

第3回YAMANASHIワーキングスタイルアワード取組事例紹介

優秀賞

(五十音順、敬称略)

● 社会保険労務士法人けやきコンサルティング（甲府市）

学術研究、専門・技術サービス業

- 年休及び時間外労働
 - ・取得計画の作成や時間単位・半日単位での取得制度の導入、一斉取得日の設定により年次有給休暇取得を促進。
 - ・作業手順書の作成、業務用ソフト、電子申請、RPA（パソコン上の作業の自動化）等の活用により生産性を向上させ業務を効率化。作業予定表や作業実績確認表などを作成し、詳細に執行管理。
- 多様な働き方
 - ・ノー残業デーや、タイムカードの導入による1分単位の労働時間の把握など所定外労働時間を縮減。
 - ・家庭の事情や価値観に合わせ、始業時間、終業時間、週の労働日数、業務内容を柔軟に設定できる制度を導入。
 - ・短時間勤務制度や時差出勤制度の導入など多様な働き方を推進。
 - ・育児・介護のための時間外労働や深夜業務の制限、育児短時間勤務、子の介護休暇を中学3年生まで取得できる制度を導入。
- その他
 - ・法令上の義務ではないが、自主的に次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画や女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定。

● 株式会社はくばく（中央市）

製造業

- 年休及び時間外労働
 - ・毎月の時間外労働時間数を管理職等に通知し、従業員には月の途中で時間外労働時間数を通知することで時間外労働を縮減。
- 多様な働き方
 - ・スライドワーク（時差出勤）や在宅勤務制度など多様な働き方を導入。
 - ・働き方改革PJを立ち上げ、社員からの意見を取り入れ、休憩室の見直しやスライドワークの時間帯を改善。
 - ・小学校3年生までの育児短時間勤務、小学校6年生までの在宅勤務やスライドワークを制度化。
 - ・要介護だけでなく、要支援レベルでも介護のためのスライドワークを制度化。
- その他
 - ・現場の業務改善を行うため政策改善PJを立ち上げ、作業環境を改善。
 - ・はくばく社内のファンを増やすことを目的に冒険会議（はくばくの冒険）を開始し、壁新聞や社員全員が参加する機関誌を発行。
 - ・4～5人のチームを作り、チームごとのディスカッションを実施し、従業員の意見や要望を取り入れ、働きやすい職場環境づくりを推進。

● 生活協同組合パルシステム山梨（甲府市）

卸売業・小売業

- 年休及び時間外労働
 - ・毎月の有給休暇取得率を個人ごとに算出し、チームリーダーに提示することで有給休暇の取得を促進。
 - ・ノー残業デーや時差出勤の実施、リモートワークの導入により、所定外労働を縮減。
- 多様な働き方
 - ・男性職員への育児休業制度の呼びかけを積極的に行い、男性の育児休業取得を促進。
- その他
 - ・従業員と管理職の個人面談を実施。特に未就学の子を持つ女性職員と役員との意見交換会を毎年1回実施し、従業員の意見を取り入れ、働きやすい職場環境づくりを推進。

● 株式会社山梨福祉総研（甲斐市）

医療・福祉

- 年休及び時間外労働
 - ・一人一台タブレットを配付し、クラウドシステムを導入。日々の業務情報の記載や閲覧がいつでも可能となり、訪問先への直行直帰やテレワークが進み、所定外労働時間を縮減。
- 多様な働き方
 - ・小学校4年生まで勤務時間短縮措置を延長。
- その他
 - ・雇用管理改善のため、全職員と役員にアンケートを実施。結果と分析を踏まえてスタッフの提案や考えを積極的に取り入れ、働きやすい職場環境づくりを推進。
 - ・メンタル不調や職場の悩みなど何でも相談できる相談窓口を設置。窓口には職種・職域・性別の異なる者を複数名配置し、相談者が選択できるよう工夫。
 - ・法令上の義務ではないが、次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画を策定。
 - ・子どもと一緒に出勤できるキッズグローアップサービスを実施することで、子育て中のスタッフの不安を軽減し、安心して出勤が行える体制を構築。

奨励賞

(五十音順、敬称略)

● 株式会社アダストサービス (昭和町) サービス業

- 年休及び時間外労働
 - ・納品書の発行の電子化など業務を効率化し、年休取得の促進や時間外労働を縮減。
- 多様な働き方
 - ・企業内保育施設を設置し、子どもと一緒に出勤できるなど子育て中の従業員の不安や負担を軽減。
- その他
 - ・週1回の全体ミーティングや個別ミーティングの実施により、業務を見直し。
 - ・障害者が働きやすい職場環境とするため、障害者の適材適所に合わせた作業内容とし、責任者の配置を行うなど、健常者との協力体制を築けるよう配慮。
 - ・令和2年に「障害者雇用優良事業所等に対する厚生労働大臣表彰」を受賞。

● 社会保険労務士法人ウェルビーイング (昭和町) 学術研究、専門・技術サービス業

- 年休及び時間外労働
 - ・年次有給休暇の取得予定表を作成し、事前に周知することで取得しやすい仕組みづくりを構築。また、半日単位、時間単位の取得を制度化。
 - ・適宜担当する会社数の見直しを行うなど業務量の平準化を図り、所定外労働を縮減。
- 多様な働き方
 - ・育児や介護などを抱える従業員にも働きやすいよう短時間正社員制度を導入。
 - ・新型コロナウイルス感染症対応として、特別有給休暇制度とテレワーク制度を導入。
- その他
 - ・パートタイム労働者から正社員への登用を制度化。
 - ・治療と仕事の両立支援コーディネーターを設置。

● 株式会社 太滝 (甲府市) 製造業

- 年休及び時間外労働
 - ・従業員の業務割合負担などが見える化できるシステム導入を導入し、生産性向上による所定外労働を縮減。
- 多様な働き方
 - ・フルタイム勤務が困難な従業員のため、短時間勤務、始業・終業時刻の繰り下げ、繰り上げ制度を導入。
- その他
 - ・経営者と従業員の個別面接を月1回実施し、要望や意見を共有。各部署に責任者を配置し、部署毎のミーティングを実施することで働きやすい職場環境づくりを推進。
 - ・専門学校・高校からのインターンシップの受入や体験就労として毎日2～3人(3週間毎)を受入。

● 株式会社 中村建設 (甲斐市) 建設業

- 年休及び時間外労働
 - ・休日出勤事前届出の徹底やICT施工に関する講習会の実施により、時間外勤務を縮減。
- その他
 - ・経営者との個人面談を実施し、従業員の意見・要望を取り入れ、働きやすい職場環境づくりを推進。
 - ・法令上の義務ではないが、次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画を策定。
 - ・高校生のインターンシップの受入や1・2級土木施工管理技士等の資格取得を支援。
 - ・50歳以上の社員には、会社負担で医療保険に加入。

● P.C.C.メディアマーケティング株式会社 (甲府市) 情報通信業

- 年休及び時間外労働
 - ・6時間勤務を導入しており、基本的に残業のない勤務体制を実現。
 - ・テレワーク、フレックスタイム制度、短時間勤務制度を導入。
- 多様な働き方
 - ・看護休暇・介護休暇を時間単位で取得できる制度を導入。
- その他
 - ・管理職との個人面談や雑談を目的とするミーティングにより、従業員の意見や要望を取り入れ、働きやすい職場環境づくりを推進。
 - ・資格取得に必要な参考書の購入費用やセミナーの参加費用を支援。

● 株式会社 榎田商店（西桂町）

製造業

- 年休及び時間外労働
 - ・週初めの朝礼で一週間の予定の共有を図り、各自が仕事の段取りや予定の調整を行い、年休取得や所定外労働を縮減。
 - ・時間外勤務の事前申請の徹底や時間外労働が増加傾向にある社員には、責任者が仕事の割り振りの検討を指示し、所定外労働を縮減。
- 多様な働き方
 - ・テレワークや育児・介護のほか、職員の健康状態に応じた短時間労働制度を実施。
- その他
 - ・法令上の義務ではないが、次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画を策定。
 - ・子の看護休暇取得を小学校卒業まで延長。
 - ・業務（織物）に関係する研修制度を導入。
 - ・年1回社長との面談や監査役がプライベートを含め相談を受けるなど働きやすい職場環境づくりを推進。

● 株式会社 マルアイ（市川三郷町）

製造業

- 年休及び時間外労働
 - ・ノー残業デーの導入により、所定外労働を縮減。
- 多様な働き方
 - ・テレワークや時差出勤制度の導入により、多様な働き方を推進。
- その他
 - ・従業員が設定した記念日に休暇を付与するアニバーサリー休暇を導入。会社からアニバーサリーギフトを贈呈。
 - ・所属長との個人面談を実施し、従業員の意見や要望を取り入れ、働きやすい職場環境づくりを推進。
 - ・社内設備の改善や福利厚生充実などに社員自らがアイデアを出し、実施していくことを目的に「働きやすさを考えるプロジェクトチーム」を設置。
 - ・育児休業の取得促進に取り組み、取得者が増加。
 - ・小学校就学前までの短時間勤務の制度化。

● 株式会社 森銀（甲府市）

製造業

- 年休及び時間外労働
 - ・従業員に一人一台スマートフォンとタブレットを支給し、アプリケーションを利用した日報、決裁、資料の共有、Web会議を行うなど業務のICT化を推進。場所や時間に縛られることなく業務を行うことが可能となることで業務効率を向上させ、年次有給休暇の取得促進や所定外労働を縮減。
- その他
 - ・上司が部下の悩みを聞き、相互理解を深める場として、「サシ飯」と称する月1回の上司が部下と1対1で食事をする機会を設け、人間関係を円滑にし、働きやすい職場環境づくりを推進。
 - ・入社間もない新人には3ヶ月、同世代・同性の社員が相談者となる「お世話係制度」を導入。また、新入社員には半年～1年間は残業させないなど、若者が働きやすい職場環境づくりを推進。