

茨城県働き方改革・生産性向上 企業コンサルティング事業

成果事例集

平成30年度版



CONTENTS

はじめに	1
この事例集の使い方	2
事例 1. 株式会社いばらきのケア【サービス業（介護・福祉関係）】	3
事例 2. 株式会社大貫工務店【建設業】	5
事例 3. 株式会社ダイイチ・ファブ・テック【製造業】	7
事例 4. 株式会社トレンディ茨城【運輸業】	9
事例 5. 有限会社モーハウス【小売業】	11
2019年4月から働き方改革関連法が順次施行されます	13
茨城県の働き方改革に向けた取組	14

はじめに

茨城県では、多様な働き方が可能な労働環境の整備と生産性向上に意欲ある県内中小企業5社に対し、専門家によるコンサルティングを集中的に実施し、モデル企業づくりに取り組んでおります。

モデル企業を目指す5社は、県によるICTを活用した業務の効率化・付加価値向上につながるシステムの構築・導入に対する支援を受けながら、コンサルタントと二人三脚で3年間継続した改革に取り組んでおります。

本事業は、これらの取組・成果を広く情報発信することで、県内中小企業の働き方改革・生産性向上の取組を促進することを目的といたします。

平成30年度は、事業の1年目であり、取組の中途段階ではありますが、取組や成果等を成果事例集としてまとめました。企業や団体等の皆様が、働き方改革や生産性向上を進める際の参考として、本事例集をご活用いただければ幸いです。

この事例集の使い方

この事例集は、各社で抱えている課題の解決のため、年間を通じて実施した、それぞれの取組内容をメインに

- ・ 取組の背景
- ・ 3年後にめざす姿と初年度の取組
- ・ 今年度の成果
- ・ 来年度の展望

を記載しています。

まずは、次のページをご覧ください、自社と課題が似ている企業から目を通してみましょう。

課題がまだ見つからない場合は、各ページのタイトルに共感する企業や、業種や従業員数が似た企業のページからご覧ください、自社と重なる部分を見つけてみましょう。

ぜひ、各社の取組に至る背景や目指す姿をお読みいただき、自社に合った事例をヒントに、目標を持って働き方改革や生産性向上に取り組まれることを期待いたします。

課題1 人材の確保・定着

- ☑ 事業拡大は好調に推移しているが、短期間で急激に規模を拡大したため、**人材確保に課題**を感じている
- ☑ やりがいや職場環境の見直し等、**従業員の満足度を高めたい**

いばらきのケア【サービス業（介護・福祉関係）】の取組 ……P.3

課題2 有給休暇取得や労務管理

- ☑ 事業構造や顧客の都合で**有給休暇の取得が難しい**
- ☑ 直行直帰が多く、**労務管理が煩雑**になりがち

大貫工務店【建設業】の取組 ……P.5

課題3 人材育成

- ☑ 業績は良いが、社内の**生産性が低い**
- ☑ 更なる生産性向上のために**多能工化等社員の育成**に取り組みたい

ダイチ・ファブ・テック【製造業】の取組 ……P.7

課題4 業務効率化

- ☑ **業務の手順**が人によって異なっている
- ☑ ICTシステムを導入して**生産性向上**に取り組みたい

トレンディ茨城【運輸業】の取組 ……P.9

課題5 仕事と家庭の両立

- ☑ ワーク・ライフ・バランスを重視した結果、**一部の社員の負担が増大**している
- ☑ **多様な人が輝ける職場環境**を実現したい

モーハウス【小売業】の取組 ……P.11

事例1

事業成長による規模拡大と 従業員の働きやすい環境の両立を目指す

株式会社いばらきのケア【サービス業（介護・福祉関係）】



本社所在地	茨城県常陸太田市
創業年	2011年
従業員数	正社員 38名（男性17名／女性21名） 非正規社員28名（男性 4名／女性24名）
事業内容	・ 障がい者通所施設 ・ 配食サービス ・ 移動販売等 ・ 高齢者通所施設 ・ 食品直売店
コンサルタント	笹沼刷行



取組の背景

創立8年目を迎え、現在、常陸太田市内に5か所の事業所を持つ。創立以来、利用者のニーズに応えるため、事業を多角化し規模を拡大しながら、利用者、従業員共に増加してきた。

「地域に根ざして共に育つ」という企業理念のもとで質の高いサービスを心がけているが、事業内容の多角化に加え急な規模拡大に、システムの設備や連携体制が追い付いていない部分がある。例えば、労働時間やシフト表、担当業務の内容は、現在でも紙に記載した書類やホワイトボード等で管理するなど、事務の効率化や他部署との情報共有の意味では、改善すべき点がある。「誰もが働きやすい魅力ある職場」を実現していくために、ICTシステムの活用により、各事業所の見える化を進めることで協力体制を構築し、人材確保と定着を行っていききたいと感じていた。

3年後にめざす姿と初年度の取組

1. 顧客や地域住民から信頼される会社へ成長する

利用者からの満足度が高く、地域住民から選ばれる会社として、業務が適切に遂行されている環境の実現

取組内容▶ 業務フローについて課題点を明確にすると共に、事務管理の効率化の観点からICTシステムの導入によるシフトや勤怠のデジタル管理への移行を決めた。今年度は自社の業務の進め方に最も適切なシステムの選定を中心に実施した。来年度には実際にシフト管理や勤怠管理を、システム上での実施に移行する予定である。

2. 働く従業員が互いを尊重し、仕事にやりがいを持てる環境の整備

従業員の声を反映できる仕組みがあり、職場で活発な提案がなされている

取組内容▶ 従来、年に2回の自己評価の際に会社に対する意見を出すことができる等、何でも言い合える環境づくりを進めてきた。今回は従業員の考えを全社で把握することを目的に、従業員アンケートを実施。従業員のやりがいや満足度、不満を明らかにした。

3. 有給休暇の取得しやすい環境づくり

休暇を取得しやすい環境の実現

取組内容▶ 有給休暇取得について、12月から2月の間に「全員2日取得する」ことを短期目標として定め、達成に向けた働きかけを行った。全員が取得する環境を作り出すことで、仕事の進め方を見直す機会となり、業務の属人化などの課題が明らかになった。

4. 人材の定着率を改善し、教育体制の構築と人材育成の仕組みづくり

専門職としての人材育成を支援する環境を作る

取組内容▶ 新規採用の定着率について、事業取り組み前の1年間の定着率が70%だったが、本事業取り組み後の4ヶ月の間に、社長面談や新入社員懇談会などを実施し、コミュニケーションを密にすることにより、定着率が75%に改善した。今後は、社内研修の実施などの体制を整備し、2年目以降に取り組みを進める予定。

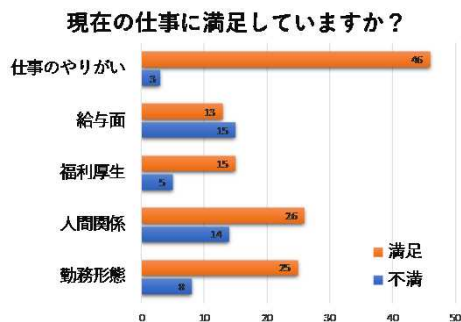
今年度の成果

1. 有給休暇取得を促進した

従業員の間で取得に偏りがあった有給休暇の取得について、目標と期間を定めることで、全員が休む環境を作り出した。

2. 従業員のやりがいや満足度、会社を感じる課題が明らかになった

従業員アンケートを通して、従業員の声が明らかになった。特に課題に感じている部分が明確になったことで、経営陣が早急に取り組むべき内容が明確になった。



3. 生産性向上を図るICTシステムについては、自社にとって投資すべき部分が明確になった

勤怠システムやグループウェア機能について理解を深め、事業所間の連携を効果的に行うためのシステム導入の検討を進めた。

達成目標 | 平均有給休暇取得日数

2017年12月~2018年2月

1.2日

2018年12月~2019年2月

2.4日

来年度の展望

1. 有給休暇の取得促進を通して、従業員がフォローしあう風土の醸成。
2. 従業員アンケート結果を踏まえて、従業員が感じる課題の解決を進める。
3. 勤怠管理、業務内容、進捗状況について、ICTを活用し、業務分担や事業所間の連携が効果的に行える体制を整えていく。

事例2

事業構造を踏まえた残業時間削減・有給休暇取得促進に取り組む

株式会社大貫工務店【建設業】

本社所在地	茨城県東茨城郡大洗町
創業年	1927年
従業員数	正社員 68名（男性59名／女性9名） 非正規社員 2名（女性2名）
事業内容	・ 公共工事を中心とした土木工事 ・ 施設等の建築工事 ・ 一般消費者向け住宅の建築
コンサルタント	皆川雅彦



取組の背景

2027年に創立100周年を迎えることから、「100周年に売上100億円達成」を目指して事業規模拡大を進めている。それに伴い新卒採用に注力して若手人材を採用して社内で育成する等、事業と組織の発展を目標に社内で様々な取組を進めてきた。

現在の課題は、受注の多くが公共工事であること。従業員の大半が現場への直行直帰で日々勤務しているため正確な労働時間の実態把握が難しいことに加え、納期遵守の意識が徹底されているため、悪天候による工事延期には休日出勤も厭わない従業員も多い。そのため、閑散期の代休取得が精いっぱい状況であり、なかなか有給休暇取得促進まで取組が進まない状況である。

しかし、近年働き方改革が社会に浸透する中で、新しい人材に「選ばれる会社」になるためには、「短く働き、しっかり休める」環境を整えたいと考えている。

3年後にめざす姿と初年度の取組

1. 「あの会社に入りたい」と思われる会社づくり

「短く働き、しっかり休む」労働環境の実現

取組内容▶ 残業時間については、みなし労働時間制度を採用し直行直帰を原則としているため、実態把握が一部困難となっている。そこで、試験的に残業時間の詳細把握を行い、実態把握と来年度以降の取組方針を検討した。有給休暇については、代休取得が精いっぱいの環境であるが、4月からの労働基準法の改正に備えて、全従業員が年5日取得するための仕組みを検討した。

2. 業務の生産性向上を通して、ワーク・ライフ・バランスの実現

ICTを活用した労務管理を通して、生産性向上とワーク・ライフ・バランスの両立を図る

取組内容▶ 工事における新技術や機械の導入には積極的であったが、勤怠管理や事務作業は手書き作業が残っていた。日報作成は工事後の残業の原因でもあり、労務管理については、ICT化自体が適正管理に繋がることから、この2点を中心に生産性向上システムの導入を検討した。「直行直帰が基本の従業員にとって使いやすいシステム」を前提に来年度選定・導入を行う予定。

3. 若手社員がやりがいを感じることができる会社づくり

社員の仕事内容や責任に応じた処遇の実現や人材育成の仕組みづくり

取組内容▶ 会社全体の年齢構成として、50代以降のベテラン社員と20代の若手社員が多く、30代・40代が少ない、という特徴がある。そのため、技術伝承や会社理念の共有の際にコミュニケーションが難しい場面が出てきている。100周年を支えていくのは20代の若手社員であることから、若手社員がやりがいを感じる組織づくりの第一歩として、コンサルタントが部署ごとにヒアリングを実施した。来年度以降は、ベテランから若手への技術伝承の方法等についても、検討を進める予定。

今年度の成果

1. 労働時間の実態把握に取り組んだ

働き方改革に会社として取り組むことを明確にし、直行直帰のみなし労働時間と深夜残業時間の間の労働時間の実態について、試験的に把握を実施した。来年度以降労働時間の削減に向けた取組を実施するための基礎情報を取得した。



2. 有給休暇取得率を把握した

全従業員について、有給休暇の取得状況を一覧化した。本社勤務者と現場で勤務する者との間で、取得日数に大きな差があることが明らかになった。来年度以降、労働基準法の改正に対応するための有給休暇取得推進の取組を全社で実施する。

3. 生産性向上を図るICTシステムについては、導入の方向性について検討を進めた

労働基準法の改正にも対応した労務管理の適正化および効率化を目指し、勤怠管理システムを導入する方向に決定した。

達成目標 | 若手従業員離職率（30歳未満）



来年度の展望

1. 有給休暇取得促進及び深夜残業時間削減のための取組が実行されている。
2. 人材育成計画が策定され、一部実行に移されている。
3. 従業員のヒアリングを踏まえ、より詳細な現状と課題、改善の方向性が明確化されている。

事例3

働き方改革と売上向上の両立

株式会社ダイイチ・ファブ・テック【製造業】

本社所在地	茨城県水戸市
創業年	1965年
従業員数	正社員 18名（男性14名／女性4名） 非正規社員 5名（男性 3名／女性2名）
事業内容	金属加工 （レーザー加工、三次元ベンディング）
コンサルタント	皆川雅彦

圧倒的合理化の精密板金加工
DAI/CHI ダイイチ・ファブ・テック



取組の背景

金属加工による機械部品製造を手掛けており、昇降機部品等に強みを持つ。「一流の機械に一流の技術」をモットーに、最新鋭機器の導入を積極的に行い、受注も高付加価値の新規部品作成を請け負う等、技術について高い評価を得ている。業績も好調であり、今後3年で売り上げを約2倍にする予定である。



現在の課題は、製造商品が多いことによる生産性の伸び悩みである。最新鋭機器を従業員全員が使いこなせるには時間がかかるため、結果として個人の生産性にばらつきが出る場面や、特定の加工過程で生産性が下がってしまう等、現場で発生している課題は把握できているものの、会社の業績が好調であるからこそ研修時間の確保が難しく、なかなか改善ができない、という状況にある。

3年後にめざす姿と初年度の取組

1. 付加価値生産性の倍増

作業の効率化や従業員のスキルアップと、高付加価値生産への事業構造シフトを通して、付加価値生産性倍増を実現

取組内容▶ 生産性指標は既に把握と蓄積ができています。今年度から取組を開始した労務管理に関するデータと組み合わせて、個人別の生産性を多角的に評価。働き方改革により生じた時間を使ってスキルアップに来年度以降取り組む予定である。

2. 多能工化の実現と育成体制の整備

全従業員が「全て」の製造過程のプロフェッショナルとして働くことができるようスキルアップを図る

取組内容▶ 多能工化の前提としての業務マニュアルは社内にあるが、作業習熟度の観点で見直しが必要である。人材育成についても、過去に色々な方法で育成を実施したが、満足のいく結果は得られていない。これまでの育成の振り返りも含めて、人材育成を体系的に見直す予定である。特に、若年層の育成の見直しを行う。

3. 働き方改革関連法に対応した労務管理とワーク・ライフ・バランスの実現

働き方改革関連法を踏まえて、「効率的に働き、よく休む」を実現した職場

取組内容▶ 労働時間については把握しているが、受注が好調で現場が忙しいこともあり、残業時間が長くなる傾向にある。また、有給休暇を積極的に取得する風土がない。そこで今年度は改めて残業時間と有給休暇の管理体制を見直し、来年度以降の残業時間の削減目標や有給休暇の5日取得に向けた取得促進の方法を検討した。

4. 生産管理システムを活用した効率的な生産管理

ICTシステムを活用した適時適量生産の実現

取組内容▶ 生産管理がアナログであることも生産性向上の課題となっていると考えているため、ICTシステムについては、生産管理システムを導入したいと検討中。来年度の早い時期に導入できるよう、システムの検討を行った。

今年度の成果

1. 有給休暇取得率について現状を把握した

有給休暇について、取得率を算出し、客観的な把握が可能になった。法改正に対応した取得率達成までの手法について検討ができた。

2. 時間管理方法について現状把握を行った

生産性向上において重要な要素である労働時間の管理が容易になった。残業時間管理を労務管理と生産性管理の両方に活用することで、来年度の多能工化等の育成のための参考情報とすることが可能になった。



3. 生産性向上を図るICTシステムについて、検討を進めた

生産管理システムについて、課題となっている生産管理システム等の導入を検討し、自社にとって必要な機能が明確になった。

達成目標 | 付加価値生産性（時間当たり）



来年度の展望

1. 生産管理システム導入により、納期管理と生産性向上の指標化を進める。
2. 各人別の技能マップを作成し、多能工化を進めるための人材育成計画を策定する。
3. 有給休暇取得推進により、社員のワーク・ライフ・バランスを推進する。

事例4

業務の標準化に基づく生産性向上と 従業員全員での職場改革

株式会社トレンディ茨城【運輸業】

本社所在地	茨城県水戸市
創業年	1978年
従業員数	正社員 22名（男性18名／女性4名） 非正規社員11名（男性 3名／女性8名）
事業内容	・主にヤクルト ・自動販売機の設置 ・乳製品の配送 ・オペレーター
コンサルタント	向井了一



取組の背景

飲料のヤクルトを配送する業務を中心としており、この他、家具やウォーターサーバー、寝具等の商材も運送の対象としている。運行は近距離のルート配送が中心となっている。業績は安定しており、需要が拡大している物流を基軸にその他異業種の事業も展開する等、事業の多角化を進めている。

安定的な事業基盤の元で事業を展開しているが、現在の課題は「次の発展」の土台づくりである。会社の改善点に気づいている従業員は多いものの、全員で議論する場がない。有給休暇の取得推進をしたいが、ベテランを中心に取得する意識がうすい。業務は適切に行われているが、実は人によって仕事の進め方がバラバラ。生産性向上に取り組みたいが、客観的な計測が難しい。会社として「安全・安心 みらい運幸」を実現するための課題に気づいているものの、日々の業務に追われ、なかなか改善に取り組めない状況が根本の課題だと考えている。

3年後にめざす姿と初年度の取組

1. 従業員が業務改善の意識を持ち、働きがいのある職場を自分たちで作る

業務改善のために社員一人一人が意見を出して改善していける職場になっている

取組内容▶ 多忙であることや、従業員の多くが配送業務に従事して外出が多いことが原因で、なかなか社員間でコミュニケーションをとる話し合いの時間が確保できない。今年度は業務基準書の作成のために4人で作業チームを作り、まずはコンサルタントと作業チームのメンバーが基準書の話し合いを行う機会を設けた。

2. 適正な業務分担と業務効率化

基準書の作成による業務の標準化を通して、適正な業務分担と業務効率化が行われている

取組内容▶ 新入社員にわかりにくい社内用語が使われている、業務の進め方が我流になっている等、業務内容が標準化されていない。基準書を作成することで、仕事の進め方を統一すると共に、会社として求める水準も統一することとした。今年度は、新規採用者が行う業務について基準書作成に取り組んだ。来年度以降も基準書作成を継続予定である。

3. 有給休暇を取得しやすい風土を作り、ワーク・ライフ・バランスを推進

最終的には有給休暇取得率100%を実現できる会社風土を作る

取組内容▶ 業務が繁忙であることから、全体的に有給休暇取得率が低調である他、休暇取得の意識がない従業員もいた。そこで、上長による積極的な有給休暇の取得勧奨を実施。働きかけがきっかけとなり、2か月間で13日間の有給休暇取得を達成した。

4. ICTシステムを活用した業務品質の向上

ピッキングシステムによる最適な積荷作業と、ドライブレコーダーによる安全運転の徹底を実現する

取組内容▶ 業務品質は既に高い水準にあるが、特に積荷については、人が行っているためミスが発生する場面がある。システム化することで、積荷作業の効率化を実現する。ドライブレコーダーについては、搭載により運転技術の客観的な評価が可能となるため、人事評価への反映を検討する。

今年度の成果

1. 有給休暇の取得日数が増加した

短期的に設定した有給休暇の取得日数を、積極的な声掛けにより達成。
来年度の法改正への対応に自信がついた。

3. 基準書づくりに取り組んだ

新人の配送ルートを中心に、基準書づくりを開始した。

3. 生産性向上を図るICTシステムを導入した

ドライブレコーダーを導入し、運転中の記録管理をテスト運用しており、4月以降正式に導入を予定している。

7月～8月頃までに勤怠管理システムとピッキングシステムも導入予定である。

達成目標 | 有給休暇取得率



来年度の展望

1. 勤怠管理システムの導入による労働時間把握を通して、ワーク・ライフ・バランスの実現を進める。
2. 基準書作成を進める。作成した基準書を活用した新人教育を行う。
3. ICTシステムの活用による業務品質と生産性の向上に取り組む。

事例5

ライフプランやキャリア観に応じた 「働きやすさ」と「働きがい」の両立

有限会社モーハウス【小売業】

本社所在地	茨城県つくば市
創業年	2002年
従業員数	正社員 12名（女性12名） 非正規社員34名（女性34名）
事業内容	授乳用衣類の製造企画・卸売り・小売り
コンサルタント	井下英誉



M
O
H
O
U
S
E

取組の背景

全国に先駆けて「子連れ出勤制度」を導入する等、乳幼児を持つ母親が仕事をしながら育児ができる環境の実現に取り組んできた。結果、短時間で勤務するパート社員について、優秀な人材の確保と戦力化に成功した。また、平均残業時間を月20時間未満を達成、有給休暇についても全員で取得しあう風土を実現する等、職場環境は「働き方改革」も実現している。

仕事と家庭を両立をしやすい環境を整えた一方で、「時間制約があるので、その日の仕事が完結せず中途半端になってしまう」「乳幼児期を過ぎると自宅近くに転職してしまう」等、「働きやすさ」だけが優先される傾向も出てきており、今後の事業の進め方において課題を感じている。



3年後にめざす姿と初年度の取組

1. 「働きやすさ」と「働きがい」が両立する職場の実現

ライフプランやキャリア観に合わせて「働きやすさ」と「働きがい」を両立できる環境を実現する。お互いの求める働き方を相互に尊重し合っている

取組内容▶ 従業員のマインドセットとして、「仕事の進捗」よりも「時間」に重きをおくスタッフも少なくないことが課題として明らかになった。テレワークの導入や生産性分析を踏まえて、人材育成の方法と合わせて来年度取り組む予定。

2. テレワークの実現

テレワークの導入等、「職場にいなくても」生産性高く働く環境

取組内容▶ 来年4月以降の本格実施に向けて、店舗がある東京都港区青山とつくば市の本社での業務シェアを実現した。テレワーク対象業務の整理を行った上で、シェアワーク実施時のルールを定める等、「いつでも、どこでも、そばにいる」ように働けるための環境に向けた準備を進めた。

3. 生産性指標の活用

生産性を正確に把握でき、その結果を働き方や仕事の見直しに生かす体制

取組内容▶ 取組を開始するに当たり、仕事の役割や責任が不明確で、適正な評価ができていないこと、スタッフごとの生産性が可視化できないことが明らかになった。そこで、今年度は**評価の基本となる生産性指標を設定**。全社基本となる生産性指標の確定を踏まえ、月単位での生産性数値の把握を開始、部門、スタッフレベルの生産性を把握するための指標の検討を行った。

4. 仕事の役割や責任（成果）に応じた処遇の実現

業務内容と処遇に納得感のある仕組みを作る

取組内容▶ テレワークの拡大や生産性指標の活用を踏まえて、役割や求める人材像を来年度以降に見直す予定。

今年度の成果

1. 遠隔（東京とつくば）での業務シェア（テレワーク）がスタートした

来年度の本格実施に向けた試験的導入ができると共に、本社業務のうち、通信販売に関する業務の店舗への移管を実施したことで、課題も明確になった。



2. 生産性数値の把握を開始した

共通の指標で生産性を把握することで、一定期間の蓄積を踏まえて従業員の生産性について定量的な評価が可能になる。

3. 生産性向上を図るICTシステムについて、導入すべきシステムを明確化した

今後、テレワークを進めていくうえで、遠隔メンバーとのコミュニケーション強化の視点でシステムを導入する。

達成目標 | 残業時間（1ヶ月の最長時間数）



来年度の展望

1. テレワーク業務を拡大し、生産性高く働く環境をつくる。
2. 個人の生産性を把握し、更に高めるための施策を導入する。
3. ICTシステムについては、引き続き導入内容を含めて検討し、来年度早い時期の導入を目指す。

2019年4月から

働き方改革関連法が順次施行されます

時間外労働の上限規制が導入されます

施行 | 2019年4月1日（中小企業は2020年4月1日）

時間外労働の上限について、月45時間、年360時間を原則とし、臨時的な特別な事情がある場合でも年720時間、単月100時間未満（休日労働含む）、複数月平均80時間（休日労働含む）を限度に設定する必要があります。

有給休暇の確実な取得が必要です

施行 | 2019年4月1日

使用者は、10日以上の有給休暇が付与される全ての労働者に対し、年5日、時季を指定して有給休暇を与える必要があります。

働き方改革を推進させるための関係法律の施行日及び概要

施行日	法律	内容	概要	対象
2019年 4月1日	労働基準法	時間外労働の 上限規制	・36協定締結の上、 上限45時間、年360時間 を原則、臨時的な特別な事情がある場合でも年720時間、単月100時間未満（休日労働含む）、複数月平均80時間（休日労働含む）以内	大企業
		有給休暇の 確実な取得	・使用者は、10日以上の有給休暇が付与されている全ての労働者に対し、 毎年5日、時季を指定	全企業
		フレックスタイム制の 拡大	・フレックスタイム制の「清算期間」の上限を1か月から3か月に延長	
		高度 プロフェッショナル 制度の新設	・自立的な働き方を希望する方々が高い収入を確保しながら、メリハリのある働き方をできるよう、本人の希望に応じた自由な働き方の選択肢を提供 ・健康確保措置を講じるとともに、対象者を限定	
	労働時間等 設定改善法	勤務間インターバルの 努力義務	・事業主は、前日の終業時刻と翌日の始業時刻の間に一定時間以上の休息時間を確保	労働者数 50人以上の 事業場
	労働安全 衛生法	労働時間の把握義務	・すべての人の労働時間の状況を、客観的な方法その他適切な方法により把握	
		産業医・産業保健 機能の強化	・事業者から産業医への情報提供を充実・強化 ・産業医の活動と衛生委員会との関係を強化	
2020年 4月1日	労働基準法	時間外労働の上限規制	・36協定締結の上、 上限45時間、年360時間 を原則、臨時的な特別な事情がある場合でも年720時間、単月100時間未満（休日労働含む）、複数月平均80時間（休日労働含む）以内	中小企業
	労働契約法 パートタイム 労働法 労働者派遣法	同一労働 同一賃金の実現	・同一企業内の正規と非正規との不合理な待遇差を解消するための規定の整備（「均衡待遇規定」「均等待遇規定」をパート・有期・派遣で統一） ・労働者に対する待遇に関する説明義務の強化 ・行政による助言指導等や裁判外紛争解決手続き（行政ADR）の規定をパート・有期・派遣で統一	大企業
2021年 4月1日	労働契約法 パートタイム 労働法	同一労働 同一賃金の実現	・同上	中小企業
2023年 4月1日	労働基準法	中小企業の 割増賃金率引き上げ	・月60時間超の時間外労働の割増賃金率を50%に引き上げ	中小企業
2024年 4月1日	労働基準法	時間外労働の 上限規制の適用猶予	・自動車運転業務、建設事業、医師等の業務について施行5年後に上限規制を適用	適用猶予の 事業・業務

茨城県の働き方改革に向けた取組

多様な働き方の実現に向けて

誰もがやりがいや充実感を感じながら働き、健康で豊かな生活ができるよう、ワーク・ライフ・バランスの実現が求められています。

茨城県では、長時間労働の抑制や有給休暇取得の促進などにより、多様で柔軟な働き方が可能な労働環境の整備や効率的な業務改善に向けた働き方改革に取り組んでいます。

小規模事業所向け

働き方改革コンサルティング企業募集

県内中小企業の働き方改革をさらに促進するため、「働き方改革モデル企業」として専門コンサルタントと共に、社内一丸となって2年間継続して取り組んでいただける小規模な事業所（従業員20名以下）を5社募集します。この機会に、業務改善や働きやすい職場づくりに共に取り組んでみませんか。募集に関する詳細は、決まり次第、県労働政策課ホームページ等で公表いたします。積極的なご応募、お待ちしております。

仕事と生活の調和推進計画 ～ワーク・ライフ・バランスはじめの一步～

県では、ワーク・ライフ・バランスを実現するための「仕事と生活の調和推進計画」の策定を推進しています。計画を届け出した場合には、県のホームページ上で企業名と取組内容を紹介しますので、企業のイメージアップにつながります！

また、茨城県の建設工事の入札参加資格者名簿作成の際の加点項目となります（平成31・32年度資格者名簿分）。

詳細は県労働政策課ホームページをご覧ください（様式と計画の記入例を掲載しています）。



8月・11月は、「いばらき働き方改革推進月間」です

いばらき働き方改革推進協議会（経済団体、労働者団体、行政機関等）では、官民が連携して、働き方改革の推進に取り組んでいます。8月・11月のいばらき働き方改革推進月間を機会に、長時間労働の抑制や有給休暇取得の促進などにより、多様で柔軟な働き方が可能な労働環境の整備や、効率的な業務改善に取り組みましょう。

お問い合わせ

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 茨城県水戸市笠原町978-6

TEL | 029-301-3635

FAX | 029-301-3949

E-mail | rosei1@pref.ibaraki.lg.jp

<http://www.pref.ibaraki.jp/shokorodo/rosei/rodo/wlb/wlbtop.html>

茨城県 働き方改革

で検索！



茨城県公式
バーチャル
YouTuber
茨ひより

(2019年3月作成)