

第7回YAMANASHIワーキングスタイルアワード応募企業 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	働きやすい職場環境づくり	主な取り組み内容 出産・育児・介護	多様な人材の活躍	特記事項
優秀賞	甲斐日産自動車株式会社	甲府市	卸売業、小売業	<所定外労働の縮減> ・時間外労働時間を会議で発表  <多様な働き方> ・短時間勤務制度  <従業員の意見の反映> ・管理職との個人面談（年2回）  <ハラスメントの防止> ・相談窓口の設置  <病気の治療等> ・就業継続のための相談窓口 ・社会労務士による説明・相談	<育児・介護休業を利用しやすい職場環境づくり> ・相談窓口の設置 ・社会労務士による説明・相談  <法を上回る制度> ○育児休業制度 ・なし ○介護休業制度 ・なし ○その他 ・始業・終業時刻の繰下げ・繰上げ ○実績 ・あり（始業・終業時刻の繰下げ・繰上げ）	<若者が働きやすい職場環境づくり> ・フォローアップ研修 ・インターンシップの受入れ ・資格取得支援 ・メンター制度  <高齢者が働きやすい職場環境づくり> ・65歳までの再雇用制度（定年60歳） ⇒継続雇用者数：13人 ・高齢者を対象とした短時間勤務制度  <障害者が働きやすい職場環境づくり> ・体調に応じて休暇を取りやすい環境 ・通院のための周囲のサポート  <パートタイム労働者が働きやすい職場環境づくり> ・正社員と同等の福利厚生制度  <外国人が働きやすい職場環境づくり> ・ビザ更新と部屋探しのサポート ・外国人との付き合い方マニュアル作成 ・研修の実施	○会社方針の共有 ・年2回、社長・経営陣・各部門長から会社の方針や育成計画に関する内容を全社員に共有 ○キャリアアップ応援プログラム ・「研修」（身に着ける）、「資格」（褒められる）の3本柱でキャリアアップをサポート 【実績】研修参加者：R6年度63名、R7年度66名 ○○J T 研修 ・メンター制度を設け1年目に月1度上司と面談を行い評価やフィードバックを受ける ○研修設備「日産ビジネスカレッジ（NBC）」講座の活用 ・カーライフアドバイザー、フロアーアテンダントそれぞれに適した講座を受講 ○研修費用、資格取得費用の補助 ○表彰制度 ・年間の優秀な成績を収めた店舗および社員とご家族を表彰式に招待し奨励 【実績】受賞者：R5年度26名、R6年度40名
優秀賞	医療法人慶友会城東病院	甲府市	医療、福祉	<所定外労働の縮減> ・ノー残業デーの導入(定時後30分以内の退勤100%) ・AI議事録システム導入による業務効率化  <多様な働き方> ・短時間勤務制度 ・繰り下げ勤務制度  <従業員の意見の反映> ・職員満足度調査の実施 ・生産性向上アンケートの実施 ・所属長と個人面談（年2回）  <ハラスメントの防止> ・ハラスメント窓口の設置 ・ハラスメント対応マニュアルあり  <病気の治療等> ・所属長・総務との相談体制整備	<育児・介護休業を利用しやすい職場環境づくり> ・相談窓口の設置 ・各制度の説明と手引書・必要書類の配付  <法を上回る制度> ○育児休業制度 ・なし ○介護休業制度 ・なし ○その他 ・小学校就学前までの短時間勤務制度 ・旗振り当番時の始業・終業時間繰下げ ・半日単位で子の看護休暇・介護休暇取得可 ○実績 ・あり（小学校就学前までの短時間勤務制度、旗振り当番時の始業・終業時間繰下げ）	<若者が働きやすい職場環境づくり> ・先輩社員による院内研修会の実施 ・資格取得支援制度導入 ・インターンシップの受入れ  <高齢者が働きやすい職場環境づくり> ・70歳までの再雇用制度（定年65歳） ⇒継続雇用者数：14人（70歳以上の雇用者5名）  <障害者が働きやすい職場環境づくり> ・業務内容・シフトの配慮  <パートタイム労働者が働きやすい職場環境づくり> ・正社員への登用制度（条件あり）  <外国人が働きやすい職場環境づくり> ・研修の実施	○スキルアップ支援 ・高卒（無資格者）は初任者研修を受講（全額当院負担） ・入職後3日間に分け、新卒・中途入職職員に向けたオリエンテーションを実施 ・先輩職員による各院内研修有、院外研修への参加も積極的にバックアップ ・R6年4月より資格取得支援制度を導入 【実績】R6. 4月以降：5名利用 ・R6年9月よりナースの技能実習生4名受入れ ○健康管理サポート ・通常の健康診断に加え、3年毎にPET検査を無料で受診可 ・2年毎に外部での健康診断有 ・体調不良時は院内受診について医療費補助制度有 ・インフルエンザワクチン無料接種 ○寛げる休憩スペース有 ○年に1度職員満足度調査を実施
優良賞	社会医療法人加納岩	山梨市	医療、福祉	<所定外労働の縮減> ・時間外勤務の事前申請 ・所属長へ毎月の残業時間をフィードバック  <多様な働き方> ・時間差勤務の活用  <従業員の意見の反映> ・自己申告書の提出（年1回） ・フィードバック面談を実施（年2回） ・お仕事相談室の設置  <ハラスメントの防止> ・外部相談窓口の設置 ・ハラスメント防止規程の策定 ・研修の実施 ・ハラスメント禁止を全職員に周知  <病気の治療等> ・がん治療に伴う治療サポート休暇 ・不妊治療に伴う出生サポート休暇 ・相談窓口の設置、産業医への相談	<育児・介護休業を利用しやすい職場環境づくり> ・相談窓口の設置 ・ポータルサイトで情報を共有 ・手引書の配布  <法を上回る制度> ○育児休業制度 ・なし ○介護休業制度 ・なし ○その他 ・院内保育所の設置 ・外部との病児保育の連携 ・小学3年生まで育児短時間勤務を拡充 ・時間単位で取得できる看護休暇・介護休暇制度 ○実績 ・あり（育児短時間勤務の拡充）	<若者が働きやすい職場環境づくり> ・フォローアップ研修 ・資格取得支援 ・プリセプタージュ  <高齢者が働きやすい職場環境づくり> ・80歳までの再雇用制度 ⇒継続雇用者数：76人  <障害者が働きやすい職場環境づくり> ・なし  <パートタイム労働者が働きやすい職場環境づくり> ・正社員と同等の福利厚生制度 ・正社員への転換  <外国人が働きやすい職場環境づくり> ・なし	○資格取得支援 ・資格の取得にかかる受講料、試験料を全額負担 【活用実績】認定看護師：4名、看護師：6名、介護福祉士：3名、事務職員：19名 ○働きやすい職場環境の整備 ・育児短時間勤務制度の対象を「小学3年生終了までの子を持つ職員」に拡大させ、育児と仕事の両立支援を強化 【活用実績】育児短時間勤務者：45名（法定範囲内の取得者：33名、法定を超える取得者：8名）、出生サポート休暇：2名、治療サポート休暇：2名 ○高校生向け職場体験の受入れ、出前授業の実施 ・医療職を志す若者への教育機会を提供し、将来の人財確保につなげる 【実績】出前授業：50名以上の学生の参加
優良賞	社会福祉法人健輝会	昭和町	教育、学習支援業	<所定外労働の縮減> ・職員間で業務の進捗共有し、勤務時間内に交代で事務作業を実施 ・書類作成は手書きではなくPC利用  <多様な働き方> ・なし  <従業員の意見の反映> ・職員会議で他部署の職員と情報共有（月1回） ・理事長や管理職が現場に入る時間を多く設け、風通の良い職場へ ・個人面談実施（年1回）  <ハラスメントの防止> ・相談窓口の設置 ・ハラスメント防止マニュアルの作成 ・研修の実施 ・カスハラには弁護士と連携し対応  <病気の治療等> ・復帰直後は月2回面談実施 ・現職とは異なる職場への配置 ・他の職員に対して意識作りのための研修実施	<育児・介護休業を利用しやすい職場環境づくり> ・面談を実施し、職員に合わせた育休・介護支援プランを作成 ・プランに基づき、業務の整理・引継、休業中の職場情報の提供を実施  <法を上回る制度> ○育児休業制度 ・なし ○介護休業制度 ・なし ○その他 ・病児保育利用料の補助 ○実績 ・あり（病児保育利用料の補助）	<若者が働きやすい職場環境づくり> ・インターンシップ・社内見学の受入れ ・奨学金返還支援制度 ・資格取得支援制度 ・複数の担任をつけて不安を軽減 ・ミーティングにて先輩職員と共に自身の保育の振り返りを実施（月1回）  <高齢者が働きやすい職場環境づくり> ・70歳までの継続雇用制度（定年65歳） ⇒継続雇用者数：2人 ・短時間勤務または隔日勤務を選択可 （契約社員のうち満55歳以上が対象）  <障害者が働きやすい職場環境づくり> ・なし  <パートタイム労働者が働きやすい職場環境づくり> ・正社員や無期雇用への転換制度  <外国人が働きやすい職場環境づくり> ・なし	○年次有給休暇の取得促進及び時間外労働の削減 ・皆がお互いの気持ちで業務を補い合えるよう、朝礼や会議において声に出すことで意識づくり ・半日単位、1時間単位の有給休暇の取得を推奨 ・有給休暇の100%消化を目指し、所属長から取得の声掛けと促しを実施 ・時間内に事務仕事を終えるため、職員間で進捗共有 ・園児のお迎え待ちによる突発的な時間外労働が発生しているため、その後の終業までをマニュアル化して連やかな退勤を図る ○国内の多職種の職員との情報共有 ・月1回の職員会議で、多職種の職員と情報共有を行い、1つのチームとして仕事に取り組む意識を醸成 ○経済的支援 ・隣接するクリニックと連携し、仕事のために病児保育に子を預けた場合の利用料を補助 【利用実績】R7年度：約20回/月 ・婦人科の健診や一定の検診費用を補助 ・奨学金の返還支援制度を設け、返還額の一部を支援 ○短時間勤務を可能とする環境整備 ・園長や管理職と職員間のコミュニケーションを多くとることで、相談しやすい雰囲気作り ・特定の職員のみができる業務を無くし、誰でも対応できるよう情報共有・マニュアル作成を実施 ・高齢の職員が継続的に勤務できるよう、身体的負担軽減を目的とした機材を導入

第7回YAMANASHIワーキングスタイルアワード応募企業 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	株式会社サンポー	甲斐市	学術研究、専門・技術サービス業	<所定外労働の縮減> <ul style="list-style-type: none"><li>毎週水曜日をノー残業デーに設定</li><li>相談窓口の設置</li><li>部門を超えたワークシェアを実施</li><li>所定外労働時間の見える化</li></ul> <多様な働き方> <ul style="list-style-type: none"><li>テレワークの導入</li><li>短時間勤務制度</li></ul> <従業員の意見の反映> <ul style="list-style-type: none"><li>なし</li><li>管理職との定期的な個人面談</li></ul> <ハラスメントの防止> <ul style="list-style-type: none"><li>相談窓口の設置</li></ul> <病気の治療等> <ul style="list-style-type: none"><li>産業医と連携し、衛生委員会による相談支援</li></ul>	<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"><li>相談窓口の設置</li><li>個人面談の実施</li><li>テレワークの活用</li></ul> <法を上回る制度> <ul style="list-style-type: none"><li>育児休業制度</li><li>なし</li><li>介護休業制度</li><li>なし</li><li>その他</li><li>小学校就学前までの短時間勤務制度</li></ul> ○実績 <ul style="list-style-type: none"><li>あり（小学校就業前までの短時間勤務制度）</li></ul>	<若者が働きやすい職場環境づくり> <ul style="list-style-type: none"><li>インターンシップの受入れ（毎年実施）</li><li>資格取得支援（受講料の会社負担、報奨金等）</li></ul> <高齢者が働きやすい職場環境づくり> <ul style="list-style-type: none"><li>定年を60歳から65歳に引き上げ</li><li>⇒継続雇用者数：5人</li><li>再雇用制度あり</li><li>短時間勤務制度の実施</li><li>テレワークの実施</li></ul> <障害者が働きやすい職場環境づくり> <ul style="list-style-type: none"><li>テレワークの実施</li></ul> <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"><li>正社員への登用制度</li><li>昇給あり</li><li>正社員と同等の福利厚生制度</li></ul> <外国人が働きやすい職場環境づくり> <ul style="list-style-type: none"><li>他の社員と同等の福利厚生</li><li>研修の実施</li></ul>	○残業時間の削減 <ul style="list-style-type: none"><li>月平均30時間以下を目標とし、部門を超えたワークシェア、各社員の月毎の残業時間を公表</li><li>水曜日をノー残業デーとし、上司が率先して定時退庁を促す</li></ul> ○有給休暇の取得促進 <ul style="list-style-type: none"><li>取得促進のため、毎月の有給休暇取得状況を所属長が管理</li></ul> ○完全週休二日制の導入
優良賞	株式会社テクニカルスチール	南アルプス市	製造業	<所定外労働の縮減> <ul style="list-style-type: none"><li>仕事の見直しによる業務量の平準化、ICT・機械化</li></ul> <多様な働き方> <ul style="list-style-type: none"><li>短時間勤務制度</li></ul> <従業員の意見の反映> <ul style="list-style-type: none"><li>アンケート実施（年1回）</li><li>生活環境の変化に応じた勤務時間等の個別相談窓口設置</li></ul> <ハラスメントの防止> <ul style="list-style-type: none"><li>再発防止の個別面談</li><li>相談窓口の設置</li></ul> <病気の治療等> <ul style="list-style-type: none"><li>相談窓口の設置</li><li>勤務時間等の変更対応</li></ul>	<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"><li>対象従業員への個別説明・資料配付</li><li>相談窓口の設置</li></ul> <法を上回る制度> <ul style="list-style-type: none"><li>育児休業制度</li><li>なし</li><li>介護休業制度</li><li>なし</li><li>その他</li><li>3歳以上の子を養育する従業員の短時間勤務利用可</li><li>医療ケアが必要な家族を介護する従業員の法を上回る短時間勤務利用可</li></ul> ○実績 <ul style="list-style-type: none"><li>あり（育児、介護対象者の短時間勤務措置）</li></ul>	<若者が働きやすい職場環境づくり> <ul style="list-style-type: none"><li>インターンシップの受入れ</li></ul> <高齢者が働きやすい職場環境づくり> <ul style="list-style-type: none"><li>継続雇用制度</li><li>⇒継続雇用者数：9人</li><li>週4日勤務の設定</li></ul> <障害者が働きやすい職場環境づくり> <ul style="list-style-type: none"><li>通院等に考慮した勤務時間の設定</li><li>バリアフリートイレの設置</li></ul> <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"><li>正社員への登用制度</li><li>昇給制度</li><li>正社員と同等の福利厚生制度</li></ul> <外国人が働きやすい職場環境づくり> <ul style="list-style-type: none"><li>特定技能実習生の受入</li><li>社員寮への入寮</li></ul>	○働き方改革への積極的取り組み <ul style="list-style-type: none"><li>「働きやすく、長く活躍できる職場づくり」を基本方針に掲げ、働き方改革に積極的に取り組んでいる</li></ul> ○シニア人材の活躍推進 <ul style="list-style-type: none"><li>「特定求職者雇用開発助成金」を活用し、豊富な経験や知識を持つシニア人材が安心して就業できる環境を整備</li></ul> ○子育て支援の強化 <ul style="list-style-type: none"><li>「出生後育児休業給付」を活用し、男性従業員の育児休業取得率100%を達成</li><li>対象となる男性従業員に、社内制度や給付金の仕組みについて丁寧に説明を行い、安心して休業できる環境を整備</li></ul> 【取得実績】2名（取得率100%）
優良賞	トーヨーコーケン株式会社 山梨事業所	南アルプス市	製造業	<所定外労働の縮減> <ul style="list-style-type: none"><li>毎週水曜日にノー残業デーを設定</li><li>「売上高」目標から「受注高」を基準とした目標設定への変更</li><li>残業を抑制するための問題点検討・研修実施</li></ul> <多様な働き方> <ul style="list-style-type: none"><li>時差勤務制度</li><li>短時間勤務制度</li><li>在宅勤務制度</li></ul> <従業員の意見の反映> <ul style="list-style-type: none"><li>自己申告制度の実施</li><li>管理職との個人面談</li></ul> <ハラスメントの防止> <ul style="list-style-type: none"><li>ヘルプライン窓口の設置</li><li>研修の実施</li></ul> <病気の治療等> <ul style="list-style-type: none"><li>なし</li></ul>	<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"><li>なし</li></ul> <法を上回る制度> <ul style="list-style-type: none"><li>育児休業制度</li><li>なし</li><li>介護休業制度</li><li>なし</li><li>その他</li><li>なし</li></ul> ○実績 <ul style="list-style-type: none"><li>なし</li></ul>	<若者が働きやすい職場環境づくり> <ul style="list-style-type: none"><li>奨学金代理返還制度</li><li>作業環境の改善</li><li>資格取得等支援</li></ul> <高齢者が働きやすい職場環境づくり> <ul style="list-style-type: none"><li>再雇用制度</li><li>⇒継続雇用者数：8人</li></ul> <障害者が働きやすい職場環境づくり> <ul style="list-style-type: none"><li>なし</li></ul> <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"><li>正社員への登用制度</li></ul> <外国人が働きやすい職場環境づくり> <ul style="list-style-type: none"><li>なし</li></ul>	○育児・介護支援 <ul style="list-style-type: none"><li>看護休暇を小学校3年生まで拡大し、学校行事でも取可能に。</li><li>小学校入学までの短時間勤務制度</li><li>時差出勤制度</li></ul> 【2024年実績】育児休業：女性4名 男性3名 介護休業：男性1名
優良賞	株式会社丸美建設工業	市川三郷町	建設業	<所定外労働の縮減> <ul style="list-style-type: none"><li>ICT（杭ナビ）導入による生産性向上</li></ul> <多様な働き方> <ul style="list-style-type: none"><li>短時間勤務制度</li></ul> <従業員の意見の反映> <ul style="list-style-type: none"><li>ミーティング（2～3箇月に1回）</li><li>管理職との面談（年1回）</li><li>職員満足度調査の実施</li></ul> <ハラスメントの防止> <ul style="list-style-type: none"><li>相談窓口の設置</li><li>広報やポスターにより防止対策の周知</li></ul> <病気の治療等> <ul style="list-style-type: none"><li>人間ドック・生活習慣病予防検診等の費用の全額負担（健康管理制度の導入）</li><li>就業継続のための相談窓口の設置・周知</li></ul>	<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"><li>家族が体調不良で退社したときでも、給料を満額支給</li><li>代替要員の確保と業務のマニュアル化</li><li>育児休業者個人に合わせたマニュアル作成</li><li>育児休業者への情報提供</li></ul> <法を上回る制度> <ul style="list-style-type: none"><li>育児休業制度</li><li>なし</li><li>介護休業制度</li><li>なし</li><li>その他</li><li>短時間勤務制度</li><li>始業・終業時刻の変更</li></ul> ○実績 <ul style="list-style-type: none"><li>なし</li></ul>	<若者が働きやすい職場環境づくり> <ul style="list-style-type: none"><li>作業服の自由化</li><li>インターンシップの受入れ</li><li>職場体験の受入れ</li><li>資格取得支援</li></ul> <高齢者が働きやすい職場環境づくり> <ul style="list-style-type: none"><li>定年後の再雇用</li><li>⇒継続雇用者数：2人</li><li>短時間勤務制度（勤務日数・時間の調整）</li><li>作業服の自由化</li><li>熱中症対策用ヘルメットの購入</li></ul> <障害者が働きやすい職場環境づくり> <ul style="list-style-type: none"><li>なし</li></ul> <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"><li>正社員への登用制度</li><li>昇給・退職金制度</li><li>正社員と同等の福利厚生制度</li></ul> <外国人が働きやすい職場環境づくり> <ul style="list-style-type: none"><li>研修期間を定め就労をサポート</li></ul>	○有給休暇取得の促進 <ul style="list-style-type: none"><li>8、9月には平日と祝日を組み合わせて、長期休暇の取得を実現し、心身のリフレッシュとワークライフバランスの向上を図る</li></ul> ○個別のライフスタイルに対応した柔軟な勤務プラン <ul style="list-style-type: none"><li>個々の事情に応じた勤務形態を選択できる制度を整備</li><li>家庭の事情や家族が体調不良により退社した場合、欠勤控除として給与から減額することなく、短時間勤務を組み合わせることで、従業員の多様な働き方を支援</li></ul> ○高齢者の職業能力を活かす仕組みと処遇制度の導入 <ul style="list-style-type: none"><li>経験豊富な高齢者の職業能力を評価・活用するための仕組みを構築し、それに基づいた賃金・人事処遇制度を導入</li></ul>

第7回YAMANASHIワーキングスタイルアワード応募企業 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	働きやすい職場環境づくり	主な取り組み内容 出産・育児・介護	多様な人材の活躍	特記事項
優良賞	株式会社マルモ	甲府市	卸売業、小売業	<所定外労働の縮減> ・所定労働時間の実績データの提供 ○ノルマ・残業デーの導入 ・SFA・CRM・ノーコードツールの導入による社内の業務効率化・生産性の向上  <多様な働き方> ・短時間勤務制度  <従業員の意見の反映> ・職場の環境や意識に関するアンケートの実施 ・個人面談表の作成と個人面談の実施  <ハラスメントの防止> ・相談窓口の設置  <病気の治療等> ・相談窓口の設置 ・手引書の掲示	<育児・介護休業を利用しやすい職場環境づくり> ・育児・介護休業の導入 ・相談窓口の設置 ・個人面談の実施 ・手引書の配布・掲示 ・休業者への情報提供  <法を上回る制度> ○育児休業制度 ・なし ○介護休業制度 ・なし ○その他 ・小学3年生まで子の看護休暇を7日間付与 ・妻介護状態にある家族の介護その他の世話をする従業員に対し、7日間の介護休暇を付与 ○実績 ・なし	<若者が働きやすい職場環境づくり> ・フォローアップ研修 ・個人面談の実施 ・資格取得支援  <高齢者が働きやすい職場環境づくり> ・65歳までの継続雇用制度 ⇒継続雇用者数：2人 ・能力に合わせた適材配置  <障害者が働きやすい職場環境づくり> ・勤務時間の配慮 ・業務の切り出し ・本人、上司への面談の実施  <パートタイム労働者が働きやすい職場環境づくり> ・正社員と同等の福利厚生制度  <外国人が働きやすい職場環境づくり> ・なし	○中期経営計画2023-2025『This is MARUMO』を作成し、計画・方針・目標を共有し、社員の仕事と生活の両立を図った ○SFA・CRM・ノーコードツールの導入により社内の業務を電子化し、効率化と生産性を向上 ○社員の成長と健康経営 ・社内外の研修・資格制度を利用しつつ、就業時間にウェビナーを活用して知識の向上を図る ・毎朝、作業開始前にラジオ体操を実施 ・健康診断、保健指導、ストレスチェックを実施し、再検査の指導、保健指導に活用 ・健康診断オプションの一部会社負担 ・認定制度を活用した環境の整備 ○安心安全 ・交通ルールとマナーの意識の向上 ・毎月1日15日を車の点検日とし、車両の点検 ・時間外労働を抑制し、全社平均を20時間以内とするため、毎週水曜日を早帰りデーとしている ・社員・パート社員の意見を採納し社内レイアウトを変更するといった、働きやすい環境作り ・食品トレイの回収箱やペットボトルキャップ回収箱の設置を行い、SDGsへ貢献 ○育児と仕事の両立支援 ・休暇制度等の活用により、女性社員の結婚・出産による退職率が減少し、過去3年間0人
奨励賞	天野工業株式会社	大月市	建設業	<所定外労働の縮減> ・勤怠管理システムを導入し、社員の残業時間をタイムリーに把握し、業務内容の指導・業務量の調整を実施  <多様な働き方> ・なし  <従業員の意見の反映> ・管理職が現場巡視を行った際、業務状況の聞き取りを実施  <ハラスメントの防止> ・ハラスメント対策資料で社員教育を実施  <病気の治療等> ・社員が社長に直接相談できる体制	<育児・介護休業を利用しやすい職場環境づくり> ・個別面談の実施  <法を上回る制度> ○育児休業制度 ・なし ○介護休業制度 ・なし ○その他 ・なし ○実績 ・なし	<若者が働きやすい職場環境づくり> ・入社後における専門学校への進学支援（授業料負担） ・インターンシップの受け入れ  <高齢者が働きやすい職場環境づくり> ・65歳までの再雇用制度 ⇒継続雇用者数：8人 ・個別面談の実施 ・週3日勤務体制を導入  <障害者が働きやすい職場環境づくり> ・なし  <パートタイム労働者が働きやすい職場環境づくり> ・なし  <外国人が働きやすい職場環境づくり> ・外国人実習生を6名採用し、技術習得を指導 ・自動車運転免許取得の支援	○若手社員の就学支援制度 ・高卒で入社した社員の専門学校（八王子・中央工学校）への就学支援（2年間専門知識の習得、就学にかかる費用を会社負担（毎月10万円を給与として支払い）） 【活用実績】6名（過去30年間実施） ○社員育成スケジュール ・若手社員に教育担当者を指名するマンツーマン指導の実施 ・入社後8年間の社員育成スケジュールを設定 ・2級土木施工管理技士、1級土木施工管理技士の資格取得の教育指導 【実績】1級土木施工管理技士：資格取得1名
奨励賞	株式会社エヌテックス	富士川町	製造業	<所定外労働の縮減> ・ノー残業デーの導入（毎週水曜日・やむを得ない場合は最大30分まで） ・時間外勤務事前届出の徹底 ・定期的な業務簡明によりムダな仕事を省き業務の効率化を図る ・勤怠管理システムを活用し、正確な残業時間の把握と経営層への定期的な報告に次ぐ実態管理を図る  <多様な働き方> ・許可制による副業の容認 ・短時間勤務制度 ・在宅勤務の導入  <従業員の意見の反映> ・半期ごと個人目標を設定し、設定時、中間、クロージングと、最低でも四半期に一度の面談を実施 ・従業員が自由に新規事業を提案できる場を設け、提案内容をもとにプロジェクトチームを編成し、チーム主体で新規事業の企画・推進を行うなど、社内から新たな事業を創出する仕組みを構築している  <ハラスメントの防止> ・ハラスメントセミナーの実施 ・相談窓口の設置  <ワーク・ライフ・バランス実現の取り組み> ・年間休日125日 ・年次有給休暇の取得促進  <福利厚生の充実> ・通勤勤務日に派遣社員、外国人派遣社員を含めた全従業員との親睦を深めることを目的とした、有給での社員旅行の実施  <病気の治療等> ・なし	<育児・介護休業を利用しやすい職場環境づくり> ・制度の周知及び制度利用の意向確認を実施 ・該当従業員ごとに職場復帰支援プランの作成及び措置の実施 ・休業中の職場に関する資料及び情報の提供・面談、研修実施  <法を上回る制度> ○育児休業制度 ・なし ○介護休業制度 ・なし ○その他 ・義務教育終了まで特別休暇（負傷・疾病に伴う世話/予防接種・健康診断受診の付き添い/感染症に伴う学級閉鎖/入園・入学・卒園・卒業に係る式への出席）を付与 ○実績 ・なし	<若者が働きやすい職場環境づくり> ・なし  <高齢者が働きやすい職場環境づくり> ・68歳までの再雇用制度 ⇒継続雇用者数：4名（68歳以上の雇用者2名） ・短時間勤務制度 ・働き方の希望を聞くための面談を実施したうえで労働契約締結  <障害者が働きやすい職場環境づくり> ・働き方の希望を把握した上で労働契約締結 ・外部ジョブコネクターによる定期的な面談実施  <パートタイム労働者が働きやすい職場環境づくり> ・正社員への登用制度  <外国人が働きやすい職場環境づくり> ・なし	○一人一人の能力を引き出し、組織全体の力を高める制度の導入 ・半期ごとに個々のレベルに応じた目標を設定し、3か月ごとに経営層との面談を実施し、進捗を図る ・正社員への転換制度規程の新設 ・意欲のある派遣職員を、直接雇用へ積極的登用 【登用実績】R6年：1名、R7年2名 ・研修等に係る費用の全額負担（各種社外セミナー等開催日程を定期的に紹介し、参加を促すとともに、研修受講・資格試験に係る費用を全額会社負担） 【社外セミナー参加実績】R5年度：11名、R6年度：9名 ○従業員のワークライフバランスの推進のための、時間外労働の削減 ・事前の時間外勤務申請を徹底 ・ノー残業デーの設定（時間外を、毎週水曜日は最大30分、それ以外の曜日最大2時間、一人当たりの月平均を20時間以内とするルールを設定） 【効果】月平均残業時間：前年度比13.2%削減 ○男性の積極的な育児参加の推進 ・定期的に開催する全体朝礼、社内掲示板等を利用し、従業員への周知徹底と育児参加への理解促進 【男性の育児取得実績】R5年度：0%、R6年度：100%
奨励賞	丸浜舗道株式会社	甲府市	建設業	<所定外労働の縮減> ・ICT機器の導入による効率化を実施  <多様な働き方> ・育児期間中の時短勤務制度 ・子が長期休暇中の場合、在宅ワークの実施  <従業員の意見の反映> ・月一回の社員会議において、意見と要望のくみ取りを実施  <ハラスメントの防止> ・認定心理士による相談窓口の設置  <病気の治療等> ・なし	<育児・介護休業を利用しやすい職場環境づくり> ・当日でも休暇を取得できる体制作り  <法を上回る制度> ○育児休業制度 ・小学3年生まで育児休業を取得可 ・2歳まで産前産後休業を取得可 ○介護休業制度 ・なし ○その他 ・時間単位での休暇所得 ・始業・終業時刻の繰下げ・繰上げ ・小学3年生まで在宅ワーク可 ○実績 ・なし	<若者が働きやすい職場環境づくり> ・インターンシップの受け入れ ・社内・社外の入社研修実施 ・メンター制度 ・月に一度の継続研修・面談の実施  <高齢者が働きやすい職場環境づくり> ・65歳までの継続雇用制度 ⇒継続雇用者数：4人（70歳以上の継続雇用1名あり）  <障害者が働きやすい職場環境づくり> ・なし  <パートタイム労働者が働きやすい職場環境づくり> ・正社員への登用制度 ・昇給制度  <外国人が働きやすい職場環境づくり> ・なし	○時短勤務 ・子どもが小学3年生まで時短勤務可 ・子どもが長期休暇の際、在宅ワーク可 【利用実績】2名 ○男性育児 ・配偶者が出産後5日付与 【利用実績】R7年度1名 ○年間休日を121日に増加 ○監督の補助業務を行う部署の立ち上げ ・建設ディレクターを導入し、現場監督の業務の一部を担わせることで、現場監督の負担を軽減 ○チーム活動の実施 ・社内5つのチームを作り、毎月意見交換を行った上で、経営陣にフィードバック ○ICT技術の導入 ・業務効率化を支援する各種システム・機器を導入し、業務の自動化・作業時間の短縮と情報共有の円滑化を実現 【実績】残業時間の縮減：21.9時間から15.4時間 ○目標設定と進捗管理 ・個人目標・部署目標・会社目標を設定し、月ごと進捗を共有 ○働きがいについて、年に一度従業員全員にアンケートを実施（調査結果：従業員の満足度向上）



第7回YAMANASHIワーキングスタイルアワード応募企業 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	株式会社三木工務所	南アルプス市	建設業	<所定外労働の縮減> ・除草作業にラジコン草刈り機を採用することで、生産性を向上  <多様な働き方> ・なし  <従業員の意見の反映> ・社員会議を毎月実施、改善提案書の作成、社員満足度調査を毎年実施 ・若手社員向けメンター制度の実施  <ハラスメントの防止> ・研修の実施  <病気の治療等> ・窓口を設置し、体調不良の社員に対応したストレスチェック、メンタルヘルスセミナーを実施	<育児・介護休業を利用しやすい職場環境づくり> ・くるみん認定に向けた取り組みとして、「一般事業主行動計画策定・変更届」をR5年度に提出 ・育児を目的とした、企業独自の男性の休暇制度を作成・取得  <法を上回る制度> ○育児休業制度 ・なし ○介護休業制度 ・なし ○その他 ・小学校就学前までの短時間勤務制度 ・大切な人のために使う有給休暇制度 ○実績 ・あり（大切な人のための特別休暇）	<若者が働きやすい職場環境づくり> ・インターンシップの受入れ ・「ユースエール」取得 ・社員教育制度あり ・資格取得支援、資格手当あり ・改善提案制度  <高齢者が働きやすい職場環境づくり> ・継続雇用制度 ⇒継続雇用者数：1人 ・短時間勤務制度 ・勤務日数の調整  <障害者が働きやすい職場環境づくり> ・なし  <パートタイム労働者が働きやすい職場環境づくり> ・なし  <外国人が働きやすい職場環境づくり> ・なし	○男性の育児参加 ・「くるみん認定」に向けて、企業独自の育児を目的とした休暇制度として「大切な人のために使う休暇」（年3日取得可能）を導入 【取得実績】取得率53％ ○若者が働きやすい職場環境づくり ・ユースエールの取得 ・メンター制度の導入、導入時は勉強会を実施 ○社員満足度調査の実施 ・一人ひとりの意見を吸い上げ、経営指針書に反映し、中長期な視点で会社の計画を作成 【社員満足度調査結果】R4年85.50％、R5年 86.40％、R6年87.01％、R7年90.01％ ○社員教育の仕組み ・社員にキャリアアプランを作成させ、資格の取得のための勉強を推進 ・ビジネスマナーに関する研修会を実施
奨励賞	山梨県信用農業協同組合連合会	甲府市	金融業、保険業	<所定外労働の縮減> ・ノー残業デーの導入 ・DX推進による業務効率化 ・所定外労働時間の実績データ提供  <多様な働き方> ・テレワークの導入 ・短時間勤務制度 ・兼業・兼職が可能  <従業員の意見の反映> ・異動希望調査の実施 ・会への要望調査の実施 ・eNPSによる満足度調査の実施 ・管理職との一対一面談の実施  <ハラスメントの防止> ・相談窓口の設置・周知 ・コンプライアンス研修の実施 ・ハラスメント防止ポスターの掲示  <病気の治療等> ・なし	<育児・介護休業を利用しやすい職場環境づくり> ・休業者への情報提供 ・育児介護休業規程の周知 ・育児休業取得対象者への面談実施  <法を上回る制度> ○育児休業制度 ・なし ○介護休業制度 ・なし ○その他 ・小学1年生まで短時間勤務取得可 ・看護休暇・介護休暇を時間単位で取得可 ・始業・終業時刻の繰下げ・繰上げと養育両立支援休暇の選択利用可 ○実績 ・あり（小学1年生までの短時間勤務）	<若者が働きやすい職場環境づくり> ・入会前の研修実施 ・入会3年目までの若手職員を対象とした情報交換会の実施 ・人材育成計画に基づいた研修・試験の実施  <高齢者が働きやすい職場環境づくり> ・65歳まで嘱託職員として再雇用 ⇒継続雇用者数：2人  <障害者が働きやすい職場環境づくり> ・なし  <パートタイム労働者が働きやすい職場環境づくり> ・職員への転換制度 ・職員と同等の福利厚生制度  <外国人が働きやすい職場環境づくり> ・なし	○短時間勤務制度を小学校1年生まで取得可能 【利用実績】R6年度末：80％ ○業務に支障が出ないことを条件として、兼業・兼職を可能とする 【実績】R5年：1名、R6年：1名 ○男性の育児休業取得推進のための周知活動（産後/パパ育休の創設） 【実績】R4年度～R6年度：100％（産後/パパ育休） ○時間単位有給休暇（時間休）の取得が可能