

企業等のPR ポイント

○働き方改革に関して、特色ある取組や実績、PR ポイント等を記入して下さい。(全体で1 ページ以内)

※取組や社内制度の内容、実績、および効果について、次頁へ簡潔にご記入ください。

※取組内容が分かる社内外の記事、パンフレット、写真等、参考になるものを添付してください。

- ・国は「成長と分配の好循環」の実現に向けて、労働生産性を高める観点から働き手のスキルアップや人材育成の拡充を図るなど人への投資を強化する方針としています。
- ・本県では、国が目指すこの好循環は、労使がともに「共益関係」を育んだ先に実現するものと考え、企業や従業員の皆さんが人材育成・能力開発を積極的に行い、必要なスキルを身につけることができる環境づくりに取り組んでいます。このような人材育成等への先進的な取り組みについても加点項目となりますので、企業PR ポイントとして積極的に記入をお願いします。

■働き方改革に関する取組、社内制度の内容（独自性）

例1) 仕事と生活の両立支援

育児や介護など働き方に制約を抱えた社員だけでなく、全ての希望する社員が仕事と生活の両立を図り、その能力を十分に発揮できるよう、主に3つの柱を軸に取り組んできました。

1. 時間外労働の削減及び年休の取得促進

「会議が多い、会議時間が長い」という社員の声を受け、毎月第2金曜日の定時退社日を「午後以降 NO 会議」とし、午後以降の会議や打合せを原則禁止とし、併せて、時間単位の年次有給休暇取得を推奨しています。

2. 多様な働き方の推進

2020年からテレワーク（在宅勤務）を導入しました。最初は希望した社員で開始し、週1回の出社を義務づけて、社内のコミュニケーションを図る工夫をしています。

3. 男性の育児参加

企業イメージアップのため「くるみん」の取得を目指したことをきっかけとし、男性の育児休業取得促進に取り組んでいます。男性社員からは職場に言い出しにくい、制度がわからないという声がありましたので、配偶者の妊娠が分かった時点で報告義務化と報告があった社員への制度や手続きをまとめたハンドブックの配布を行いました。

■取組の実績、制度の活用状況（数字等を用いて具体的にご記入ください）

- ・年次有給休暇取得率 2016年：55% ⇒ 2021年：70%
- ・時間外勤務 2016年：20時間／月 ⇒ 2021年：16時間／月
- ・男性の育児休業取得率：2016年：0% ⇒ 2021年：7%

■成果

- ・上記のとおり、時間外勤務の削減、年次有給休暇の取得促進が進んでおり、従業員の働き方の改善が図られました。
- ・テレワークを利用した社員からは「集中でき仕事の能率が上がった」、「通勤時間が無いのでその分家事に時間を使える」などテレワークを前向きに捉える声が多かったです。今後は、より使いやすい制度になるよう専門家の意見を踏まえ、検証を行っていく予定です。
- ・男性の育児休業取得者は過去0人でしたが、2020年に2人となり、くるみんの取得に繋がりました。

企業等のPR ポイント

○働き方改革に関して、特色ある取組や実績、PR ポイント等を記入して下さい。(全体で1 ページ以内)

※取組や社内制度の内容、実績、および効果について、次頁へ簡潔にご記入ください。

※取組内容が分かる社内外の記事、パンフレット、写真等、参考になるものを添付してください。

- ・国は「成長と分配の好循環」の実現に向けて、労働生産性を高める観点から働き手のスキルアップや人材育成の拡充を図るなど人への投資を強化する方針としています。
- ・本県では、国が目指すこの好循環は、労使がともに「共益関係」を育んだ先に実現するものと考え、企業や従業員の皆さんが人材育成・能力開発を積極的に行い、必要なスキルを身につけることができる環境づくりに取り組んでいます。このような人材育成等への先進的な取り組みについても加点項目となりますので、企業PR ポイントとして積極的に記入をお願いします。

■働き方改革に関する取組、社内制度の内容（独自性）

例2）人材育成支援

次の4つの視点から、自社の生産性向上に向けて社員のスキルアップを基本とする人材育成に取り組んでいます。

1. ビジョンの共有

- ・人材育成や生産性向上に向けたビジョンをガイドブックや動画、メール等で社員にメッセージとして定期的に伝えるなど社内で共有を図っています。
- ・社員を対象にキャリア形成に関するワークショップを開催し人材育成方針の浸透を図っています。

2. 経済的支援

- ・社内外の研修プログラムの情報提供や資格試験受講料、自己啓発費用、社外研修受講料を補助して、社員の負担軽減を図っています。

3. 能力開発支援

- ・AI、ビッグデータを活用した生産性の向上や新たなビジネスモデルの構築に向けて、これまでの社員の知識・経験に加えて、デジタルに関するスキル・リテラシーを身につけ独創的な構想力を身につける観点から、新入社員や若手、中堅社員を対象に外部機関を活用して理論と実践の両面からリカレント教育を積極的に導入しています。

4. 学びと成長を促す環境整備

- ・自社の価値向上につながる事業創造活動に就業時間の一定割合を、また自己啓発を含め年間の研修期間として一定期間を付与し、社員が主体的に学び成長していける環境づくりに取り組んでいます。

■取組の実績、制度の活用状況（数字等を用いて具体的にご記入ください）

- ・キャリア形成ワークショップ⇒2023年度 ○回実施、合計△人が参加
- ・研修受講料補助実績⇒2023年度 ○件
- ・能力開発（デジタルスキル・リテラシー）研修⇒2023年度 ○回実施、合計△人が参加

■成果

- ・キャリア形成ワークショップ受講者満足度⇒○%
- ・能力開発（デジタルスキル・リテラシー）研修受講者満足度⇒○%