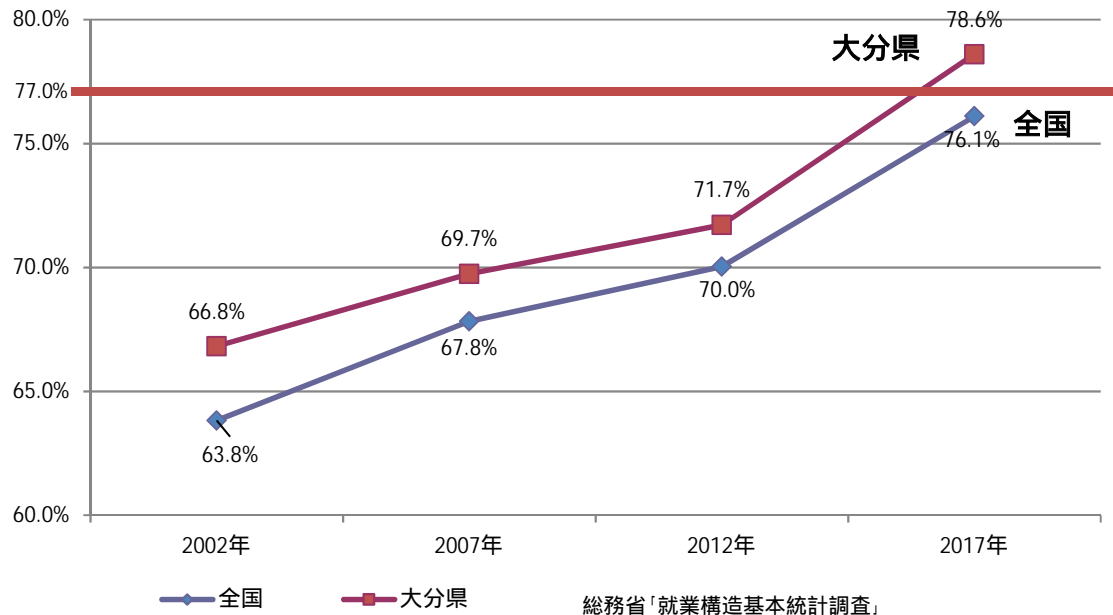
・男性の末子出生後8週間以内の育児休業の取得のきっかけは、職場に関するもので、「職場の同僚や上司などから取得を勧められた」が22.9%、「会社から取得を勧められた」が17.1%となっている。反対に育児休業制度を利用しなかった。

理由は、「業務が繁忙で職場の人手が不足していた」が38.5%、「職場が育児休業を取得しづらい雰囲気だった」が33.7%になっている。《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(H29年度厚生労働省委託事業)》

職場の上司の理解がポイント

おおいた働き方改革共同宣言・目標達成状況

4. 25歳～44歳女性の就業率 77%以上 (R4:2022年) 大分県 78.6% 全国 76.1% (2017)



【現状】

- ・全世代で就業率が上昇し、目標を達成した。(H29就業構造基本調査)
- ・大分県では、「出産・育児のため」に前職を離職した者の割合は9.2%と前回調査より1.7ポイント増加している。(H29就業構造基本調査)

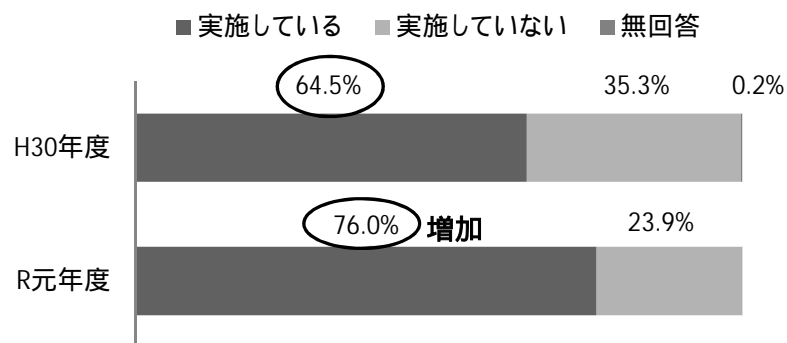
【分析】

- ・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重要

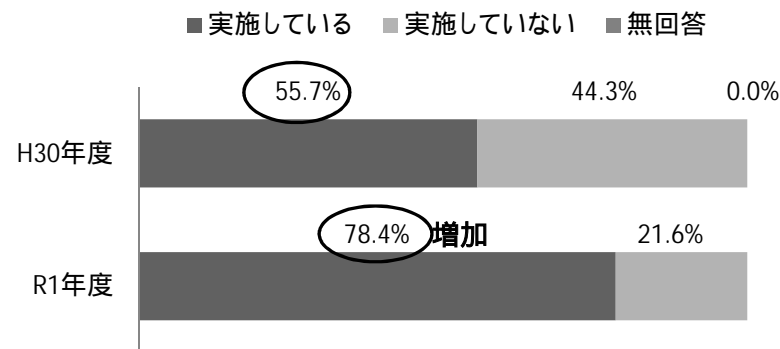
おおいた働き方改革共同宣言・目標達成状況

- 大分県労働福祉等実態調査（各年6月30日現在） -
県内の民間事業所における労働条件や労働福祉等の実態と動向について、毎年度、県内の1000事業所を対象に調査を実施した結果、働き方改革に取り組んだ事業所は着実に増加している。

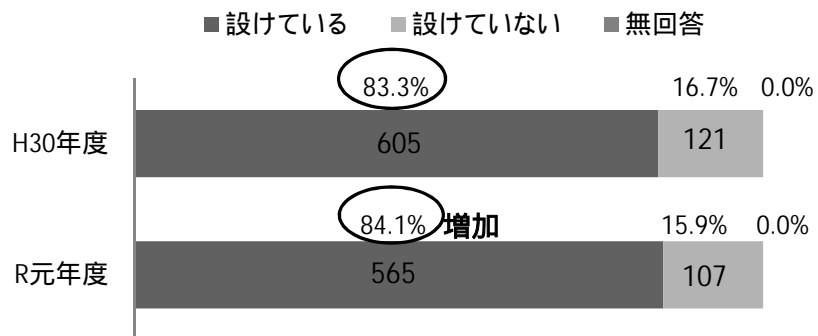
働き方の見直しを実施している事業所



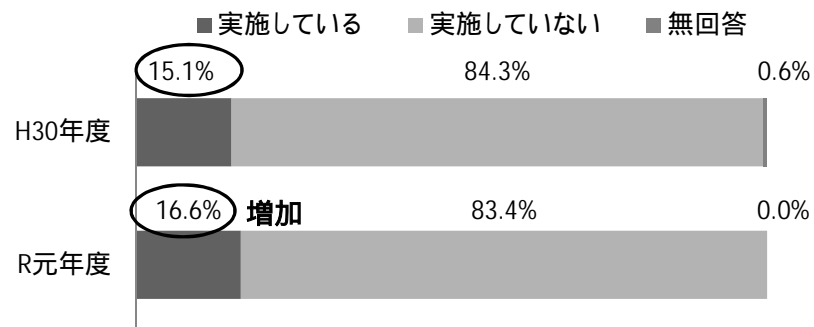
年休の取得促進を実施している事業所



育児休業制度に関する規定を設けている事業所



法定以上の育児休業制度を実施している事業所



令和2年度「おおいた働き方改革」トップセミナー(案)

(拡大版 大分県働き方改革推進会議)

目的 働き方改革は経営トップ自らの強いリーダーシップにより、積極的かつ継続的に推進することが必要である。企業経営者等を対象に働き方改革先進企業トップによる講演等を行い、働き方改革への理解を深め、意識改革を図っていただく機会とする。

対象 企業経営者、人事労務責任者(定員100名程度)

日時 令和2年10月6日(火) 15時30分～17時30分

場所 ホテル日航大分 オアシスタワー 5階 孔雀の間

内容 1. 令和2年度大分県「おおいた働き方改革」推進
優良企業表彰 受賞企業の取組紹介 表彰企業未定
2. 講演
講師 (株)コンカー 代表取締役 三村 真宗 氏



- (株)コンカーの取組 -

コンカー設立後、社員同士の不信感が募ったことにより、「情報が隠される」「社員同士が協力しない」「疑心暗鬼の空気が広がる」雰囲気職場を経験。この“コンカー暗黒時代”の反省をいかし、「人」を会社における最重要のアセットとした組織作りをスタート。

ミッション・ビジョン・コアバリューの共有を通じた社員の志の一体化など「マインド」の面に加えて、「100時間時短勤務制度」や社員のランチ代を会社が負担してコミュニケーションを推進する「ランチ代補助制度」など様々な施策を実施。

その結果、2017年にはGreat Place to Work(働きがいのある会社)ランキングにおいて2年連続1位、女性部門でも1位獲得に加え、5年連続でベストカンパニーを受賞するなど、名実ともに働きがいのある企業に成長。

「働きがいの」のある組織作りだけでなく、会社の年平均成長率96%という成果も達成しました。

【会社概要】

所在地: 西日本本社(大阪府)ほか2支社(愛知県・大分県)

従業員: 253名(2020年3月現在)

事業内容: 出張・経費管理、請求書管理クラウドサービスの提供

【三村氏の略歴】

・1969年8月15日生まれ(50歳)

・東京都出身

・2011年10月より株式会社コンカー代表取締役社長

・1993年、慶應義塾大学法学部卒業。同年、日本法人の創業メンバーとしてSAPジャパン株式会社に入社。以後13年間に渡り、ビジネス・インテリジェンス事業本部長、社長室長、CRM事業本部長、製品マーケティング本部長、戦略製品事業バイスプレジデント等を歴任。2006年、マッキンゼー・アンド・カンパニーに入社し、金融、通信、ハイテク企業等の戦略プロジェクトに従事し、IT戦略・ITビジョンの策定、ソフトウェア事業のBPR等を担当。2009年、ベタープレイス・ジャパン株式会社 シニアバイスプレジデント。2011年10月から現職。

・著書 『新・顧客創造』(ダイヤモンド社刊 2004年)、『展望次世代自動車: 実用化と普及拡大に向けて』(化学工業日報社刊・共著 2011年)、『最高の働きがいの創り方』(技術評論社刊 2018年)

・趣味 読書(特に歴史小説)、ゴルフ

・信条 意志あるところに道は開ける。
(2020年5月現在)

