

第8回大分県働き方改革推進会議

令和3年5月20日(木) 13:00～14:30

オンライン開催

◆ 次 第 ◆

開 会

知事あいさつ

事 例 発 表 社会福祉法人太陽の家 山下 達夫 理事長

議 事

- 1 共同宣言目標の達成状況について
- 2 国、県の取組及び制度改正について
- 3 共同宣言及び目標の改定について

そ の 他

閉 会

第8回大分県働き方改革推進会議 委員出席者名簿

日時 令和3年5月20日(木) 13時00分～14時30分
場所 オンライン

所 属	氏 名	備考
(株) オーイーシー 主任SE	江藤 英理子	
(株) はなはな 代表取締役	岡田 久美子	
(株) モアモスト 取締役会長	河野 忍	
ニッコン(株) 代表取締役社長	佐藤 宝恵	
日本労働組合総連合会大分県連合会 会長	佐藤 寛人	
大分大学 学長特命補佐・経済学部 教授	下田 憲雄	
大分県経営者協会 会長	杉原 正晴	
社会医療法人敬和会 法人担当人事部長	武石 智子	
大分県中小企業団体中央会 会長	戸高 有基	
大分経済同友会 代表幹事 ((株) 大分銀行 取締役会長)	姫野 昌治	
みらい社会保険労務士会法人 特定社会保険労務士	堀江 貴陽子	
大分県商工会連合会 会長	森竹 治一	
社会福祉法人太陽の家 理事長	山下 達夫	
大分県商工会議所連合会 常務理事	川村 繁志	吉村会長 代理

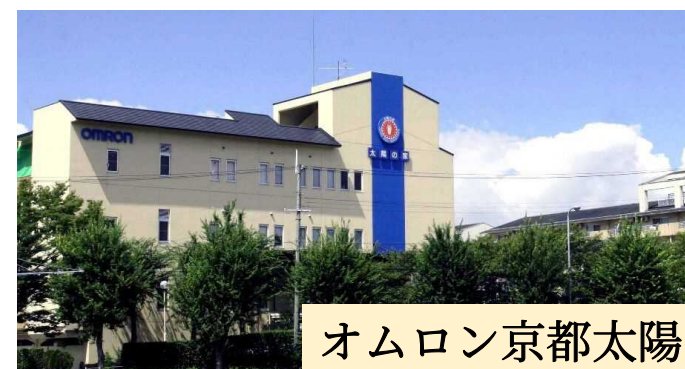
以上13名

欠席 2名

TRY(株) 代表取締役社長	高橋 晴美	
----------------	-------	--

※敬称略、委員は50音順

太陽の家と共同出資会社



障がいのある人の雇用の実態

	総数 (注1)	18～64歳 (注2)	雇用者数 (注3)
<u>身体障がい</u>	436.0万人	101.3万人 (在宅)	35.6万人
<u>知的障がい</u>	109.4万人	58.0万人 (在宅)	13.4万人
<u>精神障がい</u>	419.3万人	206.0万人 (25～64歳)	8.8万人
合計	964.7万人	365.3万人	57.8万人

(注1) 厚生労働省「生活のしづらさなどに関する調査」(平成28年)の推計に基づく。

(注2) 身体障がいと知的障がいは「在宅」障がいの人数。「在宅」障がいとは、施設入所者以外。
精神障がいは25歳～64歳の人数。医療機関を利用した患者数。

(注3) 厚生労働省「令和2年 障害者雇用状況の集計結果」に基づく。

障がいのある人の雇用のメリット！

新しいアイディア

改善が生まれる

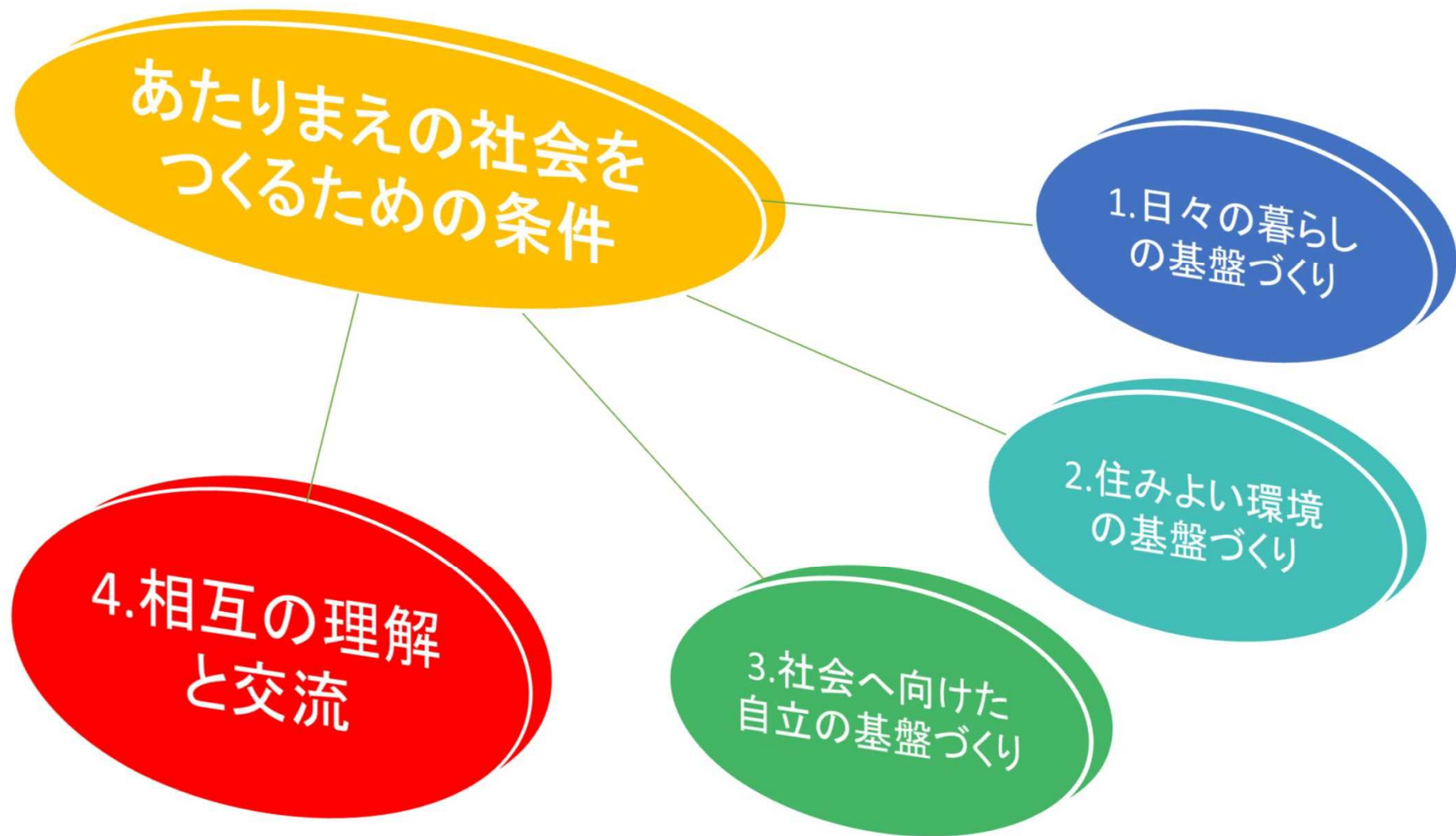
管理職、社員が変わる

仕事のシステムが変わる

創意工夫

新しいコミュニケーションが生まれる

＊人に優しい企業ができる



共生社会とは ＜相互の理解＞

障がいのない人

なにが出来るのか

なにもできない

面倒だ

怖い

見下す

など

出来ないでなく
出来るためには
なにをすべきか

障がいのある人

当たり前だ

何も分かってくれない

上から目線

配慮がない

遠慮する、まあいいか

など

「厳しさをもって
普通に接する」

「感動される人から
感謝される人へ」

世に身心障がい者はあっても

仕事に障害はあり得ない

太陽の家に働く者は

被護者ではなく

労働者であり

後援者は投資者である

中村裕先生遺訓

おおいた働き方改革共同宣言・2020年目標達成状況

【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。

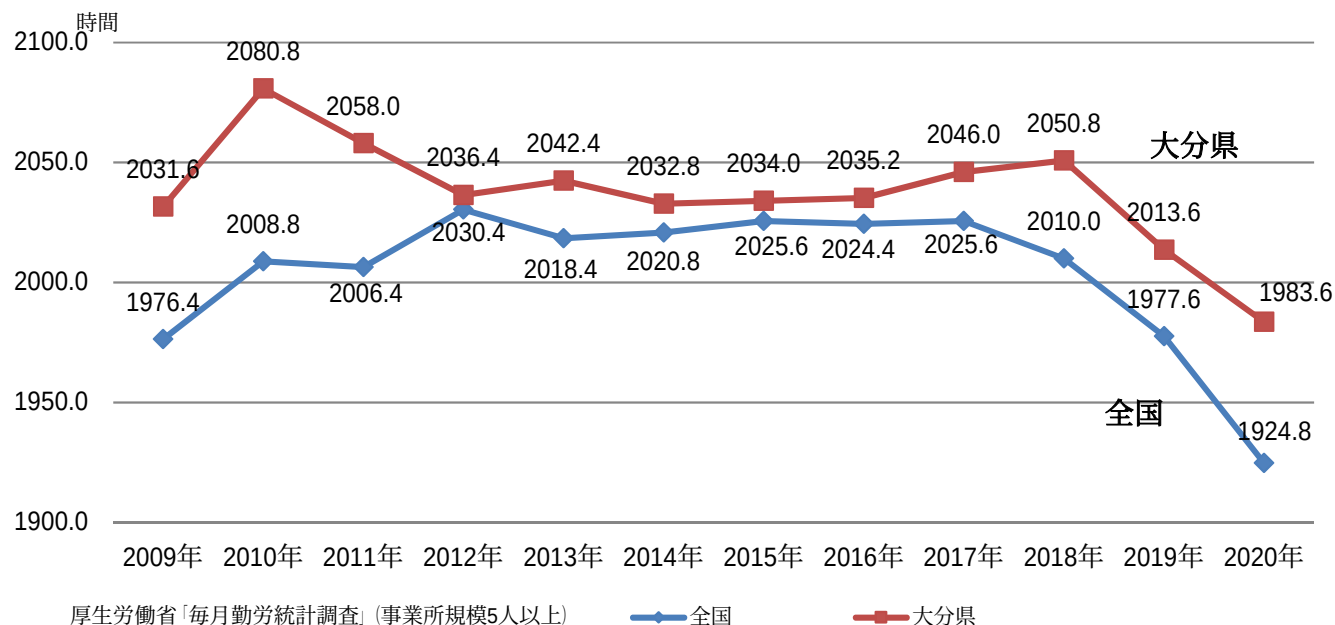
※1 上記2. 3. 4については、仕事と生活の調和推進官民トップ会議（内閣府）において策定した「仕事と生活の調和推進のための行動指針（平成28年3月7日一部改正）」の数値目標を参考にして設定したもの

※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 1983.6H 全国 1924.8H (R2:2020年)



【現状】

- ・2020(R2)年の大分県の総実労働時間は前年比で30時間短くなった。
- ・全国平均との比較では、58.8時間上回っており、全国平均以下の目標は達成できていない。

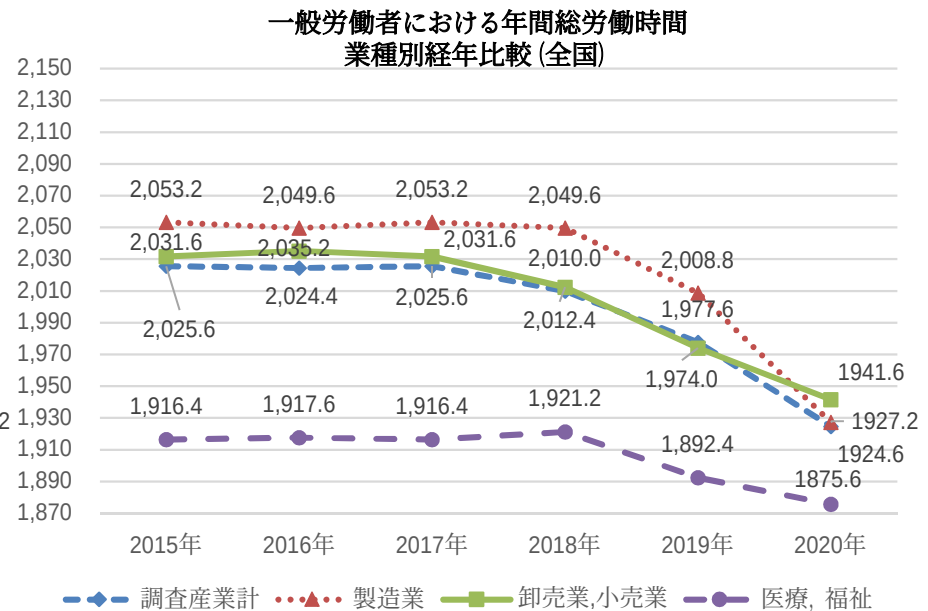
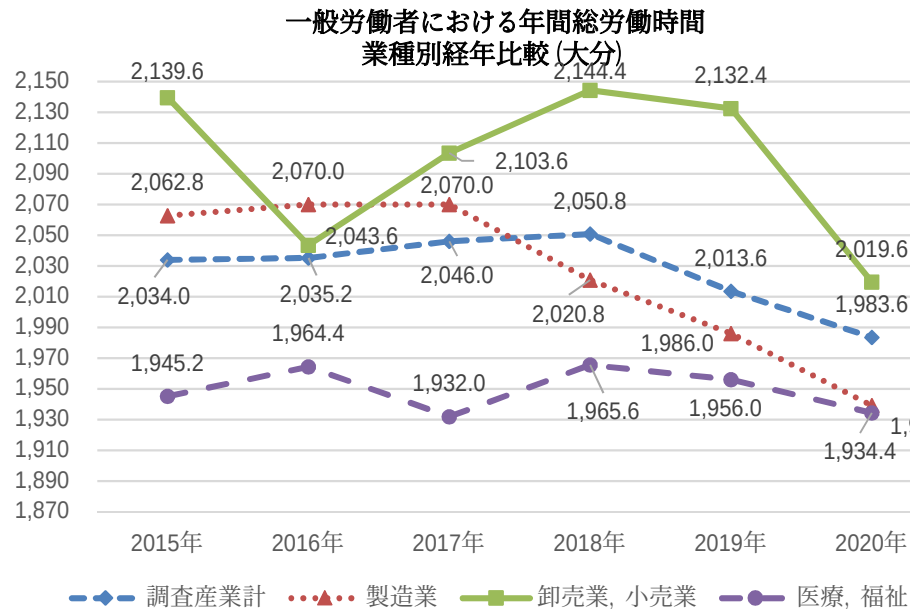
【分析】

- ・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。
(H28.6時点調査、H30.12.14中小企業庁HP公表)
→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 1983.6H 全国 1924.8H (R2:2020年)



【現状】

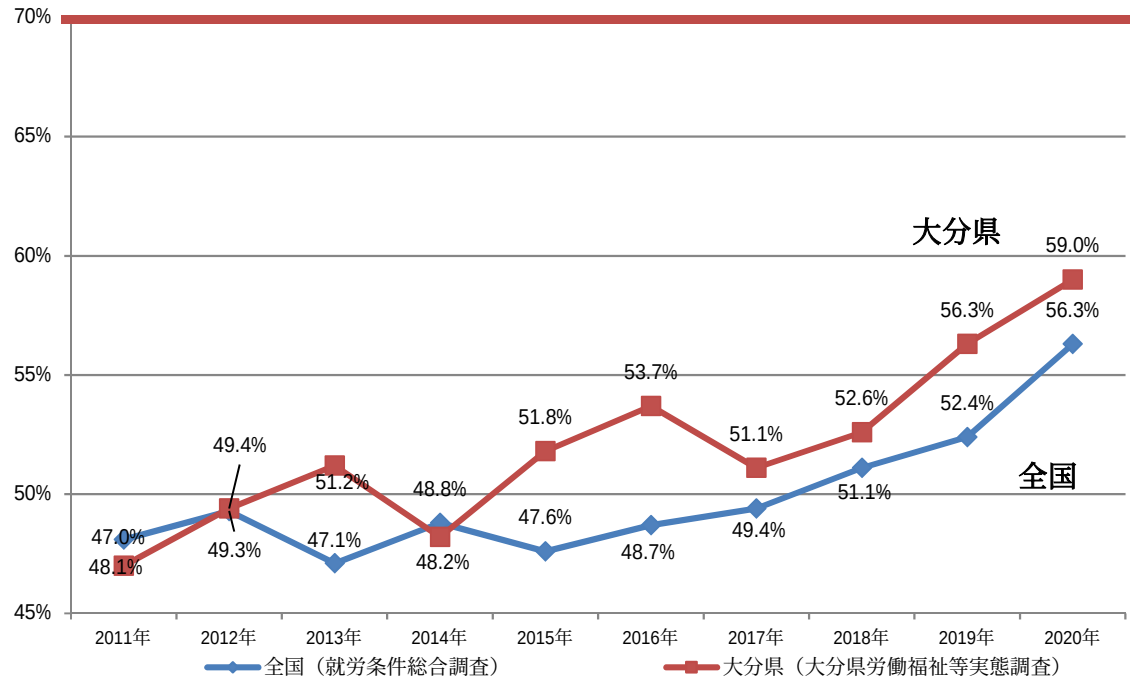
- ・大分県・全国ともに、各業種において、前年に比較して、年間総労働時間は短くなっている。
- ・2019 (R元)年には、製造業で2年連続で大分県が全国を下回っていたが、2020 (R2)年は各業種において全国を上回る結果となった。
- ・大分県の卸売業、小売業は他の業種より年間総労働時間は長くなっているが、前年比で112.8時間短くなった。

【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%)の4業種で全体の約6割を占めており、この業種は、比較的労働時間が長いと、全体的にも労働時間が長くなる傾向がある。
(平成28年経済センサス活動調査結果(大分県の概要))
 - ・大分県では、産業別で「建設業」「製造業」「医療、福祉」は求人者数が多い業種であり、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と考えられる。
- 労働生産性の向上の取組が必要。

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 59.0% 全国 56.3% (R2:2020年)



【現状】

- ・大分県は、2012 (H24) 年以降、2014 (H26) 年を除いて、全国より年休取得率が高いが、目標の70を11.0%下回る結果となった。
- ・大分県の取得率は、ここ5年間は50%代で推移しているが、2020 (R2) 年度は前年に比べ2.7%高くなった。
- ・企業規模別 (全国) では、「1,000人以上」が63.1%、「300～999人」が53.1%、「100～299人」が52.3%、「30～99人」が51.1%で、規模が小さくなるにつれて、取得率も下がっている。

【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)
- 柔軟な働き方などの推進により、少ない人員で生産性向上を図ることが重要。

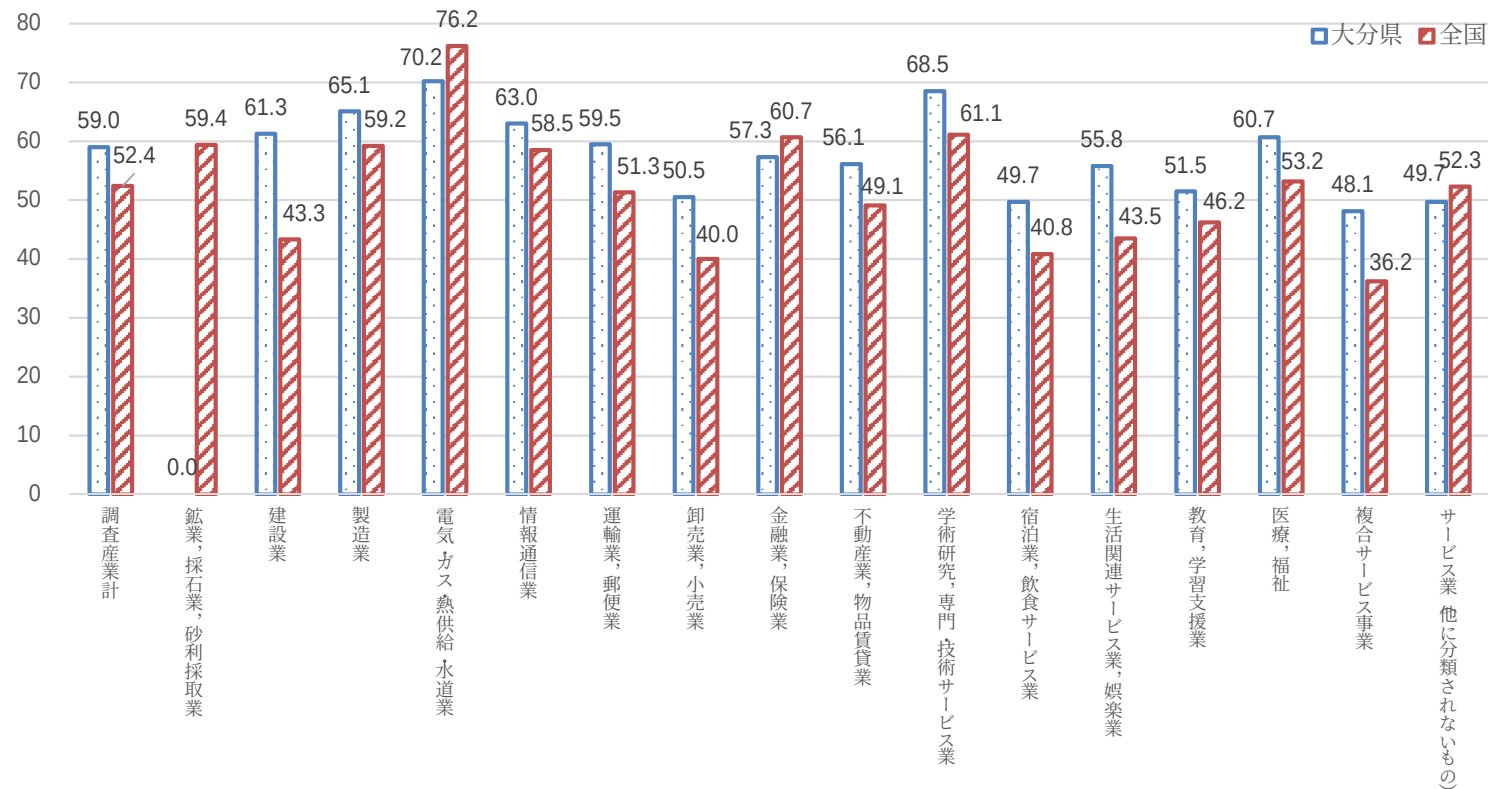
- ・2019 (R元) 年に、年次有給休暇の取得が法制化されているため、取得率が向上したものと思われ、今後も着実な上昇が見込まれる。

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 59.0% 全国 56.3% (R2:2020年)

2020 (R2) 年 年次有給休暇取得率の比較 (大分・全国)



【現状】

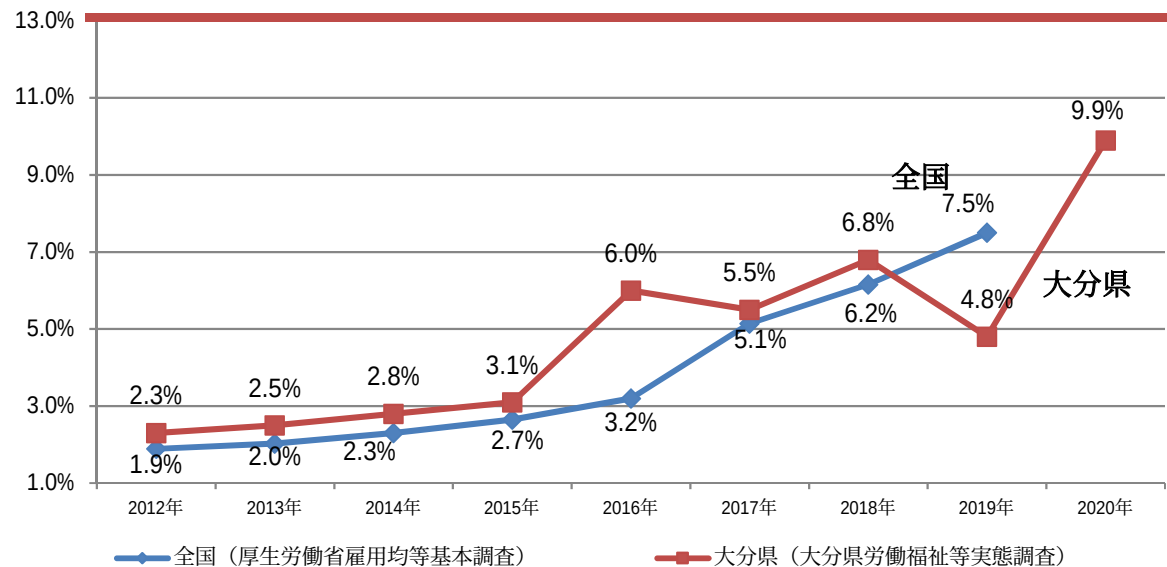
- ・大分県の業種別取得率では、「電気・ガス・熱供給・水道業」が70.2%、「学術研究、専門・技術サービス業」68.5%、「製造業」が65.1%と高い。
- ・また、2019 (R元)年は、取得率が30%台と低い業種（「不動産業、物品賃貸業」、「サービス業（他に分類されないもの）」の2業種）もあったが、2020 (R2)年は、最も低い業種の「複合サービス事業」でも48.1%になっている。
- ・2019(R元)年は全国を10%以上下回る業種（「不動産・物品賃貸業」、「学術研究、専門・技術サービス業」、「サービス業（他に分類されないもの）」の3業種）もあったが、2020 (R2)年では、ほとんどの業種で全国の取得率を上回った。
- ・前年比較では、全国は全業種で取得率向上、大分県でもほとんどの業種において取得率が向上した。

注) 「鉱業・採石業・砂利採集業」については、大分県の統計がないため0.0%

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 9.9% (R2:2020) 全国 7.5% (R元:2019)



【現状】

・大分県の男性の育児休業取得率は、2019 (R元) に前年比で2.0%減となったものの、2020年は前年比で5.1%増となったが、目標の13%を4.1%下回った。(全国の取得率は、公表待ち)

【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2年版)

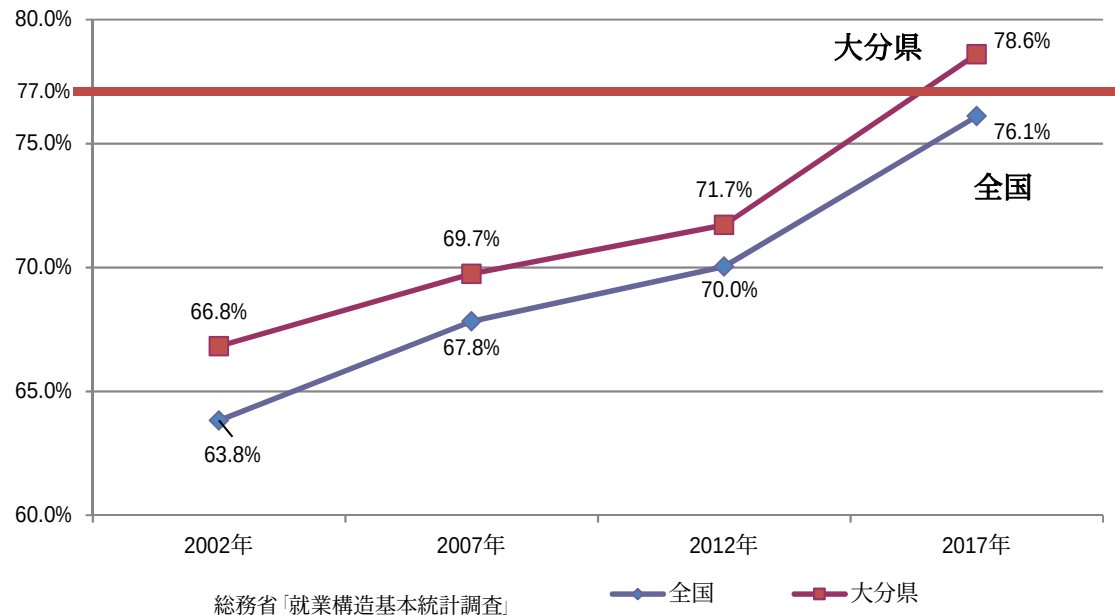
→男性の育児参画意識の向上が必要

・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。

・大分県労働福祉実態調査の対象は、中小企業が多く抽出調査であるため、対象者の有無などにより調査結果に若干のばらつきが出る。このため、2019 (R元) 年は率が下がったが、取得者数は横ばい (2018 (H30) 68人→2019 (R元) 62人) であった。また、2020 (R2)においては、取得率は向上しており、取得者も109人と増えていることから、働き方改革推進の取組を通じて、経営者等の育休取得への理解が進み、育休取得者が増えてきたと考えられる。

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】

- ・2017(平成29)年において、全世代で就業率が上昇し、目標を達成した。
- ・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。

【分析】

- ・時間や場所に制約の多い女性の就業率の向上は、在宅ワークなど多様な働き方など環境整備も後押しとなっている。
(女性の自営型就業者におけるテレワーカーの割合 R2 16.6% (R2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

- ・全国における2020年平均の女性就業者数は前年比で24万人減少、また、減少するのは8年ぶりとなっている。
(2020年(労働力調査(基本集計)2020年平均結果))
- コロナ禍における新たな働き方などへの対応が必要

育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び雇用保険法の一部を改正する法律案の概要

議事 2
大分労働局

改正の趣旨

出産・育児等による労働者の離職を防ぎ、希望に応じて男女ともに仕事と育児等を両立できるようにするため、子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組みの創設、育児休業を取得しやすい雇用環境整備及び労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務付け、育児休業給付に関する所要の規定の整備等の措置を講ずる。

改正の概要

1 男性の育児休業取得促進のための子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組みの創設【育児・介護休業法】

子の出生後8週間以内に4週間まで取得することができる柔軟な育児休業の枠組みを創設する。

①休業の申出期限については、原則休業の2週間前までとする。 ※現行の育児休業(1か月前)よりも短縮

②分割して取得できる回数は、2回とする。

③労使協定を締結している場合に、労働者と事業主の個別合意により、事前に調整した上で休業中に就業することを可能とする。

2 育児休業を取得しやすい雇用環境整備及び妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務付け

①育児休業の申出・取得を円滑にするための雇用環境の整備に関する措置

②妊娠・出産(本人又は配偶者)の申出をした労働者に対して事業主から個別の制度周知及び休業の取得意向の確認のための措置を講ずることを事業主に義務付ける。

3 育児休業の分割取得

育児休業(1の休業を除く。)について、分割して2回まで取得することを可能とする。

4 育児休業の取得の状況の公表の義務付け

常時雇用する労働者数が1,000人超の事業主に対し、育児休業の取得の状況について公表を義務付ける。

5 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和

有期雇用労働者の育児休業及び介護休業の取得要件のうち「事業主に引き続き雇用された期間が1年以上である者」であることという要件を廃止する。ただし、労使協定を締結した場合には、無期雇用労働者と同様に、事業主に引き続き雇用された期間が1年未満である労働者を対象から除外することを可能とする。

6 育児休業給付に関する所要の規定の整備【雇用保険法】

①1及び3の改正を踏まえ、育児休業給付についても所要の規定を整備する。

②出産日のタイミングによって受給要件を満たさなくなるケースを解消するため、被保険者期間の計算の起算点に関する特例を設ける。

施行期日

・2及び5: 令和4年4月1日

・1、3及び6: 公布日から1年6月を超えない範囲内で政令で定める日(ただし、6②については公布日から3月を超えない範囲内で政令で定める日)

・4: 令和5年4月1日

等

人材確保等支援助成金（テレワークコース）のご案内

良質なテレワークを新規導入し、実施することにより、
労働者の人材確保や雇用管理改善等の観点から効果をあげる
中小企業事業主を支援します！

助成対象となる取組	① 就業規則・労働協約・労使協定の作成・変更 ② 外部専門家によるコンサルティング ③ テレワーク用通信機器の導入・運用 ④ 労務管理担当者に対する研修 ⑤ 労働者に対する研修	
助成対象となる取組の実施期間	テレワーク実施計画認定日以降、機器等導入助成の支給申請日まで ※機器等導入助成の支給申請は、テレワーク実施計画認定日から起算して7か月以内に実施	
評価期間	機器等導入助成	計画認定日から起算して6か月以内の連続する3か月 ※評価期間の始期は事業主が設定
	目標達成助成	評価期間（機器等導入助成）の初日から1年を経過した 日から起算した3か月間

支給額等は次のとおりです。詳細は支給要領等をご確認ください。

① 機器等導入助成	② 目標達成助成
支給要件 ● 新たに、テレワークに関する制度を規定した労働協約または就業規則を整備すること。 ● テレワーク実施計画認定日以降、機器等導入助成の支給申請日までに、助成対象となる取組を1つ以上行うこと。 ● 評価期間（機器等導入助成）における、テレワークに取り組む者として事業主が指定した対象労働者のテレワーク実績が、次のいずれかを満たすこと。 ✓ 評価期間（機器等導入助成）に1回以上対象労働者全員がテレワークを実施する 又は ✓ 評価期間（機器等導入助成）に対象労働者がテレワークを実施した回数の週平均を1回以上とする	支給要件 ● 評価期間後1年間の離職率が、計画提出前1年間の離職率以下であること。 ● 評価期間後1年間の離職率が30%以下であること。 ● 評価期間（目標達成助成）に、1回以上テレワークを実施した労働者数が、評価期間（機器等導入助成）初日から1年を経過した日における事業所の労働者数に、計画認定時点における事業所の労働者全体に占める対象労働者の割合を掛け合わせた人数以上であること。
支給額 支給対象経費の30% ※以下のいずれか低い方の金額が上限額 ・100万円 又は ・20万円×対象労働者数	支給額 支給対象経費の20%〈35%〉 ※以下のいずれか低い方の金額が上限額 ・100万円 又は ・20万円×対象労働者数

※〈〉内は生産性要件を満たした場合に適用

ご利用の流れ等については裏面をご確認ください。

- 使用者が適切に労務管理を行いながら、労働者が安心して働くことのできる形で良質なテレワークを推進し、定着させていくことができるよう、厚生労働省では「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」を策定しています。
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/shigoto/guideline.html
- テレワークの導入に当たっては、セキュリティへの配慮も必要です。テレワークセキュリティガイドライン（総務省）などもご参照ください。
https://www.soumu.go.jp/main_sosiki/joho_tsusin/telework/index.htm

ご利用の流れ

1

テレワーク実施計画の作成・提出

- ✓ 提出期限までに、事業主の主たる事業所（通常は本社）の所在地を管轄する都道府県労働局（以下「管轄労働局」という。）へ提出



管轄労働局が
テレワーク実施計画を
認定

2

認定を受けたテレワーク実施計画に基づき、テレワークを可能とする取組（※）を実施

評価期間（機器等導入助成）においてテレワークを実施

- ✓ 計画認定日以降、以下3の支給申請日までに、取組の実施（機器購入の場合は納品）・支払を終えることが必要。
- ✓ 計画認定日から起算して6か月間を経過する日までの期間内において、事業主が連続する3か月間を「評価期間（機器等導入助成）」として設定し、テレワークに取り組む（評価期間の始期は事業主が設定）。

※支給対象となる取組（カッコ内の数字は上限額）

対象となる取組の詳細については厚生労働省HPをご確認いただくか、最寄りの都道府県労働局雇用環境・均等部（室）へお問い合わせください。

✓ テレワーク用通信機器の導入・運用

- ネットワーク機器（15万円）
- サーバ機器（50万円）
- NAS機器（10万円）
- セキュリティ機器（30万円）
- ウェブ会議関係機器（1万円／対象労働者1人）
- サテライトオフィス利用料（30万円）

✓ 労務管理担当者に対する研修（10万円）

✓ 労働者に対する研修（10万円）

✓ 外部専門家によるコンサルティング（30万円）

✓ 就業規則・労使協定等の作成・変更（10万円）

3

①機器等導入助成に係る支給申請

- ✓ 上記2の実施後、計画認定日から起算して7か月以内に、管轄労働局へ支給申請書を提出
- ✓ テレワークに関する制度を就業規則等で新たに規定することが必要
- ✓ 上記2の評価期間（機器等導入助成）において、前頁のテレワーク実績基準を満たすことが必要



助成金の支給

**支給対象経費の
30%**

- ※以下いずれか低い方が上限
- ・100万円 又は
- ・20万円×対象労働者数

4

評価期間（目標達成助成）においてテレワークを実施

- ✓ 上記2の評価期間（機器等導入助成）の初日から1年を経過した日から起算した3か月間（評価期間（目標達成助成））において、テレワークを実施。

5

②目標達成助成に係る支給申請

- ✓ 上記4の評価期間（目標達成助成）の終了日の翌日から起算して1か月が経過する日までに、管轄労働局へ支給申請書を提出
- ✓ 前頁の離職率目標を満たすことが必要
- ✓ 上記4の評価期間（目標達成助成）において、前頁のテレワーク実績基準を満たすことが必要



助成金の支給

**支給対象経費の
20%〈35%〉**

- ※以下いずれか低い方が上限
- ・100万円 又は
- ・20万円×対象労働者数

※〈〉内は生産性要件を満たした場合に適用

助成金の詳細・問合せ先

助成金の支給要件や申請方法等の詳細については、厚生労働省HPをご確認いただくか、最寄りの都道府県労働局雇用環境・均等部（室）へお問い合わせください。

人材確保等支援助成金

検索



厚生労働省・都道府県労働局



厚生労働省HPへは
こちらのQRコードからも
アクセス可能です。

テレワーク相談センターのご案内

テレワーク相談センターでは、
テレワークに関する様々なご相談を承ります。

無料

テレワークの導入前や導入後に
このようなお悩みはありませんか？

テレワークを導入したいが
何からはじめてよいか
わからない…

テレワークで本当に生産性は
上がるのか…

他社の導入事例を知りたい！



紙を使う仕事が多いが、
テレワークを活用できるのか…

情報セキュリティが心配…

労務管理、業績評価、
成果管理の
方法がわからない…

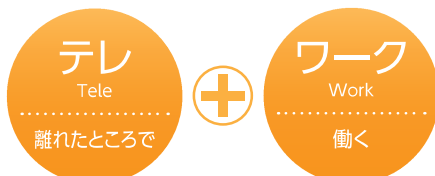
社内の理解を得るには
どのようにしたらよいか…

お気軽にご相談ください！

テレワークのご相談に電話・メールで対応

労務管理のオンラインコンサルティング(5回まで無料)

テレワークとは



テレワークとは、ICT(情報通信技術)を活用し、時間や
場所を有効に活用できる柔軟な働き方です。

近年、スマートフォン、タブレット端末等の情報通信機器が発達するとともに、通信サービスについてもインターネット回線が普及し、運用コストやセキュリティ確保の課題も解決されつつあり、テレワークを取り巻く環境は飛躍的に変化し、働き方改革の有効な手段として普及しています。

3つのテレワークの形態

在宅勤務

モバイル
勤務

サテライト
オフィス
勤務

テレワークのご相談に電話・メールで対応

テレワーク相談コーナーでは、テレワークに関するあらゆるご相談を電話・メールで受け付けています。
対応はテレワークに精通した相談員が行います。

電話



フリーダイヤル
0120-861009

メール



専用アドレス
sodan@japan-telework.or.jp

労務管理のオンラインコンサルティング

テレワーク導入を検討中の企業に対して、労務管理のコンサルタントを5回まで無料で実施いたします。
オンラインコンサルティングでは主に以下のような内容のアドバイスをを行います。

- 1 テレワーク導入時の
就業規則に関すること
- 2 テレワーク適用業務の
選定に関すること
- 3 テレワーク時の
労働時間管理に関すること
- 4 テレワーク時の
人事評価に関すること
- 5 その他テレワークにおける
労務管理に関すること

現状把握

課題確認と解決策検討

1回目

導入準備

準備のための措置制度
システム設計

2回目

導入後フォロー

継続・発展に向けて
課題と対策を検討

3～5回目

お問合せ・連絡先

テレワーク相談センター

電話：**0120-861009**

相談対応時間：平日(月～金) 9:00～17:00(祝日、年末年始を除く)

〒101-0062 東京都千代田区神田駿河台1-8-11
東京YWCA会館3階 一般社団法人日本テレワーク協会内

メール：**sodan@japan-telework.or.jp**

※現在は対面での相談は控えさせていただいております。

新型コロナウイルス感染症関連支援策

【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

支援策		内容	問い合わせ先
助成金等	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
	産業雇用安定助成金	新型コロナウイルス感染症の影響により事業活動の一時的な縮小を余儀なくされた事業主が、在籍型出向により労働者の雇用を維持する場合に、出向元と出向先の双方の事業主に対して助成	
	トライアル雇用助成金 (新型コロナウイルス感染症対応 (短時間) トライアルコース)	新型コロナウイルス感染症の影響で離職し、これまで経験のない職業に就くことを希望している求職者を、無期雇用へ移行することを前提に、原則3か月間試行雇用する事業主に対して助成	・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 日田 0973-22-8609 豊後大野 0974-22-8609
	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への対応として、家族を介護するために特別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
	両立支援等助成金 (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コース)	新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置として、医師等の指導により、休業が必要とされた妊娠中の女性労働者が取得できる有給の休暇制度（年次有給休暇を除く）を設け、新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置の内容を含めて社内に周知し、当該休暇を合計20日以上労働者に取得させた事業主に支給	
	両立支援等助成金 (育児休業等支援コース)	新型コロナウイルス感染症への対応として、小学校等の臨時休業等により子どもの世話をする労働者のために特別休暇制度及び両立支援制度を導入し、当該特別休暇を労働者に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
	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（年次有給休暇を除く）を取得させた事業主に対する助成	
その他	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、休業期間中の賃金（休業手当）の支払いを受けることができなかった場合に支給	・新型コロナウイルス感染症対応休業 支援金・給付金コールセンター 0120-221-276
	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 日田 0973-22-8609 豊後大野 0974-22-8609
	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

支援策		内容	問い合わせ先
相談窓口等	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	【労働者】 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 【事業主】 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
	小学校休業等対応助成金に関する特別相談窓口	小学校休業等対応助成金の申請手続き等に関する相談	
	母性健康管理措置に係る特別相談窓口	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	
	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
	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	・OASISひろば21地下1階 大分新卒応援ハローワーク 097-533-8600
	求職者支援制度及びコロナ対応ステップアップ相談窓口	仕事と訓練受講を両立しやすい環境整備を図り、今後の転職に結びつけられるよう支援 ・求職者支援制度へ特例措置を導入（9月末までの時限措置） ・全てのハローワークに「コロナ対応ステップアップ相談窓口」を設置し、職業訓練の情報提供や就職支援などを実施	・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 日田 0973-22-8609 豊後大野 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）	

令和3年度働き方改革関連事業

大分県商工観光労働部雇用労働政策課

働き方改革推進事業

◆目的 長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現など、誰もが働きやすい職場環境づくりへの取り組みを推進することにより、人材確保・定着や労働生産性の向上を図る。

●大分働き方改革推進会議

・働き方改革の推進に向けた取組や「おおいた働き方改革」共同宣言、目標等について政労使で議論
・働き方改革への理解を深めるトップセミナー開催

●働き方改革アドバイザー養成・対策普及【新】

・地域におけるアドバイザーの養成
・企業向けセミナー&個別相談会の開催
・アドバイザー派遣
・優良事例の収集及び創出

●中小企業等テレワーク導入相談窓口設置

・テレワークの導入を検討する中小企業等向けに相談窓口を設置
・導入セミナーやフォローアップ等実施

●おおいた働き方改革推進優良企業表彰

●おおいた子育て応援団「しごと子育てサポート企業」認証
●九州事業連携(九州・山口働き方改革推進プロジェクト)

多様な人材の活躍

女性

●女性のスキルアップ総合支援事業

・自営型テレワーカーの養成、ワーカー活用を検討する企業支援
・働きたい女性のための再就職支援セミナーやマッチングイベント開催
・再就職に向けたスキルアップのための職業訓練

若者

●県外若年者UIJターン推進事業

●UIJターン就業等支援加速化事業

●おおいた学生等県内就職応援事業

●おおいた元気企業マッチング促進事業

●おおいた若者就職・定着応援事業

・若年者の県内就職支援

高齢者

●シニア雇用推進事業

・県中高年齢者就業支援センターでの職業相談。紹介や、キャリアコンサルティング、セミナー実施など
・個別事業所訪問にて、雇用状況調査、普及啓発、助成金の案内などを行う(シニア雇用推進オフィス)

障がい者

●障がい者テレワーク導入事業【新】

・テレワークによる障がい者雇用に意欲がある企業に対し、テレワーク導入コンサルティング、雇用理解促進セミナー、オンライン合同企業説明会などを実施

●障がい者職業能力開発事業

●障がい者雇用総合推進事業

関連事業

おおいたイクボス共同宣言

部下、スタッフのワーク・ライフ・バランスを考え、自らも仕事と私生活を楽しむことができる上司(イクボス)の普及

育児短時間勤務奨励金

中小企業事業主が、育児短時間勤務を取得させた場合に補助金額30万円(1事業主1回限り)交付

両立支援給付金

育児短時間勤務から続けて次子の育児休業を取得した従業員に育児休業給付金の減額相当分(上限30万円)を交付

「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、時間や場所にとらわ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

【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ります。

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（案）

「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、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、各団体、自治体、県内各企業の経営者や労働者とも連携し、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 月 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・次期目標（案）

【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（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。

※1 上記2、3については、「第4次少子化社会対策大綱」の数値目標を参考にして設定したもの

※2 上記4については、「仕事と生活の調和推進のための行動指針」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

少子化社会対策大綱(R2.5.29閣議決定) 施策に関する目標数値 「働き方」抜粋

項目	目標	現状 大綱策定時の直近値	参考 前回大綱(H27.3.20閣議決定)における数値目標
第1子出産前後の女性の継続就業率	70% (2025年)	53.1% (2015年)	55% (2020年)
女性(25～44歳)の就業率	82% (2025年)	77.7% (2019年)	73% (2020年)
男性の育児休業取得率	30% (2025年)	6.16% 2018年	13% (2020年)
男性の配偶者の出産直後の休暇取得率	80% (2025年)	58.7% (2018年)	80%
6歳未満の子供をもつ男性の育児・家事関連時間	1日あたり2時間30分 (2020年)	1日あたり83分 (2016年)	1日あたり2時間30分 (2020年)
週労働時間60時間以上の雇用者の割合	5% (2025年)	6.4% (2019年)	5% (2020年)
テレワーク制度等に基づく雇用型テレワーカーの割合	15.4% (2020年)	9.8% (2019年)	-
年次有給休暇取得率	70% (2025年)	52.4% (2018年)	70% (2020年)
労働時間等の課題について労使が話し合いの機会を設けている割合	全ての企業 (2025年)	64.0% (2019年)	全ての企業 (2020年)
くるみん取得企業	4,300社 (2025年)	3,312社 (2020年3月末)	3,000社 (2020年)