

優秀賞

● 株式会社ササキ（韮崎市）

- 独自の工程進捗管理システムで労働効率をアップ、毎日の工程会議で各部門の残業予定をチェック、個人別時間外労働や有給休暇取得状況の社内共有で、時間外労働を抑制、平準化し有給休暇取得を促進
- 1 on 1 面談の実施と人材管理システム「カオナビ」の導入により、従業員の意見を正確に把握し、職場環境改善に反映
- 小学校就学始期に達するまでの子を養育する者の時短勤務や所定外労働の免除、介護休暇の時間単位での取得を制度化
- 障害者が働きやすい職場づくりが認められ、令和2年度障害者雇用職場改善好事例募集において優秀賞を受賞

● 富士食品工業株式会社（山梨市）

- 毎朝、作業開始前のラジオ体操の実施、パートも含め全従業員の健康診断受診など健康経営優良法人2021認定への取組
- 男性の育児休業取得実績、1分単位で取得できる子の看護休暇、介護休暇
- 所定外労働縮減に取り組み、月平均平成27年35時間を令和元年22時間に縮減
- ベトナム人実習生を受け入れ、社内ルールのベトナム語版を作成するなど外国人従業員の働きやすい職場環境づくり

奨励賞

● 株式会社アンサーノックス（甲府市）

- 育児中の従業員が働きやすい職場環境づくりのため、企業主導型保育園「アンサーキッズ」を設置。近隣の子どもも受け入れている。
- 80歳以上の高齢者も継続雇用し、60歳以上のスタッフが全体の25%占めるなど、高齢者を積極的に雇用している。
- 経営を学び、経験を積みたい学生のインターンシップの受け入れや育児で長らく仕事から離れていた人の職場復帰のため等のインターンシップも受け入れている。
- 外国籍の派遣スタッフへの外国籍マネージャーによる日本語でのマナー研修、履歴書作成支援、雇用保険等各種手続き、住居探し等の支援

● 株式会社ASフーズ（中央市）

- 従業員の半数以上を占める女性の活躍を支援するため、企業内保育施設「なかよしキッズ」を設置し、産休、育休明けの職場復帰しやすい環境を整備
- 冷凍耐性を持つ商品の開発や業務の平準化や業務内容に応じた人員配置の見直しにより、所定外労働が大幅に縮減（月平均平成30年18時間⇒令和2年年4時間）
- グループ企業が運営するNPO法人山梨県障害者自立支援センター就労継続支援A型事業所「ASパック」と連携し、ハンディキャップ人材の就労の場の整備を強力的に推進
- 従業員の意見、アイデアをタイムリーに吸い上げ、働き方改革やダイバーシティ経営推進にあたっての経営に反映

● 株式会社櫻本鉄工（南アルプス市）

- 溶接ロボット導入や人員配置の見直し、累積残業時間の確認等で、所定外労働時間を縮減
- 毎年4月に有給休暇の計画的取得を促進。加工班ごとに年休取得予定月を指定し、なるべく休め日が重ならないよう配慮し、有給休暇を取りやすい環境を整備
- 業務で必要とする資格ごとに金額を定め、その総額を資格手当として給与に反映（尚、資格取得費用・講習会費用は会社が全額負担）
- 就業規則の定年の規定では、再雇用期間を66歳までとしているが、本人との話し合いの上、67歳、71歳の雇用を継続している。

奨励賞

● 株式会社産業革新研究所（甲府市）

- フレックスタイム制の活用などによる業務の効率化で、残業時間ゼロを目指し、過去1年間における全従業員の所定外労働時間の合計が1時間となった。
- 全従業員が、3ヶ月毎に、個人と仕事の目標、実現活動、結果と振り返りを「ゆめ実現シート」に記入し、社長と面談することで個人の夢も追求。
- クラウドツールを積極的に活用し、テレワークの実施、業務のペーパーレス化を実現。新型コロナの緊急事態宣言中は、全従業員が全期間在宅勤務。
- 従業員数7人であるが、次世代育成支援対策推進法の一般事業主行動計画を策定。また、育児・介護休業規程に、法では要求されていない目的休暇制度を規定している。

● 総務サポート社労士事務所（甲州市）

- 令和2年4月からテレワークを実施、お昼休み終了後のラジオ体操もオンラインで実施。業務打ち合わせや顧客との面談もオンラインで実施
- ICT導入で所定外労働時間を削減（1人あたり月平均所定外労働時間2.26時間）
- 男性の育児休業取得を推進し、男性従業員2人が育児休業を取得
- 心の健康づくり計画を策定し、従業員のメンタルヘルス向上に取り組んでいる。

● 山梨トヨタ自動車株式会社（甲府市）

- 新卒・中途入社社員に対する3年間の研修制度により、若年社員の退職率の低下と職場でのコミュニケーションが向上
- 女性従業員に対する産前産後休暇、育児休暇の積極的な取得促進、産後職場復帰した際の短時間勤務制度の活用により、女性従業員の結婚・出産による退職率が大幅に減少
- 年次有給休暇の取得を促進し、余暇の充実による、仕事へのモチベーションの向上、教養、社会貢献の増進を図り、年5日以上有給休暇取得率は100%となった。
- 障害者用トイレ、昇降機、専用駐車場などのバリアフリー環境を整備し、障害者が働きやすい職場環境づくりに務めている。

● 株式会社山梨福祉総研（甲斐市）

- 従業員数37人であるが、次世代育成支援対策推進法の一般事業主行動計画を策定し、両立支援のひろばで、公表。男性従業員1人の育児休業取得の実績あり。
- 子どもの養育を行う職員の所定労働時間の短縮を小学校4年生まで延長し、子育てしやすい職場環境づくりを進めている。
- 子どもと一緒に出勤できる独自の「キッズグローアップサービス」により、子育て中のスタッフの不安や負担を軽減
- ICTの導入により、リモートでのデータの閲覧や報告書の作成等が可能となり、個別のスケジュールにあわせた多様な働き方に対応。

● 株式会社吉村製作所（富士吉田市）

- 変形労働時間制（昼、夜シフト）や短時間勤務制を導入し、始業・終業時刻の繰り上げ、繰り下げ等、従業員の事情にあわせた柔軟な働き方に対応
- 社内に「意見箱」を設置し、従業員の仕事に対する意見を把握、また、ハラスメントに係るアンケート調査等により、社内問題の発見、解決に繋げている。
- 外国人従業員には、翻訳ツール（ポケットク）を支給し、社内でのコミュニケーションがとりやすくなるよう配慮している。
- 障害者については、他の従業員の理解向上に努め、相談体制を整備し、法定雇用数2人のところ、4人雇用している。