

第5回YAMANASHIワーキングスタイルアワード受賞企業 取組事例

(表彰区分ごとに五十音順)

表彰区分	企業名	市町村	業種	主な取り組み内容			特記事項
				働きやすい職場環境づくり	出産・育児・介護	多様な人材の活躍	
優秀賞	株式会社飯塚工業	笛吹市	建設業	<p><所定外労働時間の縮減></p> <ul style="list-style-type: none"> ICT施工の導入（杭ナビショベル・ドローン・マシンコントローラー付油圧ショベル・3次元測量など最新機器の導入による作業の効率化、建設ディレクターの育成、社内連絡ツール、LINEWORKSの導入、現場管理書類のクラウド化） <p><多様な働き方></p> <ul style="list-style-type: none"> 定年後再雇用制度あり（アルバイト可能） フレックスタイム制度 育児等の短時間勤務制度 <p><従業員の意見の反映></p> <ul style="list-style-type: none"> 各部署による部会で意見交換を毎週実施 <p><ハラスメントの防止></p> <ul style="list-style-type: none"> セクハラ防止相談窓口の設置（女性相談担当、男性相談担当を配置）、 ハラスメント防止ポスターの作成及び社内、現場への掲示 <p><病気の治療等></p> <ul style="list-style-type: none"> 入院中のサポート、相談窓口の整備 会社負担の三大疾病保険に加入し万が一に備えている 	<p><育児・介護休業を利用しやすい職場環境づくり></p> <ul style="list-style-type: none"> 育児・介護休業取得の推進を呼びかけ 制度についての手引き書作成及び配布 相談窓口及び担当者の配置 ポスターの作成及び社内掲示 <p><法を上回る制度></p> <ul style="list-style-type: none"> 看護休暇、介護休暇の整備（男女関係なく、時間単位での取得可能） 子の看護休暇は1人につき年間5日 	<p><若者が働きやすい職場環境づくり></p> <ul style="list-style-type: none"> インターンシップ、社内見学の受け入れ スキルアップのための資格取得費用負担 外部講師による接遇研修の開催（参加自由） 専門的な新入社員研修への参加支援（費用は会社が全額負担） <p><高齢者が働きやすい職場環境づくり></p> <ul style="list-style-type: none"> 定年延長 働き方に沿った再雇用（アルバイト、時短勤務） 希望者への補聴器支給 作業現場休憩所へ冷暖房を設置するよう努めている 掲示や安全表示を大きな字で目立つよう工夫 <p><障害者が働きやすい職場環境づくり></p> <ul style="list-style-type: none"> 補聴器支給 <p><外国人が働きやすい職場環境づくり></p> <ul style="list-style-type: none"> 技能実習生の受け入れ（R4からフィリピン人6名） 国籍を問わない採用（現在4名在籍） 資料、社内通知の翻訳 	<ul style="list-style-type: none"> 勤怠管理クラウドシステムの導入により、全社員の勤怠状況を素早く把握し、自動集計も可能 時間単位、半日単位での有給休暇取得が可能 社員全員にスマホ、各現場にタブレットを貸与 チャットツールLINEWORKSにより情報共有 現場管理書類のクラウド化により、現場の負担を軽減するとともに書類作成業務を効率化 職域に建設ディレクターを設け、バックオフィスから工事施工に係るデータ整理や書類業務を巻き取り業務効率化を図っている（現在女性4人が認定） 女性社員でパトロール隊「i-bonds」を結成し、女性の活躍、働きやすい環境づくりを推進（パトロール隊の活動記事や会社ブログをきっかけに入社した社員あり）
優秀賞	E P山梨株式会社	甲府市	サービス業 (他に分類されないもの)	<p><所定外労働時間の縮減></p> <ul style="list-style-type: none"> フレックスタイム制勤務 時間外労働の事前許可制導入 所定労働時間見直し（R5.10～、8時間→7.5時間） <p><多様な働き方></p> <ul style="list-style-type: none"> フレックスタイム制勤務 在宅勤務制度 副業、兼業可 短時間勤務制度 ドレスコードフリー <p><従業員の意見の反映></p> <ul style="list-style-type: none"> 管理職や社長との面談により直接相談可能 従業員満足度アンケートの実施（年1回） <p><ハラスメントの防止></p> <ul style="list-style-type: none"> 相談窓口の設置（社内ポータルサイトに掲示） ハラスメント研修への参加 コンプライアンス委員会の設置 <p><病気の治療等></p> <ul style="list-style-type: none"> 私傷病欠勤に特別積立有給休暇の使用が可能 傷病見舞金、入院見舞金の支給あり 	<p><育児・介護休業を利用しやすい職場環境づくり></p> <ul style="list-style-type: none"> 代替要員の確保 社内相談窓口の設置 外部機関による育児取得者への情報提供サービスの導入（復職前の定期連絡、保育園・ベビー用品情報など）（ベネフィットステーション） 復職時研修（e-learning）により現場復帰を支援 <p><法を上回る制度></p> <ul style="list-style-type: none"> 時間単位で特別積立有給休暇の使用が可能 小学3年終了時までの短時間勤務制度あり（5時間、6時間、7時間）（現在4人が利用中） フレックスタイム制勤務の導入 子のイベント休暇（年3回まで） 育児サービス費用補助制度（ベネフィットアカデミーの福利厚生サービス） 子の看護休暇、介護休暇（1人の場合は7日/年、2人以上の場合は14日/年を限度、時間単位取得可） 	<p><若者が働きやすい職場環境づくり></p> <ul style="list-style-type: none"> クラブ活動による交流、社内イベント（健康促進クラブ等） インターンシップの受入 外部の自己啓発支援サービスで研修受講が可能 英会話やTOEIC受験支援あり（スタディサプリ） TOEIC受験料会社負担 <p><女性管理職の登用></p> <ul style="list-style-type: none"> グループ会社主催の「管理職手前研修」の参加 <p><高齢者が働きやすい職場環境づくり></p> <ul style="list-style-type: none"> 65歳までの再雇用制度あり フレックス勤務制度 在宅勤務制度利用可能 <p><障害者が働きやすい職場環境づくり></p> <ul style="list-style-type: none"> 障害者への定期通院に伴うシフト等の配慮あり <p><パートタイム労働者が働きやすい職場環境づくり></p> <ul style="list-style-type: none"> 正社員への登用制度あり <p><外国人が働きやすい職場環境づくり></p> <ul style="list-style-type: none"> 英語が堪能な社員によるフォローの徹底 	<ul style="list-style-type: none"> 2023年10月～5時間コースの短時間勤務制度を新設 オフィス内にリフレッシュエリア複数あり 15時のおやつタイム実施 有志を募りトライアスロンや南アルプスマラソン大会へ参加 グループ会社主催のワーケーションイベントに参加 外部の人気店舗と連携し、食事やお菓子等の提供 年次有給休暇の入社時の前倒し付与、半日や時間単位での取得可能 権利発生後2年間を経過して消滅にかかる年次有給休暇は40日を限度として特別に積み立て可能 創立記念日休暇、フレキシブル休暇 育児休業者復職率100%
優秀賞	富士山の銘水株式会社	富士吉田市	製造業	<p><所定外労働時間の縮減></p> <ul style="list-style-type: none"> 時間外勤務事前届出の徹底 仕事の見直しによる業務量の平準化 <p><多様な働き方></p> <ul style="list-style-type: none"> テレワークの導入 短時間勤務制度 <p><従業員の意見の反映></p> <ul style="list-style-type: none"> 業務等の希望の聴取の実施 提案制度 <p><ハラスメントの防止></p> <ul style="list-style-type: none"> 相談窓口の設置 研修の実施 <p><病気の治療等></p> <ul style="list-style-type: none"> 病後の就業継続のための相談窓口 相談体制の整備 	<p><育児・介護休業を利用しやすい職場環境づくり></p> <ul style="list-style-type: none"> 代替要員の確保 職場復帰時の研修制度 休業者への情報提供 相談窓口の設置 手引書の配布 個別面談の実施 	<p><若者が働きやすい職場環境づくり></p> <ul style="list-style-type: none"> フォローアップ研修 インターンシップの受け入れ 資格取得支援 <p><高齢者が働きやすい職場環境づくり></p> <ul style="list-style-type: none"> 65歳までの継続雇用制度を導入 <p><パートタイム労働者が働きやすい職場環境づくり></p> <ul style="list-style-type: none"> 正社員への登用制度 正社員と同等の福利厚生制度、昇給制度あり 	<ul style="list-style-type: none"> 自社の取り扱っている商品の購入費を補助（健康手当の支給） 育児復帰後も就学未満児がいる社員には育児支援手当を支給 各種資格取得支援として、取得後に報奨金を支給（2021年4月～、19人が利用） 2020年2月からテレワークを導入

第5回YAMANASHIワーキングスタイルアワード受賞企業 取組事例

(表彰区分ごとに五十音順)

表彰区分	企業名	市町村	業種	主な取り組み内容			特記事項
				働きやすい職場環境づくり	出産・育児・介護	多様な人材の活躍	
優秀賞	社会福祉法人富士吉田市社会福祉事業団	富士吉田市	医療、福祉	<p><所定外労働時間の縮減></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ノー残業デーを設定 ・時間外勤務事前届出を分かりやすく変更し、ルールの徹底を図っている <p><従業員の意見の反映></p> <ul style="list-style-type: none"> ・年に2回以上各部署の統括、主任等との個人面談を実施（場合によっては本部職員との面談もあり） <p><ハラスメントの防止></p> <ul style="list-style-type: none"> ・相談窓口の設置 ・ハラスメント研修の実施 <p><病気の治療等></p> <ul style="list-style-type: none"> ・治療と仕事の両立支援窓口の設置 ・各部署の統括、主任等との相談体制の整備 	<p><育児・介護休業を利用しやすい職場環境づくり></p> <ul style="list-style-type: none"> ・休業中の情報提供 ・手引の作成、回覧 ・管理者等の情報共有（ワークライフバランス検討会議の実施） ・個別面談の実施 <p><法を上回る制度></p> <ul style="list-style-type: none"> ・産前産後休暇の際の給与の支給 ・時間単位で取得できる看護休暇、介護休暇 ・孫休暇の取得 	<p><若者が働きやすい職場環境づくり></p> <ul style="list-style-type: none"> ・資格取得の際「事業団資格取得支援助成金支給に関する規程」がある <p><女性管理職の登用></p> <ul style="list-style-type: none"> ・研修への参加支援 ・管理職等への積極的な登用 <p><高齢者が働きやすい職場環境づくり></p> <ul style="list-style-type: none"> ・定年退職は62歳、65歳まで継続雇用可能 ・70歳までパート職員として雇用可能（その後は要件等で引き続き採用） ・体調に考慮した勤務調整 ・能力・体調にあった適材適所の配置 ・各部署の統括・主任等との相談体制の整備 <p><障害者が働きやすい職場環境づくり></p> <ul style="list-style-type: none"> ・シフト等への配慮 ・相談体制の整備（障害者施設を運営） <p><パートタイム労働者が働きやすい職場環境づくり></p> <ul style="list-style-type: none"> ・正規職員への登用制度 ・正規職員と同等の手当、特別休暇 	<ul style="list-style-type: none"> ・希望により常勤、パート双方への勤務変更がいつでも可能（パートは勤務時間も変更可能） ・半日単位で有給休暇取得可能 ・デジタルツールを活用し、ペーパーレス化やリモート会議、各部署のスケジュール把握などで業務を効率化 ・口腔ケア補助金制度を設け、健康経営への取組を推進（年1回500円支給） ・副業、兼業を容認（独自の規定を策定）
優秀賞	山梨トヨタ自動車株式会社	甲府市	卸売業、小売業	<p><所定外労働時間の縮減></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ノー残業デーの導入 ・作業の電子化により業務量の平準化 <p><多様な働き方></p> <ul style="list-style-type: none"> ・短時間勤務制度 <p><従業員の意見の反映></p> <ul style="list-style-type: none"> ・社員、家族用の目安箱を設置 ・職場環境に関するアンケートの実施 ・ストレスチェックを実施し、状態に応じて産業医との面談や職場環境改善を実施 <p><ハラスメントの防止></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ハラスメント研修の実施 ・相談窓口として「ヘルプライン」を設置 	<p><育児・介護休業を利用しやすい職場環境づくり></p> <ul style="list-style-type: none"> ・代替要員の確保 ・休業後の復帰のための業務内容、体制の見直し ・育児、介護休暇に関する規定及び労働条件の周知 <p><法を上回る制度></p> <ul style="list-style-type: none"> ・小学校就学前までの短時間勤務制度 	<p><若者が働きやすい職場環境づくり></p> <ul style="list-style-type: none"> ・入社3年間研修（入社から3年間毎月1回研修を実施） ・IG制度（新入社員1人に対して先輩社員を1人、精神面のフォローなどの相談役として任命） <p><高齢者が働きやすい職場環境づくり></p> <ul style="list-style-type: none"> ・65歳までの継続雇用制度の導入 ・営業活動上の業務、修理などの作業内容の見直し ・定年退職者の雇用延長（原則65歳まで） ・65歳以上のパートタイム希望者に個別対応（現在74歳男性を採用） <p><障害者が働きやすい職場環境づくり></p> <ul style="list-style-type: none"> ・シフト調整の配慮 ・業務、作業内容の見直し ・バリアフリー環境の整備 <p><パートタイム労働者が働きやすい職場環境づくり></p> <ul style="list-style-type: none"> ・正社員への登用 ・昇給制度 ・正社員同等の福利厚生 <p><外国人が働きやすい職場環境づくり></p> <ul style="list-style-type: none"> ・過去にブラジル国籍のエンジニアを採用（IG制度を活用し、先輩社員、上司が仕事や日本語のサポートを実施） 	<ul style="list-style-type: none"> ・「人材育成MAP」を基に階層別の研修を実施（キャリアアップに際し必要な知識やスキルを習得し、マネジメントとしての役割について学習） ・研修実施後のアンケートやIG制度の報告会での社員の声を基にブラッシュアップ ・自家用車購入割引制度 ・中型自動車運転免許取得費用半額負担 ・半日単位での有給休暇取得可能

第5回YAMANASHIワーキングスタイルアワード受賞企業 取組事例

(表彰区分ごとに五十音順)

表彰区分	企業名	市町村	業種	主な取り組み内容			特記事項
				働きやすい職場環境づくり	出産・育児・介護	多様な人材の活躍	
優良賞	株式会社アルプス	昭和町	卸売業、小売業 宿泊業、飲食サービス業	<ul style="list-style-type: none"> <所定外労働時間の縮減> <ul style="list-style-type: none"> 企業方針として時間外労働の削減に取り組んでいる <従業員の意見の反映> <ul style="list-style-type: none"> 管理職との個人面談 ストレスチェックによる状況収集 <ハラスメントの防止> <ul style="list-style-type: none"> 相談窓口の設置 <病気の治療等> <ul style="list-style-type: none"> 産業保健センターの活用 アクサ生命保険(株)の「健康経営サポートパッケージ」により24時間電話相談が可能な体制 	<ul style="list-style-type: none"> <育児・介護休業を利用しやすい職場環境づくり> <ul style="list-style-type: none"> 代替職員の確保 相談窓口の設置 (介護コンシェルジュ、365日相談可能) 	<ul style="list-style-type: none"> <若者が働きやすい職場環境づくり> <ul style="list-style-type: none"> インターンシップの受け入れ 資格取得支援 (受講料や参考書など購入補助あり) <高齢者が働きやすい職場環境づくり> <ul style="list-style-type: none"> 65歳までの継続雇用制度 ソフト等への配慮 本人、上司へのカウンセリング実施 <パートタイム労働者が働きやすい職場環境づくり> <ul style="list-style-type: none"> 正社員への登用制度 昇級、退職金制度 	<ul style="list-style-type: none"> 女性のキャリアアップ研修等を実施、または外部研修等へ参加 (やまなしウーマンズコミュニティに2年連続参加) 県内初の介護支援推進優良企業に認定 歯の健康について定期的に案内 社内ネットワークアプリ「TUNAG (つなぐ)」を2019年7月に導入し、様々な情報を共有し社員同士で褒め合える制度を新設 資格取得支援制度により3人が資格を取得
優良賞	株式会社イトウ・アット・ホーム	甲斐市	建設業	<ul style="list-style-type: none"> <所定外労働時間の縮減> <ul style="list-style-type: none"> 社長、相談窓口からの呼びかけ やむを得ず遅くなった日は翌日を午後からの勤務にするなどの対応 ノー残業デー (土日) <多様な働き方> <ul style="list-style-type: none"> テレワークの導入 短時間勤務制度 夏時間、冬時間を設けフレキシブルな勤務時間 <従業員の意見の反映> <ul style="list-style-type: none"> 相談窓口を設置 週2回 (月木) 先輩社員との相談日を設定 月1回社長との個人面談 <ハラスメントの防止> <ul style="list-style-type: none"> 就業規則にハラスメント防止を明記 <病気の治療等> <ul style="list-style-type: none"> 15分ごとの外出制度を設け、仕事から急な病院等の外出、復帰へ対応可能とした 	<ul style="list-style-type: none"> <育児・介護休業を利用しやすい職場環境づくり> <ul style="list-style-type: none"> 育児介護との両立を積極的に支援するため諸制度については社内規定に明記し従業員に周知するとともに、個別面談を実施 <法を上回る制度> <ul style="list-style-type: none"> 育児支援、介護支援については育児休業制度以外の制度で法を上回る取組を行っている ○子の看護休暇、育児のための時間外労働、深夜労働制限の利用対象を小学校6年生まで拡大 (法定：未就学児) ○育児を理由とした時短勤務の利用対象を小学校就学前まで拡大 (法定：3歳未満児) ○法令上義務ではない育児目的休暇を創設 (学校行事、家族旅行など) 看護休暇、介護休暇の利用対象を法定よりも拡充 ○介護休暇、介護のための時間外労働、深夜労働制限、介護を理由とした時短勤務の利用対象を「要支援」まで拡大 (法定：要介護2以上) 今後、社内託児所を設置する予定 (社長が子育て支援員の資格を取得している) 	<ul style="list-style-type: none"> <若者が働きやすい職場環境づくり> <ul style="list-style-type: none"> 先輩社員とのイベント交流会の実施 インターンシップの受け入れ 資格取得支援 SNSでの社内情報発信 スキルアップのためのセミナー受講 <女性管理職の登用> <ul style="list-style-type: none"> 社内人材プログラムを「視座を養うためのウーマンライフプロジェクト」と名付け、各種研修や勉強会・意見交換会を体系化し、女性活躍推進に意識的に取り組むとともに、日本ビルダースの月1回のリモート会議に参加 <高齢者が働きやすい職場環境づくり> <ul style="list-style-type: none"> 65歳までの再雇用制度を設けている 60歳以上に年齢を限定した求人 高齢者を対象とした勤務時間希望制度 <パートタイム労働者が働きやすい職場環境づくり> <ul style="list-style-type: none"> 正社員登用制度 (実績あり) <外国人が働きやすい職場環境づくり> <ul style="list-style-type: none"> 外国人就職フェアに参加し、大学生が企業見学へ参加 	<ul style="list-style-type: none"> 親睦行事を定期的開催 (食事会、スポーツ観戦、コンサートなど) 社長を講師とした「イトウ塾」を定期的開催し、傾聴やプレゼンテーションを訓練 自己学習制度を勤務時間内に導入 ラジオ、情報誌、新聞など様々な活動に参加 「子ども上棟式」を定期的開催し、将来建築業界に進むきっかけづくりに取り組んでいる 社内冷蔵庫にトクホ飲料を補充し、従業員が無料で飲める制度を実施
優良賞	医療法人慶友会城東病院	甲府市	医療、福祉	<ul style="list-style-type: none"> <所定外労働時間の縮減> <ul style="list-style-type: none"> ノー残業デーを導入 <多様な働き方> <ul style="list-style-type: none"> 短時間勤務制度 <従業員の意見の反映> <ul style="list-style-type: none"> 職員満足度調査の実施 (年2回) 所属長との個人面談の実施 (年2回)、人事課の面談シートでの異動希望の聴取の実施 <ハラスメントの防止> <ul style="list-style-type: none"> 相談窓口の設置 ハラスメント対応マニュアルの作成 	<ul style="list-style-type: none"> <育児・介護休業を利用しやすい職場環境づくり> <ul style="list-style-type: none"> 相談窓口の設置 各制度の説明 手引書及び必要書類の配布 <法を上回る制度> <ul style="list-style-type: none"> 小学校就学前までの短時間勤務制度の導入 	<ul style="list-style-type: none"> <若者が働きやすい職場環境づくり> <ul style="list-style-type: none"> 資格取得支援として介護福祉士取得に向けた先輩職員による勉強会の実施 (院内で模擬試験など) <高齢者が働きやすい職場環境づくり> <ul style="list-style-type: none"> 65歳定年 再雇用制度の導入 (70歳まで) <パートタイム労働者が働きやすい職場環境づくり> <ul style="list-style-type: none"> 正社員への登用制度あり (条件あり) 	<ul style="list-style-type: none"> 介護職が未経験の職員のサポートとして介護職員初任者研修の受講支援を実施

第5回YAMANASHIワーキングスタイルアワード受賞企業 取組事例

(表彰区分ごとに五十音順)

表彰区分	企業名	市町村	業種	主な取り組み内容			特記事項
				働きやすい職場環境づくり	出産・育児・介護	多様な人材の活躍	
優良賞	社会福祉法人健輝会	昭和町	医療、福祉	<p><所定外労働時間の縮減></p> <ul style="list-style-type: none"> 記録や行事等の準備のため、代替職員を入れ持ち帰り仕事が発生しないようにしている <p><多様な働き方></p> <ul style="list-style-type: none"> 通院や介護、育児等職員の希望で短時間勤務が可能 <p><従業員の意見の反映></p> <ul style="list-style-type: none"> 年1回個人面談を職員全員に実施（11月） 月1回クラスリーダー会議を実施（第一土曜日） <p><ハラスメントの防止>></p> <ul style="list-style-type: none"> 相談窓口として第三者委員会を設置するとともに、防止マニュアルを作成している <p><病気の治療等></p> <ul style="list-style-type: none"> 園医と連携し適切な医療機関の紹介 その後の相談体制の整備 退職後の復帰プログラム等の個別説明 	<p><育児・介護休業を利用しやすい職場環境づくり></p> <ul style="list-style-type: none"> 該当職員と管理職員とで面接を行い、子どもの入園手続きや復帰が円滑にできるよう支援している（急な休みにも対応できる体制を整備） <p><法を上回る制度></p> <ul style="list-style-type: none"> 時間単位で取得できる看護休暇、介護休暇 小学校就学前までの短時間勤務制度 病児保育利用料補助（過去3年間で8人利用） 	<p><若者が働きやすい職場環境づくり></p> <ul style="list-style-type: none"> 先輩職員との定期的な面談 インターンシップの受け入れ 資格取得支援等を実施 <p><女性管理職の登用></p> <ul style="list-style-type: none"> 社外研修への参加支援 管理職への積極的な登用 <p><高齢者></p> <ul style="list-style-type: none"> 各種ワクチン接種及び接種料補助 健康管理として健康診断推奨及び健康診断料金補助 <p><パートタイム労働者等></p> <ul style="list-style-type: none"> 正社員への登用 昇級・退職金等制度 処遇改善 正社員と同様の福利厚生制度 	<ul style="list-style-type: none"> ・福利厚生として職員運動会やチャリティーウォーク等を実施 ・全職員の95%が女性 ・保育士資格のない職員への有益な資格取得の支援
優良賞	豊前医化株式会社	中央市	卸売業、小売業	<p><所定外労働時間の縮減></p> <ul style="list-style-type: none"> ・R4.7基幹システム変更により残業を大幅に抑制 <p><従業員の意見の反映></p> <ul style="list-style-type: none"> ・各部門のリーダーと定期的に面談を行い、各従業員の意見や要望の確認（毎週水曜日16時～） <p><ハラスメントの防止></p> <ul style="list-style-type: none"> ・相談窓口の設置 ・社内周知 <p><病気の治療等></p> <ul style="list-style-type: none"> ・従業員に対して直接産業医に相談できる体制整備 	<p><育児・介護休業を利用しやすい職場環境づくり></p> <ul style="list-style-type: none"> ・休業復帰者のための短時間勤務制度導入 ・社内周知、相談窓口の設置 <p><法を上回る制度></p> <ul style="list-style-type: none"> ・時間単位で取得できる看護休暇、介護休暇制度 	<p><若者が働きやすい職場環境づくり></p> <ul style="list-style-type: none"> ・フォローアップ研修 ・先輩社員との交流会の費用援助 <p><高齢者が働きやすい職場環境づくり></p> <ul style="list-style-type: none"> ・65歳までの再雇用制度 ・手すりの設置 <p><パートタイム労働者が働きやすい職場環境づくり></p> <ul style="list-style-type: none"> ・正社員への登用制度 	<ul style="list-style-type: none"> ・時間単位の有給休暇を導入している ・社員の考えを具現化する機会（パワポ作成、発表）を設け、グループ各社で共有し展開 ・安全管理委員会、整理整頓委員会、経理削減委員会、基礎知識教育委員会を立ち上げ、社員自らが考え行動する場を創生（2023年～）
優良賞	山梨信用金庫	甲府市	金融業、保険業	<p><従業員の意見の反映></p> <ul style="list-style-type: none"> ・年2回業務や勤務地の希望、職場環境などについて「自己申告書」の名で実施 <p><ハラスメントの防止></p> <ul style="list-style-type: none"> ・相談窓口の設置（総務人事部コンプライアンス室） ・ハラスメント防止に関する勉強会を年1回以上実施 <p><病気の治療等></p> <ul style="list-style-type: none"> ・就業継続のための相談窓口設置（総務人事部） 	<p><育児・介護休業を利用しやすい職場環境づくり></p> <ul style="list-style-type: none"> ・相談窓口の設置（総務人事部） 	<p><若者が働きやすい職場環境づくり></p> <ul style="list-style-type: none"> ・フォローアップ研修 ・インターンシップの受け入れ ・資格取得のための受験料助成制度の拡充 <p><高齢者が働きやすい職場環境づくり></p> <ul style="list-style-type: none"> ・60歳定年後65歳までの継続再雇用制度を導入 ・65歳から70歳まで特別再雇用制度あり <p><障害者が働きやすい職場環境づくり></p> <ul style="list-style-type: none"> ・就業支援機関を交え、障害者本人と所属上司とで定期的に面談を実施 <p><パートタイム労働者が働きやすい職場環境づくり></p> <ul style="list-style-type: none"> ・嘱託職員、正規職員への転換制度あり 	<ul style="list-style-type: none"> ・全職員を対象に経営トップによる講演会「フォーラム」を開催し、役員との直接的な対話機会を通じて経営理念の浸透や職場環境づくりを醸成を推進 ・職員の多能化に向けた新職務取得やジョブローテーションにより生産性の向上と業務の効率化 ・令和6年度から人事評価制度の刷新を予定 ・昇格に必要な資格取得の受験料を合格者に対して全額助成 ・「Grow upシート」を導入し、職場生活等における自己点検を定期的を実施（3ヶ月に1回） ・働き方改革に必要なポイントをまとめたポスターを職場内の目に留まるところに掲示

第5回YAMANASHIワーキングスタイルアワード受賞企業 取組事例

(表彰区分ごとに五十音順)

表彰区分	企業名	市町村	業種	主な取り組み内容			特記事項
				働きやすい職場環境づくり	出産・育児・介護	多様な人材の活躍	
優良賞	公益財団法人やまなし文化学習協会	甲府市	サービス業 (他に分類されないもの)	<p><所定外労働時間の縮減></p> <ul style="list-style-type: none"> ワークライフバランス推進の徹底 業務や分担見直しによる業務量の平準化 ICT、機械化等生産性の向上に向けた取組 <p><従業員の意見の反映></p> <ul style="list-style-type: none"> 職員の業務改善提案の募集、共有及び改善の実施 幹部職員による全職員への人事ヒアリングの実施 <p><ハラスメントの防止></p> <ul style="list-style-type: none"> 相談窓口の設置 研修の実施 規定の整備 <p><病気の治療等></p> <ul style="list-style-type: none"> 幹部職員等による個別相談 	<p><育児・介護休業を利用しやすい職場環境づくり></p> <ul style="list-style-type: none"> 育児・介護休業制度の周知、手引書の配布 研修の実施 個別の取得動奨 相談窓口の設置 <p><法を上回る制度></p> <ul style="list-style-type: none"> 育児休業：最長3歳到達まで 子の看護休暇：有給、中学校就学前まで 育児休暇（育児時間）：有給、1歳半未満最大2時間/日 （長期）介護休暇：無休、最大半年 介護時間：無休、最大3年、2時間/日 不妊治療休暇：有給、6日 妊娠中、産後の通院休暇：有給 配偶者出産休暇：有給、3日 子育て時間：無休、小学生、最大2時間/日 男性職員の育児参加休暇：有給、5日 学校行事参加休暇：有給、最大3日 	<p><若者が働きやすい職場環境づくり></p> <ul style="list-style-type: none"> インターンシップの受け入れ 新採用職員研修の実施 その他各種研修等への重点的受講動奨 若手職員を中心とした職場横断的PT設置 <p><高齢者が働きやすい職場環境づくり></p> <ul style="list-style-type: none"> 定年対象者が希望した場合、65歳まで再雇用 高齢者の執務環境の改善、職域拡大 <p><パートタイム労働者が働きやすい職場環境づくり></p> <ul style="list-style-type: none"> 同一労働同一賃金の実現等のため、社労士等指導の下、就業規則等を大幅に改正 	<ul style="list-style-type: none"> 外部研修等の受講動奨、研修参加費用の法人負担、内部研修の充実等を実施 令和2年度に就業規則等を大幅見直しし、働き方改革を実現しやすい体制を整備 正規職員と非常勤職員等の不合理な待遇差を是正（通勤手当の上限撤廃など）

第5回YAMANASHIワーキングスタイルアワード受賞企業 取組事例

(表彰区分ごとに五十音順)

表彰区分	企業名	市町村	業種	主な取り組み内容			特記事項
				働きやすい職場環境づくり	出産・育児・介護	多様な人材の活躍	
奨励賞	株式会社キムラ	甲府市	サービス業 (他に分類されないもの)	<p><所定外労働の縮減></p> <ul style="list-style-type: none"> 時間外勤務の事前申請ルールの徹底 工程管理の見直し(業務の平衡化) <p><従業員の意見の反映></p> <ul style="list-style-type: none"> 管理職との定期的な個人面談にて業務の希望を聴取 <p><ハラスメントの防止></p> <ul style="list-style-type: none"> 相談窓口を設置 <p><病気の治療等></p> <ul style="list-style-type: none"> アクサ生命保険(株)の「健康経営サポートパッケージ」により24時間電話相談が可能な体制 	<p><育児・介護休業を利用しやすい職場環境づくり></p> <ul style="list-style-type: none"> 産休、育休取得者の代替要員の確保 顧問介護士と契約し、介護に特化した相談窓口を設置(オンライン可) 日本顧問介護士協会の介護支援推進企業の認定 <p><法を上回る制度></p> <ul style="list-style-type: none"> 育児のための短時間(正社員)勤務制度導入(実働時間5.5h)(1名の利用実績あり) 	<p><若者が働きやすい職場環境づくり></p> <ul style="list-style-type: none"> 業務に必要な各種技能講習・資格取得の費用を全額会社が負担 就業時間内の受講可能(大型運転免許、自動車整備士資格等) <p><高齢者が働きやすい職場環境づくり></p> <ul style="list-style-type: none"> 定年退職後の再雇用制度を導入(定年後の再雇用実績:4名) 勤務時間や出勤日を本人の希望に沿うように配慮 身体的な負担も配慮し、業務内容についても後輩指導やアドバイザーとしての活躍にシフト <p><パートタイム労働者が働きやすい職場環境づくり></p> <ul style="list-style-type: none"> 正社員への登用制度 育休制度、慶弔祝い・お見舞い金など福利厚生あり 	<ul style="list-style-type: none"> 2018年から各種資格取得の費用の全額負担と業務時間内の講習受講、受験の制度をスタート 管理部の計画的な人選や事務手続きのサポートなどにより、現在までに延べ44名が資格を取得 資格取得者増により工程管理の見直しが可能となり時間外労働縮減や有給取得率向上にも繋がった 誕生日休暇制度を設け、健康保持やモチベーションアップを図っている(R6.1~)
奨励賞	株式会社昭栄精機	昭和町	製造業	<p><所定外労働の縮減></p> <ul style="list-style-type: none"> 完全残業事前申請制を導入し不要な残業を抑制 <p><多様な働き方></p> <ul style="list-style-type: none"> 家業(農業)、介護を理由とした短時間勤務を認めている <p><従業員の意見の反映></p> <ul style="list-style-type: none"> 職場環境改善アンケート実施 匿名で投稿できる目安箱の設置 定期的に社長との面談を実施 <p><ハラスメントの防止></p> <ul style="list-style-type: none"> 社内窓口の設置 規定の策定 <p><病気の治療等></p> <ul style="list-style-type: none"> 治療と仕事の両立支援マニュアルの策定 社内相談窓口の設置 社会保険労務士や産業医と連携 	<p><育児・介護休業を利用しやすい職場環境づくり></p> <ul style="list-style-type: none"> 代替要員の新規採用 休業者への情報提供 育児・介護休業規定の策定 休職前後の個別面談を実施 	<p><若者が働きやすい職場環境づくり></p> <ul style="list-style-type: none"> フォローアップ研修 入社後に人事担当者との面談を実施 <p><高齢者が働きやすい職場環境づくり></p> <ul style="list-style-type: none"> 定年後の再雇用あり 直近で61歳の方を新規採用 希望する勤務体系を適用(隔週で週休3日、短時間勤務など) <p><パートタイム労働者が働きやすい職場環境づくり></p> <ul style="list-style-type: none"> 正社員と同等の福利厚生制度を適用 <p><外国人></p> <ul style="list-style-type: none"> R5.4にインドネシア出身女性を採用 お祈りの時間を確保、休憩時間を調整 懇親会時の食事メニューにも配慮 	<ul style="list-style-type: none"> 有給休暇一斉取得日を年間に3日設定 残業は「当然のこと」ではなく「会社が従業員にお願いして行うもの」という意識を醸成 24時間フィットネスクラブと法人契約し、運動機会の増進を図っている 給与袋に毎月「健康関連情報」を封入している
奨励賞	医療法人静正会	甲府市	医療、福祉	<p><所定外労働時間の縮減></p> <ul style="list-style-type: none"> ノー残業デー設定 時間外申請事前届出 終礼の時間短縮化 記録業務の平準化 <p><従業員の意見の反映></p> <ul style="list-style-type: none"> 目標管理制度による面談を実施 全職員を対象に「改善提案」を実施し、法人全体で年1回審査、発表を実施 <p><ハラスメントの防止></p> <ul style="list-style-type: none"> メンタルヘルスマスク相談窓口を設置 <p><病気の治療等></p> <ul style="list-style-type: none"> 医療的相談日を設定し、業務中に相談可能(週1回) 	<p><育児・介護休業を利用しやすい職場環境づくり></p> <ul style="list-style-type: none"> 個別の面談により相談や情報提供を実施 	<p><若者が働きやすい職場環境づくり></p> <ul style="list-style-type: none"> 新入職員には時間をかけて研修を実施(中途は3ヶ月、新卒は6ヶ月) 地域中学生インターンシップ 資格取得支援 介護手当支給 <p><パートタイム労働者等></p> <ul style="list-style-type: none"> 正社員への登用あり 	<ul style="list-style-type: none"> 地域の各種団体(学校、保育園、ボランティア等)との交流を実施 メモリアル休暇制度(有給休暇の取得促進) 有給休暇の分割、時間休制度の導入 永年勤続者への表彰、家族旅行の付与 年1回の健康診断の実施、「女性の乳がん」「男性の前立腺検査」の無料化の実施 介護労働者の身体的負担を軽減するため介護福祉機器を導入(手動式入浴リフト)

第5回YAMANASHIワーキングスタイルアワード受賞企業 取組事例

(表彰区分ごとに五十音順)

表彰区分	企業名	市町村	業種	主な取り組み内容			特記事項
				働きやすい職場環境づくり	出産・育児・介護	多様な人材の活躍	
奨励賞	武山工業株式会社	甲府市	建設業	<ul style="list-style-type: none"> <所定外労働の縮減> <ul style="list-style-type: none"> ・就業時間内でのタイムカード入力 ・年間を通じノー残業を実施 <多様な働き方> <ul style="list-style-type: none"> ・子育て、介護世帯への半日休暇取得（運動会、送迎会等） <従業員の意見の反映>> <ul style="list-style-type: none"> ・毎月1回以上、全ての従業員と社内で現場の状況や心配事などを面談している <ハラスメントの防止> <ul style="list-style-type: none"> ・セミナーを全員受講（オンライン） <病気の治療等> <ul style="list-style-type: none"> ・がん治療者への高額医療費等への情報提供、現場配置の調整、有給休暇・半日休暇の取得促進 ・令和5年度両立支援コーディネーター基礎研修の修了者任籍 	<ul style="list-style-type: none"> <育児・介護休業を利用しやすい職場環境づくり> <ul style="list-style-type: none"> ・情報の周知及び資料配付 <法を上回る制度> <ul style="list-style-type: none"> ・子育て、介護世帯への半日休暇取得（運動会、送迎会等） ・始業、就業時間の繰り上げ、繰り下げ（1時間） 	<ul style="list-style-type: none"> <若者が働きやすい職場環境づくり> <ul style="list-style-type: none"> ・資格取得費用の会社全額負担 ・上司（一級技術士）による実技指導、外部講師による実技講習 <高齢者が働きやすい職場環境づくり> <ul style="list-style-type: none"> ・定年延長、定年廃止（希望者全員給与減額無し） ・空調服の支給（1人2着） ・毎月使い捨てマスク50枚/箱を全員配布 ・熱中症対策としてスポーツ飲料1リットル/日支給（7～9月） <障害者が働きやすい職場環境づくり> <ul style="list-style-type: none"> ・障害者雇用の実績あり 	<ul style="list-style-type: none"> ・現在は週休2日制を適用しているが、令和6年度からは完全週休2日制を目指して取り組んでいる（※計画的有給休暇取得含む）
奨励賞	テクト株式会社	富士吉田市	情報通信業	<ul style="list-style-type: none"> <所定外労働時間の縮減> <ul style="list-style-type: none"> ・休日出勤の際の振替休暇、代休の取得促進 <多様な働き方> <ul style="list-style-type: none"> ・短時間勤務制度に向けた就業規則の見直しを実施 <従業員の意見の反映> <ul style="list-style-type: none"> ・CCS (Corporate Culture Standard)を作成し、全社員のアンケートを実施し、年2回改定 <ハラスメントの防止> <ul style="list-style-type: none"> ・ハラスメントに関する研修を実施 <病気の治療等> <ul style="list-style-type: none"> ・福利厚生として相談窓口を設置（健康・こころのオンライン、専門家案内サービス） 	<ul style="list-style-type: none"> <育児・介護休業を利用しやすい職場環境づくり> <ul style="list-style-type: none"> ・法改正に伴い育児・介護休業規定を改定済み（育児取得実績あり） ・顧問介護士制度の導入により、介護離職を予防 	<ul style="list-style-type: none"> <若者が働きやすい職場環境づくり> <ul style="list-style-type: none"> ・新入社員研修の実施 ・フォロー面談の実施 ・OFF-JTでのフォローアップ研修への参加 ・インターンシップ受入 ・地元中学生の職業体験等 <高齢者が働きやすい職場環境づくり> <ul style="list-style-type: none"> ・定年後の再雇用を実施（現在2人） <パートタイム労働者が働きやすい職場環境づくり> <ul style="list-style-type: none"> ・正社員と同等の福利厚生制度 	<ul style="list-style-type: none"> ・CCS (Corporate Culture Standard)には、会社の経営理念や存在意義、心得、社内の決まりなどを明記 ・有給休暇は時間単位で取得可能
奨励賞	山梨ユニフォーム株式会社	南アルプス市	卸売業、小売業	<ul style="list-style-type: none"> <所定外労働時間の縮減> <ul style="list-style-type: none"> ・ノー残業デーの導入（月2回） ・時間外労働の事前申請徹底 ・機能別組織編成による業務効率化 ・36協定の全社員での共有 <多様な働き方> <ul style="list-style-type: none"> ・テレワークの試験的導入実施（規定化を検討中） <従業員の意見の反映> <ul style="list-style-type: none"> ・安全衛生委員会の中での職場、労働環境のアンケート実施 ・意見の精査、実行 <ハラスメントの防止> <ul style="list-style-type: none"> ・基本方針発令 ・相談窓口の設置 ・勉強会の実施 <病気の治療等> <ul style="list-style-type: none"> ・相談窓口者の研修実施 	<ul style="list-style-type: none"> <育児・介護休業を利用しやすい職場環境づくり> <ul style="list-style-type: none"> ・育児・介護休業規定の見直し ・全社員への情報発信 ・相談窓口の設置 	<ul style="list-style-type: none"> <若者が働きやすい職場環境づくり> <ul style="list-style-type: none"> ・インターンシップの受け入れ ・同期入社社員での座談会実施 ・運動会の実施 ・スポーツイベントへの参加 ・指針説明会の開催 <高齢者が働きやすい職場環境づくり> <ul style="list-style-type: none"> ・65歳までの継続雇用 <パートタイム労働者が働きやすい職場環境づくり> <ul style="list-style-type: none"> ・正社員への登用 ・毎年の昇給 ・正社員と同等の福利厚生制度 	<ul style="list-style-type: none"> ・安全衛生委員会ですべての社員の有給休暇取得状況を確認 ・属人化された業務の手順作成及び業務プロセスの標準化への取組を実施 ・スポーツ愛好会を設立 ・広報誌の発行（年2巻）を行い、会社の取組を共有することで社内コミュニケーションの活性化を図っている ・TikTokやInstagramへの投稿など、社員が自主的に行動できる権限が与えられている