

共同宣言目標の達成状況等について

大分県働き方改革推進会議事務局

平成30年度 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

働き方改革トップセミナー(H29年10月19日開催)

- (1)講演「多様な人財の活躍推進とJALワークスタイル変革」
日本航空(株) 執行役員 植田 英嗣氏
- (2)ワークライフバランス推進優良企業表彰受賞企業の取組紹介
・(株)オーイーシー ・社会医療法人 敬和会
- (3)働き方改革・人手不足対策について(説明)
・内閣総理大臣補佐官 ・中小企業庁次長

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

働き方改革トップセミナー(H30年10月9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
・大分デバイステクノロジー(株)
・(株)ザイナス ・(社福)みずほ厚生センター
- (2)講演「働き方改革は、生き方改革だ！」
RIZAPグループ(株) 代表取締役 松本 晃氏

「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（H32：2020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めます。

2 年次有給休暇取得率 70%以上（H32：2020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（H32：2020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（H34：2022年）

（取組方針）

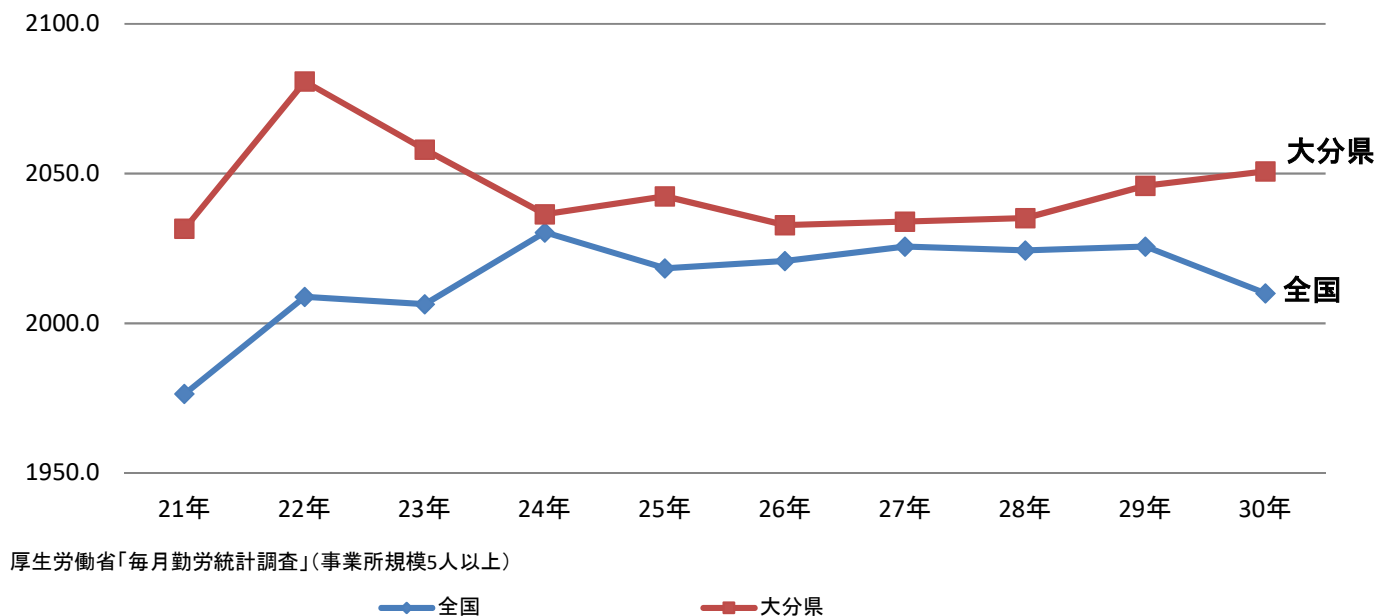
○女性が活躍しやすい環境整備や起業支援等により働く女性を応援します。

※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

共同宣言・目標の状況

1. 一般労働者の年間総実労働時間 全国平均以下 (H32:2020年) 大分県 2050.8H 全国 2010.0H (H30)



【現状】

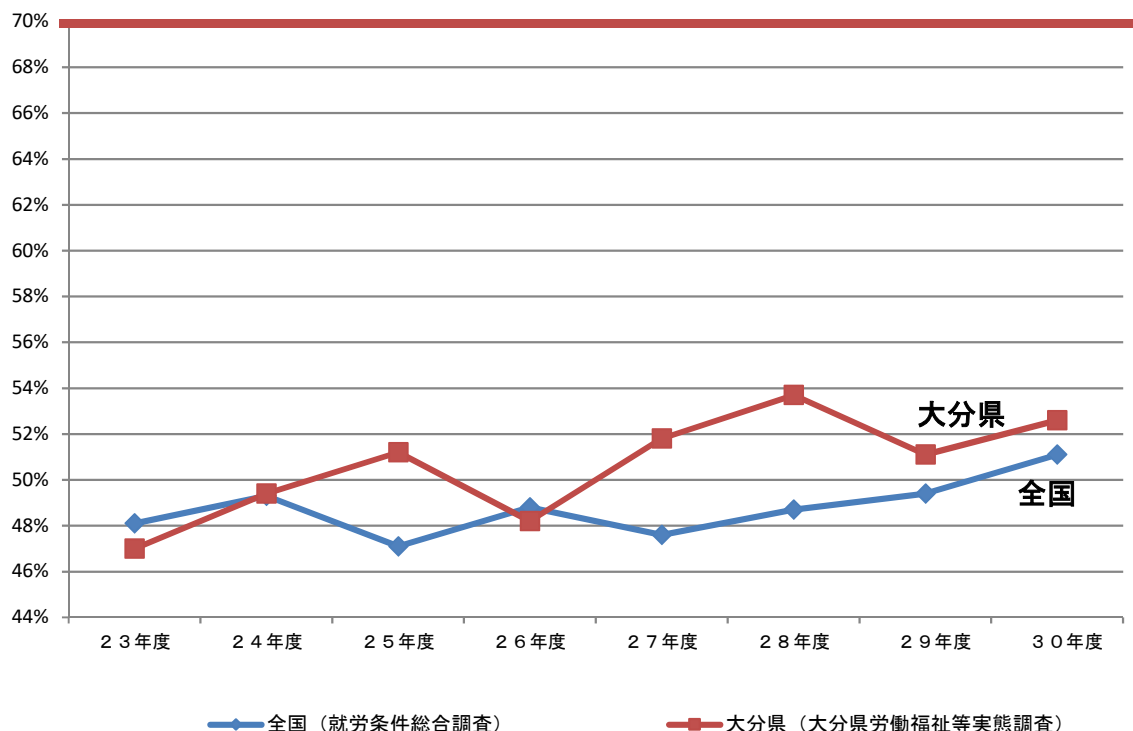
- ・大分県の総実労働時間は、全国平均より長く、H30年はさらにその差が広がっている。
《毎月勤労統計調査》

【分析】

- ・全国は大分県に比べて大企業の割合が高い。
(2016年常用雇用者数に占める大企業の割合は、大分県が17%、全国は36%。《H30.11.30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
⇒大分県において、中小企業の総労働時間を短くすることがポイント

共同宣言・目標の状況

2. 年次有給休暇取得率 70%以上 (H32 : 2020年) 大分県 52.6% 全国 51.1% (H30)



【現状】

- ・大分県は、H24年度以降、H26年度を除いて全国より年休取得率が高いが、ここ4年間は、50%代で推移している。

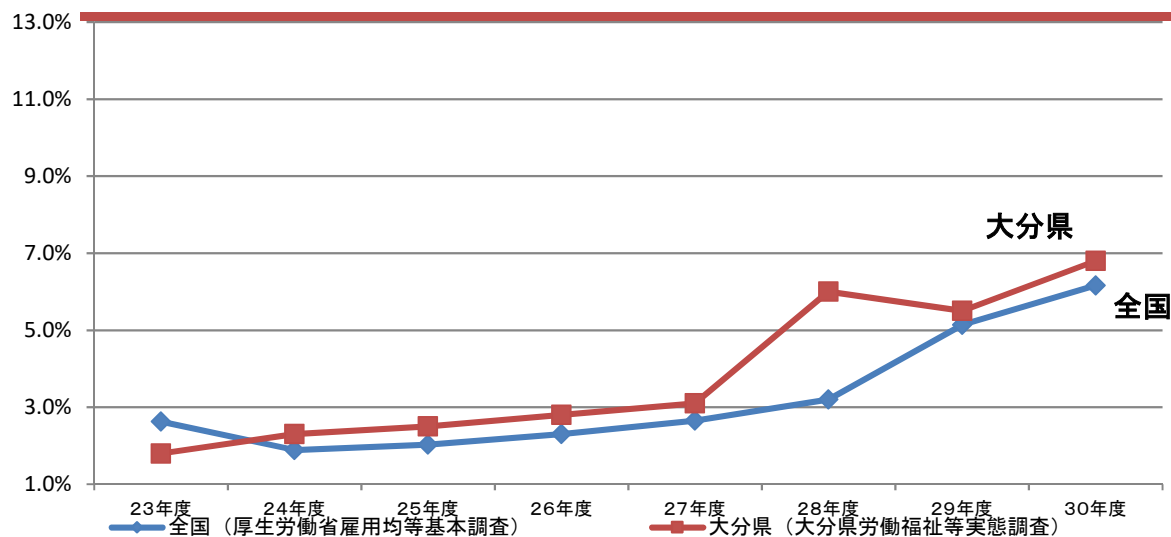
《H30就労条件総合調査、H30大分県労働福祉等実態調査》

【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44%（複数回答）で最も多かった。《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

共同宣言・目標の状況

3. 男性の育児休業取得率 13%以上 (H32 : 2020年) 大分県 6.8% (H30) 全国 6.2% (H30速報)



【現状】

- ・男性の育児休業取得率は全国を上回り増加傾向にあるものの、その伸び率は低迷している。

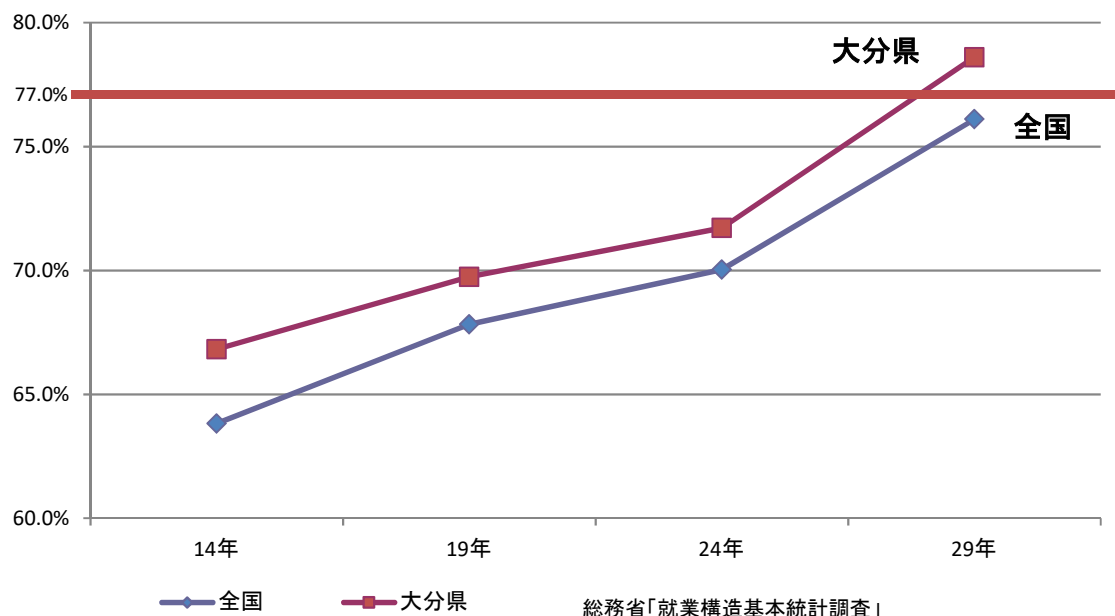
【分析】

- ・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(H23年20%→H28年23%)が、育児は減っている(H23年33%→H28年31%)。《平成30年版男女共同参画白書》
- ・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23%、「会社から取得を勧められた」が17%となっている。
《H29年度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》
⇒職場の上司の理解がポイント

共同宣言・目標の状況

4. 25歳～44歳女性の就業率 77%以上（H34：2022年）

大分県 78.6% 全国 76.1%（H29）



【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】

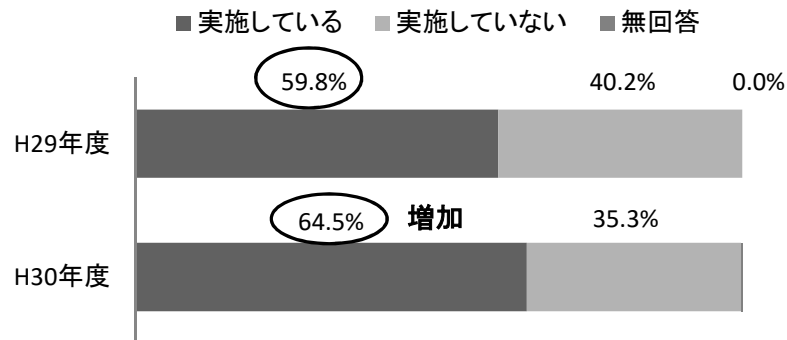
- ・在宅ワークという働き方が、時間や場所に制約の多い人の就業を後押しした。（女性の自営型就業者におけるテレワーカーの割合H29年21.5%→H30年22.6%《H30テレワーク人口実態調査》）
⇒テレワークを含めた多様な働き方が重要

共同宣言・目標の状況

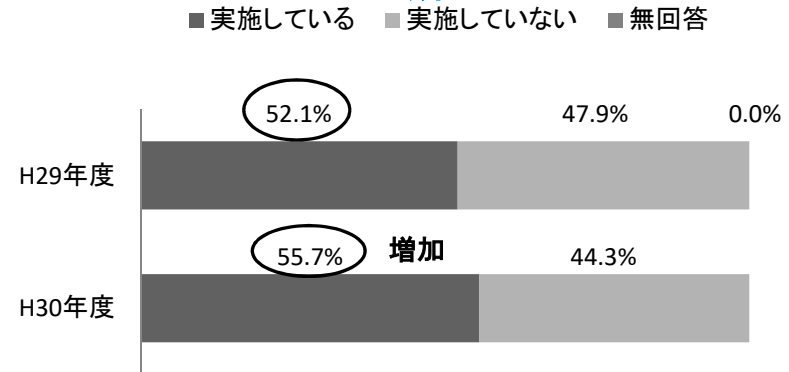
— 大分県労働福祉等実態調査（各年6月30日現在）—

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。

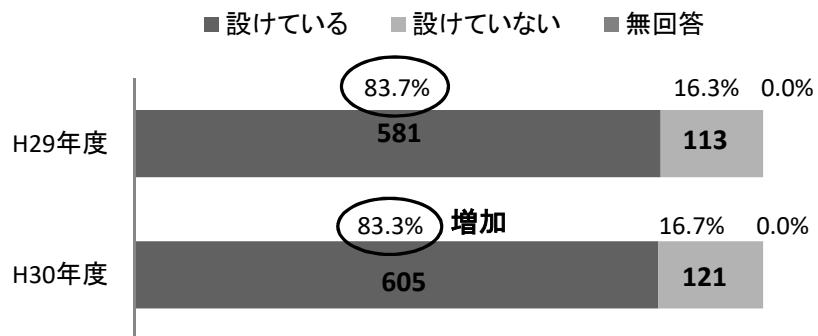
働き方の見直しを実施している事業所



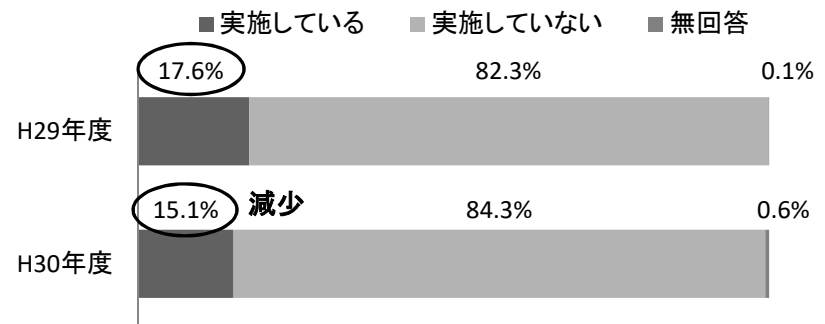
年休の取得促進を実施している事業所



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



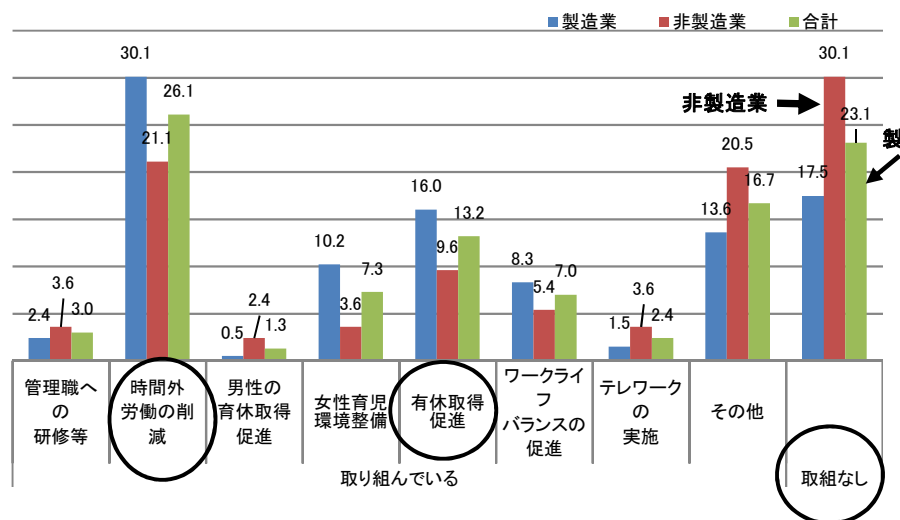
※H29.10.1 育児休業法の改正により、育児休業期間が、1歳6か月から最長2歳まで延長による減少。

大分県による500社企業訪問から①

- ・取組状況は、「時間外労働削減」が最も多く、続いて「有休取得促進」。
- ・「取組なし」の企業は約2割だが、非製造業の方が取組が進んでいない。
- ・業種別では、“女性育児環境整備”は、「食品加工」で高く、「通信・情報」は3項目で高い。「卸・小売」は“取組なし”が突出して高い。

○約8割の企業が何らかの取組を実施しており、働き方改革が徐々に浸透していると思受けられる。

働き方改革の取組状況



主な業種ごと

	取り組んでいる								取組なし
	管理職への研修等	時間外労働の削減	男性の育休取得促進	女性育児環境整備	有休取得促進	ワークライフバランスの促進	テレワークの実施	その他	
食品加工	0.0	32.7	0.0	24.5	10.2	6.1	0.0	4.1	22.4
電気機械	18.2	22.7	4.5	9.1	22.7	4.5	0.0	9.1	9.1
輸送機械	0.0	32.6	0.0	4.7	16.3	0.0	2.3	20.9	23.3
卸・小売	0.0	17.9	0.0	3.6	0.0	3.6	0.0	14.3	60.7
通信・情報	4.5	20.5	9.1	2.3	6.8	13.6	13.6	13.6	15.9
飲食・宿泊	8.6	25.7	0.0	2.9	8.6	2.9	0.0	20.0	31.4

大分県による500社企業訪問から②

(企業の声)

- ・これからはテレワークをやるべき。大分で東京の仕事ができるようにならないと若い人が大分にやってくない。(IT)
- ・元々現場管理をしていた女性社員が、結婚に伴い山口県に引っ越したことをきっかけにテレワークを試行的に実施している。現場での見積りなどを行っている。また、1年前に勤怠管理ソフトを導入し、労働時間管理を行っている。(電気工事)
- ・今年の4月から人事評価にポイント制を導入。30P貯まると+3000円のベースアップ。職員のやる気に繋がる。(宿泊)
- ・今まで中小企業は、大手の倍働いて、売上げ等を確保してきた。それを、急に大手と同じでと言われても、現実的ではない。(建設業)
- ・「働き方改革」の考え方が徐々に浸透。働きやすい環境づくりのため、時間外労働の削減や有給休暇の取得促進を推進している。(食品加工)

令和元年度 働き方改革推進関連事業の概要(大分県)

	目 標	取 組	主要関連事業
1	一般労働者の年間総実労働時間平均以下	<ul style="list-style-type: none"> ○モデル企業への支援、リーダー養成 ○各業種に対する支援 <ul style="list-style-type: none"> ・生産性向上にかかるセミナー・研修の開催 ・業務の見える化等 職場改善の取組支援 ・労務管理等の課題を解決する専門家派遣 ・IoT、ICT、RPAの導入業務改善 	<ul style="list-style-type: none"> ・働き方改革推進事業(当初) ・スマート農業普及拡大事業(補正予定) ・ICT活用スマート畜産体制整備事業(当初) ・林業事業体強化推進事業(補正予定) ・建設産業構造改善・人材育成支援事業(当初) ・ものづくり中小企業IoT化推進事業(補正予定)
2	年次有給休暇取得率70%以上	<ul style="list-style-type: none"> ・ドローン等先端技術の活用 ・在宅ワークの推進 ○県、市町村 <ul style="list-style-type: none"> ・IoT、ICT、RPAの導入業務改善 ・タブレット端末の導入 	<ul style="list-style-type: none"> ・キャッシュレス化推進事業(当初) ・宿泊施設集客力強化事業(当初) ・スマート自治体転換推進事業(当初) ・県職員の働き方改革推進事業費(当初) ・教職員の働き方改革推進事業(当初)
3	男性の育児休業取得率13%以上	<ul style="list-style-type: none"> ○育児短時間勤務適用事業主への助成 ○育児休業を取得した従業員への支援 	<ul style="list-style-type: none"> ・子育てと仕事両立支援事業(補正予定)
4	25～44歳女性の就業率77%以上	<ul style="list-style-type: none"> ○管理職を目指す女性向けセミナー ○在宅ワークの推進、企業とのマッチング ○女性就労者確保のための環境整備 	<ul style="list-style-type: none"> ・女性の活躍推進事業(当初・補正予定) ・女性のスキルアップ総合支援事業(当初・補正予定) ・女性就農者確保対策事業(補正予定)

令和元年度 働き方改革推進の取組

目的

働き方改革に向けた取組の県内全域への浸透

働き方改革推進会議委員の意見

- 働き方改革を試行錯誤しながら進めていく中で、単発のコンサルティングでなく定期的な指導助言をしてほしい。(企業経営者)
- 中小企業・小規模事業者は働き方改革に取り組む余裕がなく、経営者はどう取り組めばよいかも分からない。
働き方改革を浸透させるには、規模、業種等状況に合わせたきめ細やかな指導が必要(経済団体)

- 働き方改革に取り組むには経営者の理解、意識改革が必要(経済団体)

- おおいた働き方改革推進優良企業表彰 (H30~)
- おおいた子育て応援団「しごと子育てサポート企業」認証 (H18~)
- くるみん認定 (国)

「おおいた働き方改革」実践推進事業 (H30~)

【目的】 企業に働き方改革コンサルタントを派遣し、働き方改革の定期的な指導助言を実施し、県内における先進事例を創出する。

【対象】 異業種4社に月1回×7ヶ月→業種別に先進事例を創出
(取組内容については中間・最終報告会等で共有)

「おおいた働き方改革」推進リーダー養成講座 (H28~)

【目的】 働き方改革に中心となって取り組むリーダーを養成する。【対象】 人事労務担当者等
【実施】 2回×1カ所 (大分市)

「おおいた働き方改革」経営者勉強会 (H30~)

【目的】 経営者が自社における働き方改革の必要性を認識し、自社における働き方改革の実践の契機とする。

【対象】 中小企業経営者等

【実施】 県内6カ所

「おおいた働き方改革」経営指導員勉強会

【目的】 中小企業・小規模事業者の働き方改革の取組を支援する経営指導員がその必要性を認識する。

【対象】 商工会、商工会議所等の経営指導員

【実施】 経営指導員対象の会議、研修会時に併せて実施

大分県働き方改革推進会議

働き方改革の推進に向けた取組について議論推進会議、トップセミナー(年1回)を実施

継続

実践

意識改革

機運醸成

平成31年度 働き方改革推進の取組（在宅ワークの推進）

女性の就業機会の創出や企業における人材不足の解消を図るため、専門スキルを習得した在宅ワーカーを育成し、多様で柔軟な働き方の一つである、在宅ワークを普及・啓発する。

【現状・課題】

- 働きたくても、子育て等家庭の事情により自宅外へ働きに出ることが難しく、あきらめている女性が多い。
- 県内の在宅ワークに対するニーズは高く、在宅ワークの基礎知識や専門スキルの習得によるワーカーの育成が必要。
- 在宅ワーカーは全国で126万4千人。（在宅就労調査2013）クラウドソーシング市場規模は飛躍的に拡大する見通しである一方、中小企業における認知度は低い。（中小企業白書2017）
- 企業は、在宅ワーカーがどのような人か、求めるスキルがあるのかなど、ネット上の情報だけでは発注に不安がある。

【取組・方向性】

- 在宅ワークにチャレンジする女性を支援
⇒新たな就業の機会を創出
- 再就職に不安がある女性等に対するスキルアップ支援
- 企業の在宅ワーカー活用に対する理解促進
- 在宅ワーカーと県内企業のマッチングを支援

【効果】

- ・女性の就業機会の創出
- ・ライフステージに応じた働き方の実現
- ・企業の人材不足解消

女性支援

【在宅ワーカー育成】

- ①入門コース（基礎講座） 在宅ワークの基礎知識、心構えや事例を紹介
大分市（2回）、中津市、日田市で開催（定員：160名/4回） ※託児付き
- ②在宅ワーカー養成講座
在宅ワーカーとして就業につながりやすい専門スキルを習得
1回2時間×週1日×10回（3ヶ月程度）の講座を3コース
（定員：各コース20名） ※託児付き
- ③在宅ワークスタートアップ講座【新規】
養成講座への参加が困難な人等にEラーニングを活用した講座（定員：90名）

女性と企業のマッチング

【在宅ワークマッチング交流会】

- 発注希望企業の業務紹介、マッチングタイムでは、ワーカーが各企業のブースを訪問し、商談を行う。
- 企業紹介（各企業担当者から発注予定業務の紹介）
 - マッチングタイム（個別ブースでの面談・商談）
1回3時間、1回開催
（定員：県内企業20社、在宅ワーカー50名）
※託児付き

就業の創出！

企業支援

【在宅ワーク活用促進】

- ①在宅ワークの普及・促進活動
企業会、商工会など各団体の活動を通じて在宅ワークを周知
- ②在宅ワーク活用セミナー
在宅ワーク活用企業から事例紹介、活用のための準備等の説明
1回2時間、1回開催（定員：企業30社）

情報提供

- 在宅ワーク活用希望企業及び部内関係団体（スタートアップセンター等）へ在宅ワーカーの情報提供
- 仲介業者（企業・NPO法人）への在宅ワーカーの情報を登録
- クラウドソーシングサイトへ在宅ワーカーの情報を登録

大分県の人材確保の取組 ～県内就職18,500人確保に向けて～

若年者の県内就職促進～17,000人

県内高校生・大学生等の県内就職支援強化や
U I J ターン就職促進

<高校生等>

- ・企業と高校の情報交換会の開催
- ・高校生向け合同企業説明会の開催
- ・高校生、専門学校生等を対象としたIT業界説明会

<大学生等>

- ・インターンシップマッチング専用サイトの開設
- ・県内企業と理系大学教授との情報交換会
- ・大学・大学院と連携して講義で県内企業を紹介

<保護者>

- ・保護者に対する合同企業説明会(大学生、高校生)

<U I J ターン>

- ・学生就職サポーターの設置(福岡)
- ・企業魅力発見バスツアー(福岡発着)
- ・U I J ターン就職希望者と県内企業のマッチングイベント
- ・県外事務所での企業参加型就職イベント開催

女性の活躍促進～500人

出産・育児等で離職した女性の再就職支援や
柔軟な働き方である在宅ワークの普及促進

<再就職支援>

- ・子育てママの仕事復帰応援(研修+就業体験)
- ・再就職チャレンジ支援事業(託児付き職業訓練)
- ・働きやすい環境を整えた企業を紹介する合同企業説明会
- ・働きたい女性に対する支援施策や企業情報を発信する働く女性のためのサイトを創設

<在宅ワーク>

- ・在宅ワークの普及・啓発(啓発セミナー+在宅ワーカー養成講座)
- ・県が養成した在宅ワーカーと業務効率化に取り組む企業とのマッチング交流会を実施

シニア人材の活用～1,000人

働くことに興味があるシニアの掘り起こしやシニア雇用を検討している企業とのマッチング実施

<企業とのマッチング>

- ・「シニア世代のための就職面談会」年3回開催
- ・シニアからの希望が多い「職場見学会」を実施
- ・シニア雇用に積極的な企業の紹介動画を公開

離転職者への就職支援

職業訓練の拡充や若年求職者の
早期就職・職場定着を支援

- ・特に人手不足感が強い観光・建設・物流分野を対象とした新たな職業訓練の実施
- ・委託訓練に新コース設定
コールセンター、Web・スマホアプリ、調理師、美容師、栄養士養成科等

外国人材の活用

留学生のみを対象とした合同企業面接会
(労働局と共催)等の開催により県内就職を促進

- ・企業説明会や情報交換会などの企業と留学生との交流機会の増加

企業誘致・ 県内企業の魅力発信

戦略的な企業誘致により、魅力的な仕事の間を作るとともに、県内企業の魅力を発信することで、大分県で働きたい人を呼び込む

県内就職18,500人
確保に向け取組加速

H26～H28 15,600人
H29～H31 18,500人

働き方改革の推進

おおい働き方改革共同宣言の目標達成への取組

目標達成に向けた取組の県内全域への浸透を図る

- ・経営者が働き方改革の必要性を理解し、自社における働き方改革実践の契機となる経営者勉強会を県内12カ所で開催。
- ・働き方改革を実践する企業に専門家を派遣し、成果を上げることにより、県内における先進事例を業種ごとに創出。

県と労働局との 雇用対策協定の締結

共通の課題(人手不足対策、働き方改革推進)と目標(県内就職18,500人、共同宣言4目標)に向けた取組を連携して実施

- ・県と労働局に相互連携窓口を設置
- ・企業の若年者に対する職場情報(年次有給休暇取得日数や所定外労働時間等)の積極的な提供の推進
- ・誘致企業等による企業説明会・面接会の実施



大分県雇用対策協定



R元.6

大分県の雇用情勢は、直近(H31.4月)の有効求人倍率が1.57倍と過去3番目の高い水準を維持するなど着実に改善する一方、県内の幅広い業種で人手不足が深刻となっています。本県産業の維持・発展と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の実現のためには、働き方改革の推進による魅力ある職場づくりと、多様な人材の活躍促進による産業人材の確保が求められています。

このため、大分県が行う雇用施策や産業施策と、国(大分労働局)が行う職業紹介、事業主支援その他の雇用に関する施策が、密接な連携の下、効果的かつ一体的に実施されるよう、両者で平成30年3月28日に「雇用対策協定」を締結しています。

大分県

<安心・活力・発展プラン2015>

- ・若年者・女性・高齢者等の就業ニーズに対応した労働参加の促進
- ・UIJターン就職の促進
- ・多様な働き方の普及によるワーク・ライフ・バランスの推進 等

総合的な雇用対策の推進

- ① 働き方改革の推進
- ② 多様な人材の活躍促進による産業人材の確保
- ③ 人材の育成



国(大分労働局) <ハローワーク>

<全国ネットワークを活かした雇用対策>

- ・ハローワークによる職業相談・紹介
- ・雇用保険制度の運営
- ・各種助成金による事業主支援
- ・公的職業訓練への誘導 等

共通の課題と目標

- ・働き方改革推進→共同宣言の4つの目標(長時間労働の是正・年休の取得・男性の育休取得・女性の就業)
- ・人手不足対策 →3年間で県内就職者数18,500人(若年者・女性・シニア)

雇用の分野で県と国が連携した施策を展開

◎働き方改革の推進

- ・労使に対して「ノー残業デー」「県民ノー残業デー」「年次有給休暇取得促進期間」等の普及啓発
- ・求人票に、働き方改革優良企業であることや働きやすい職場のPRを記載
- ・企業の若年者に対する職場情報(年次有給休暇取得日数や所定外労働時間等)の積極的な提供
- ・「くるみん」「ユースエール」認定企業の増加促進 等

◎人手不足対策の推進

- ・新規高卒者の県内就職促進のための県知事と労働局長名との連名による求人票の早期提出要請
- ・働きたい女性向け合同企業説明会の開催
- ・シニア世代のための就職面談会の開催
- ・特に人手不足感が強い観光・建設・物流分野を対象とした新たな職業訓練の実施
- ・大分県外国人材の受入れ・共生のための対応策協議会を通じた外国人材の適正な受入れの促進
- ・誘致企業等による企業説明会・面接会の開催 等

◎障がい者の活躍促進

- ・障がい者雇用率未達成企業へ県・ハローワークが連携して訪問
- ・障害者就職面接会の開催 等

◎県と労働局の連携体制の確保

- ・県と労働局に相互連携窓口を設置
- ・県や労働局が実施する事業やイベントを互いに周知 等

「運営協議会」の開催及び施策の推進のための要請

- 運営協議会を開催し、密に連携する体制を強化。*大分県は、商工労働部雇用労働政策課を中心として参画。労働局は、職業安定部長や雇用環境・均等室長が参画。
- 大分県知事及び大分労働局長は、それぞれが取り組む施策の推進に資するための必要な要請を相互に行うことができる。

➡ 「雇用対策協定」締結により「いきいきと働き地域が輝く活力ある大分県」を目指します。

平成31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150名)

■日時:平成31年10月1日(火) 13時30分~15時30分

■場所:レンブラントホテル大分 2階 二豊の間

■内容:1. 講演

講師 (株)サイボウズ 事業支援本部
人事部マネージャー 松川 隆氏

テーマ (仮称)サイボウズの働き方改革について

2. 平成31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



“銀行員、広告企画、プロテニスコーチ、ITと異色キャリアの熱血講師”

得意とする領域: 人事 働き方改革 チームワーク

事業支援本部 人事部マネージャー
チームワーク研修 アドバイザー

松川 隆 まつかわ たかし
サイボウズ歴6年(2012年入社)
ゆかりの地: 東京・西宮・名古屋・横浜・京都

★(株)サイボウズの取組み★

社内のワークスタイル変革を推進し、離職率を6分の1に低減するとともに、代表の青野氏が3児の父として3度の育児休暇を取得。6年間の育児休暇制度、9種類の働き方が選べる選択型人事制度など働き方改革を次々と実践。「100人いれば100通りの働き方があるはず。」と働き方改革の多様性を認める。

・H25ダイバーシティ経営企業100選(経済産業省)

【会社概要】

所在地:東京オフィス 他7オフィス
従業員:659名(連結) 468名(単体)
事業内容:グループウェアの開発、販売、運用

【松川氏の講演実績】

2019/2/15「やまぐち働き方改革シンポジウム」~働きがいを高める組織風土改革~(山口県)
2018/11/16「働き方改革セミナー『働く、が変わる』テレワークin山口」(総務省)
2017/2/22「女性のためのスマートキャリアプログラム」(明治大学)