

第6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	
優秀賞	株式会社アルプス	昭和町	宿泊業、飲食サービス業 卸売業、小売業	<所定外労働の縮減> ・営業時間の終了時間を冬期など短縮 <従業員の意見の反映> ・管理職との個人面談 ・ストレスチェックによる状況収集 ・ホワイト企業大賞への応募による職場の環境意識のアンケート <ハラスメントの防止> ・相談窓口の設置 <病気の治療等> ・代替要員の確保 ・相談窓口の設置	<育児・介護休業を利用しやすい職場環境づくり> ・代替要員の確保 ・産業保健センターの活用 ・介護コンシェルジュに登録によるプロへの相談可	<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 ・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、その後も本人希望により継続雇用 <障害者が働きやすい職場環境づくり> ・勤務時間等への配慮 ・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> ・正社員への登用制度 ・昇給、退職金制度 <外国人が働きやすい職場環境づくり> ・外国人技能生にその国の言葉で説明を実施	○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） ○資格取得応援制度で受講料や参考書などの購入補助有 ○山梨県内初の「介護支援推進優良企業」に認定 ○定期的にストレスチェックを実施、24時間365日電話相談ができるサポート有 ○介護コンシェルジュに登録、365日相談体制を整備 ○従業員の健康に関する意識向上のため健康のための案内を定期的の実施 ○ホワイト企業大賞に応募し、ホワイト企業度を診断、今後の会社の方針に活かしている ○社内ネットワークアプリ「TUNAG（つなぐ）」を2019年7月に導入 →アルバイトも含め全従業員の70%が利用 ・社員同士の情報共有や相互に褒め合うなどし、モチベーションアップ
優秀賞	エクシオグループ株式会社 甲信支店	甲府市	建設業	<所定外労働の縮減> ・ノー残業デー実施 ・始業、終業ミーティング実施 ・DX推進 <多様な働き方> ・フレックスタイム制の導入 ・テレワーク勤務の導入 ・副業制度導入 <従業員の意見の反映> ・働く意識アンケート実施 ・自己申告、個人目標管理対話 ・1on1実施 ・ジョブチャレンジ <ハラスメントの防止> ・人権研修、コンプライアンス研修、個人情報保護研修の実施 ・人権ハンドブック、LGBTQハンドブックの活用 ・ハラスメント調査審議会、相談窓口の設置 ・内部通報制度導入 <病気の治療等> ・病気休暇制度 ・治療短時間勤務制度 ・相談窓口の設置	<育児・介護休業を利用しやすい職場環境づくり> ・制度説明会実施 ・育児支援制度ガイドブック作成 ・介護支援制度ガイドブック作成 ・相談窓口の設置 ・個別面談の実施 <法を上回る制度> ○育児 ・特別休暇（産前8週間、産後8週間取得可能） ・育児早期復職手当支給 ・不妊治療特別休暇 ○介護 ・介護休職制度の適用期間 ・要介護者1人につき年間3回を上限に分割取得可能 ○その他 ・両立支援サービスの導入 ・企業主導型保育所設置 ・家事代行サービス補助 ・ベビースITTER割引券制度	<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 ・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> ・再雇用制度の導入（65歳に達する日の属する年度の末日まで） ・シニアキャリア制度の導入 ・高齢者の職業能力の開発・向上 ・能力に合わせた過材配置 <障害者が働きやすい職場環境づくり> ・雇用形態の変更 ・職場環境の整備（バリアフリー化検討） <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 ・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> ・人権ハンドブックの活用	○有給休暇 ・1日、0.5日、1時間単位で取得可能 ○治療両立支援制度 ・回復・継続した治療や、不妊治療を受ける従業員に対する制度 ○始業・終業時刻の変更制度 ○変形労働制度 ○エリア基幹職制度 ・地域限定社員制度（エリア外の転勤がない） ○再雇用制度 ・退職者を臨時で雇用する登録社員制度 ・家庭事情等により退職した元社員を再雇用する退職者再雇用制度 ○旧姓及び通称名利用制度 ・法定業務など戸籍上の氏が求められるものを除き、社内にて旧姓または通称名を使用可能 ○家事代行サービス ・社員価格で利用可能
優秀賞	株式会社コニカミノルタ サプライズ	甲府市	製造業	<所定外労働の縮減> ・所定外労働時間の実績データの提供 ・ECRS（工程改善）の4原則に則りワークフローの見直しを実施 ・退社時間を「帰る宣言」表示 <多様な働き方> ・フレックスタイム制度 ・短時間勤務制度 ・時間単位休暇制度 <従業員の意見の反映> ・社長と一般従業員とのタウンミーティング ・「コミュニケーションシート」を用いた管理職との個人面談の実施 ・グローバルエンゲージメントサーベイの実施 <ハラスメントの防止> ・相談窓口の設置(社内掲示及び社内ポータルサイトに掲示) ・コンプライアンス研修を全従業員に対して対面で実施 <病気の治療等> ・心の相談窓口を設置(社内ポータルサイトに掲示) ・看護職、産業医との面談の設置 ・管理職向けに早期変化に気づき迅速に対応できる教育	<育児・介護休業を利用しやすい職場環境づくり> ・育児・介護休業取得の呼びかけ ・制度の簡易マニュアル(ポータルサイト掲示) ・相談窓口の設置 ・個別面談の実施 <法を上回る制度> ○育児 ・育児休業期間を2オ3ヶ月まで取得可能 ○介護 ・介護休業の期間は通算1年を限度して延長が可能 （1年の再延長可能） ○その他 ・小学校6年修了の3月末まで、子の学級閉鎖等にストック休暇利用可能 ・介護休業期間中の従業員本人負担分の社会保険料を復職後3ヶ月後に介護手当として支給 ・育児休業の短時間勤務は小学校6年生終了まで可能 ・短時間制度は1時間または2時間短縮の選択が可能	<若者が働きやすい職場環境づくり> ・メンター制度の導入 ・入社3ヶ月、9ヶ月フォローアップ研修、成果発表 ・インターンシップ、企業見学受入、各校で企業説明会の実施 ・資格取得、社内外講習の支援 ・エンゲージメント活動による交流会やイベント活動 <高齢者が働きやすい職場環境づくり> ・65才までの再雇用制度 ・フレックスタイム制度 ・短時間勤務制度 <障害者が働きやすい職場環境づくり> ・シフトへの配慮 ・手話の勉強会 <パートタイム労働者が働きやすい職場環境づくり> ・契約社員から正社員への登用 ・正社員と同等の福利厚生制度、昇給制度	○教育体系の共有 ・全従業員が活用可能な教育体系を構築しスキルアップを支援 （社内ポータルサイトでの掲載） ○教育費用の支援 ・資格試験の受験費用、社外講習の費用、社外研修の費用を全額負担 ・資格試験合格者へ税金の支給または、技能手当を支給 ・自己啓発にかかる費用の一部を補助 ○階層別教育の実施 ・階層教育の開催案内を適宜発信し、研修への参加を促進 ・外部講師を招いて管理職および係長向けの研修を実施 ・選抜研修を実施し、管理職候補としての資質やスキルを磨く機会を提供 ○環境整備 ・未来を見据えた教育体系の設計とプログラムの運用
優秀賞	シチズン電子株式会社	富士吉田市	製造業	<所定外労働の縮減> ・時間外勤務事前届け出の徹底 ・ノー残業デーの導入 <多様な働き方> ・フレックスタイム制度 ・テレワーク制度 ・短時間勤務制度 <従業員の意見の反映> ・労働組合員に対するアンケート実施 <ハラスメントの防止> ・ハラスメント相談窓口の設置 ・ハラスメントの防止に関する規程制定 ・ハラスメント防止セミナー実施 <病気の治療等> ・積立休暇の使用許可 ・社内診療所の設置	<育児・介護休業を利用しやすい職場環境づくり> ・相談体制の確立 ・個別面談の実施 ・手引書の配布、説明実施 <法を上回る制度> ○育児 ・産前産後休業中の費と控除無し ・希望者は2歳までの育児取得可 ○介護 ・のべ365日間の休業取得が可能 ○その他 ・小学校4年生までの短時間勤務制度 ・フレックスタイム制度	<若者が働きやすい職場環境づくり> ・資格取得支援（社内報奨金制度） <高齢者が働きやすい職場環境づくり> ・高齢者を対象とした短時間勤務制度 ・再雇用制度あり <障害者が働きやすい職場環境づくり> ・障害者職業生活相談員の配置 <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、退職金等制度 ・正社員と同等の福利厚生制度	○年休の取得促進 ・年度内に付与される年休の内、以下の8日間は必須取得 ①3日間を一斉有給日として取得 ②5日間を「ハッピー休暇」と銘打って自由に取得（2年連続で取得率100%） ○消滅する年休の積立（プール）制度活用 ・60日間を上限として積立可能 （定められた使用用途において、1日単位での取得も可能） ・病気治療や介護等による場合は、時間単位での取得も可能 ○リフレッシュ休暇制度 ・該当者へ特別連続休暇の取得及び補助金10万円を支給 （リフレッシュ休暇は過去5年間で権利失効者0名） ○社内報奨金制度 ・会社にとって必要な資格をレベル別に一覧化 ・取得者へは表彰及び報奨金を支給（過去3年間で延べ57名、支給額1,125,000円） ○自己啓発支援 ・会社が受講費用を負担し、従業員の自己啓発を目的とした動画コンテンツ閲覧ツールを提供 ・毎回1か月間を受講期間として区切り、全従業員を対象として募集（延べ280名受講）

第6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	
優秀賞	株式会社昭栄精機	昭和町	製造業	<所定外労働の縮減> - 毎週水曜日ノー残業デー - 休日出勤時の代休取得推進 - 残業の完全事前申請制 - 長時間労働マニュアル策定 - DX推進(勤怠管理、承認システム、見積システム、図面管理システム導入) <多様な働き方> - フレックスタイム制度の導入 - 農業(家業)との両立 - 育児介護目的の短時間勤務制度 <従業員の意見の反映> - 年1度の職場改善アンケートの実施 - 匿名記入の目安箱の常設 - 年に2回社長面談、定期的な上長面談 - ストレスチェックの実施 <ハラスメントの防止> - ハラスメント防止規定の策定、周知 - ハラスメント相談窓口の設置 - 匿名記入の目安箱の常設 - ハラスメント研修の実施、朝礼での呼びかけ <病気の治療等> - 相談窓口の設置 - 担当者が両立支援コーディネーター基礎研修を受講済 - 全体会議での周知 - 両立支援マニュアル/ハンドブックの作成、周知 - 社労士、産業医と連携	<育児・介護休業を利用しやすい職場環境づくり> - 代替委員の新規採用 - ラインワークスを通じた休業中の情報提供 - 復帰前面談の実施 - 育児、介護休業規定の策定、周知 <法を上回る制度> ○その他 - 看護休暇(子供1人当たり6日、2人以上は12日へ拡大) ※子供1人当たり1日、2人以上は2日を特別休暇扱い - 看護休暇の時間単位取得 - 子育て目的の時短勤務を子供が10歳に達した最初の3/31まで延長	<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 - 入社後1か月でフォロー面談 - 社外のフォローアップ研修受講 - BBQやボーリング大会など社内レクに内定時から招待 <高齢者が働きやすい職場環境づくり> 60歳定年後の再雇用(1年契約) - 功労者に対しては定年後も「顧問」として待遇を変えずに継続雇用 - フレックスタイム制度の導入 - 事情に合わせた勤務時間や形態の変更 - 新工場(2025年2月竣工)にて段差のない設計を導入 <障害者が働きやすい職場環境づくり> - フレックスタイム制度の導入 2025年2月竣工予定の新工場にて多目的トイレ、オストメイトを設置 <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> - RSにインドネシア人採用時の実績有(帰国済み) - お祈りスペース、時間の確保 - 懇親会の食事に配慮(ハラル)	○DX - キャリアアップユニバーシティDX実践講座、モノづくり講座へ従業員を派遣 - DXチームを結成し、機械稼働率のIoT化を推進中 - 社内でDX実践講座の内容を凝縮したワークショップを開催 - 若手女性を中心に材料管理システムと見積システムの導入を検討中 - 労務管理の負担削減、フレックスタイム制導入のため、勤怠申請承認システムを導入 - コミュニケーションツールLINEWORKSの新規導入 ○健康経営 - 健康診断の再検査の受診勧奨、受診状況を把握 - 再検査2回まで就業認定、就業内の特定保健指導受診 - 就業時間内でのインフルエンザワクチン接種(金額一部補助) 24時間スポーツジムに法人契約し、従業員へ利用カード無料貸し出し - 従業員同士のボーリング大会やBBQ大会の開催等 ○人材育成 - キャリアアップユニバーシティやMiraiクエストを活用 - 頑張った人が評価される「新人事制度」を2025年度に導入予定 - 若手の技術力の向上、ものづくりの楽しさ共有を目的に研究開発チームを結成 ※山梨大学フオーミュラ部への部品提供や自社製品の開発を実施 - 技能伝承チームと称し、ベテラン技術者からの技能伝承を実施 ○その他 - 本業(ダンスやプロラビー)を考慮した勤務時間や契約の対応 - 外国人労働者(既に帰国済み)のお祈りの時間に合わせた休憩時間の変更やスペースの確保 - 懇親会等での専用メニュー(ハラル)への対応 ○障がい者・高齢者 2025年春に移転する新工場ではバリアフリーに対応
優秀賞	明治安田生命保険相互会社甲府支社	甲府市	金融業、保険業	<所定外労働の縮減> - 毎週早帰り日を設定し、ワークライフバランスを充実 <多様な働き方> - 子供の体調などに合わせテレワークを活用 - 保育園送迎のための時短勤務を導入 <従業員の意見の反映> - 定期的に職場環境に関するアンケートを実施 - 年3回上司との個人面談により、ヒアリングを実施 <ハラスメントの防止> - ハラスメント専門相談窓口の設置(匿名) - 匿名アンケートの実施 - ハラスメント防止に関する研修の実施 - 未然防止のマニュアル作成 <病気の治療等> - 治療のための年休を付与 - 産業医による定期的な面接を実施し、就業との両立体制を整備	<育児・介護休業を利用しやすい職場環境づくり> - 育児休暇、介護休暇の取得を推進 - 休暇取得者と毎月面談 - 定期的に施設の実施 <法を上回る制度> ○育児 - 配偶者の出産予定日の8週間から最長2週間取得可能な「産前/産後/育児」を導入 - 小学校1年生の子を持つ従業員を対象とする短時間勤務制度導入 - 始業時刻・終業時刻の繰上げ・繰下げの適用範囲を小学校1年生までに拡大 - 出産・育児にて退職した職員の再雇用制度実施 - 子の看護のための休暇対象を、子の検診や、予防接種にも拡大 - 復職ハンドブックを提供 - 相談窓口の設置等を実施 ○介護 - 介護支援が必要な者を対象とする両立支援策として選択的週休3日制を導入(2025年度開始) ○その他 - 単身赴任手当の支給要件の範囲を「未就学の子」「大学生の子」まで拡大(2025年度開始)	<若者が働きやすい職場環境づくり> - 入社○年目研修を開催し、同期との接触を持つことでモチベーションを促進 - 資格取得に向けてVOD研修や受験費用負担等のサポート <高齢者が働きやすい職場環境づくり> - 定年退職後の継続雇用を希望する者について、70歳まで雇用(1年更新) - 定年後再雇用となった場合も能力に応じて同一職務同一賃金での継続雇用 - ITパスポートの資格取得等、デジタルに対する能力開発も実施 <障害者が働きやすい職場環境づくり> - 障がい者向けの総合的な相談窓口を設置 <パートタイム労働者が働きやすい職場環境づくり> - 派遣社員として採用後、6ヶ月の研修期間を終えた後は総合職(地域型)として正社員登用 <外国人が働きやすい職場環境づくり> 「外国人等職員サポート・プログラム」の一環として社史の勉強会を実施 - 日本人職員との交流会等を実施	○「早帰り日」の設定 - 甲府支社独自で水曜日を「早帰り日」として設定 - 全員16時までにPCログオフ及び事務所内から退勤するよう推進 - 毎日送信している定例メールには「早帰り日」であることを記載 - 毎週水曜日の18時PCログオフは36協定協定者は90%達成 「早帰り日」を意識し、業務効率化を図るため個々が業務を工夫
優秀賞	株式会社山梨中央銀行	甲府市	金融業、保険業	<所定外労働の縮減> - ノー残業デー - 勤務間インターバルの導入 - 業務のIT化、集中化による業務負担の軽減 <多様な働き方> - フレックスタイム制度 - テレワーク制度 - 短時間勤務制度 - 時間単位での有給休暇等 <従業員の意見の反映> - 所属長との1 on 1ミーティング - 人事部門との面談 - 職場の環境や意識、希望業務、希望勤務地等のアンケート実施 <ハラスメントの防止> - ハラスメント相談窓口の設置 - ハラスメント研修の実施 - ハラスメント防止マニュアルの実施 - カスタマーハラスメント対応方針の対外的な明示 <病気の治療等> - 就業継続のための相談窓口 - 健康相談窓口の整備 - 産業医の面談機会の提供	<育児・介護休業を利用しやすい職場環境づくり> - 育児休業後職支援制度の実施 - 休業者への情報提供実施 - 育児休業相談窓口の設置 - 育児休業制度等の情報提供実施 <法を上回る制度> ○育児 2歳まで取得可能な育児休業 - 長期の育児休業取得者への手当の支給 ○その他 - 小学校就学前までの短時間勤務制度 - 始業、終業時刻の繰下げ、繰上げ - フレックスタイム制の導入 - 看護、介護のための積立休暇(時効消滅する有給休暇の積立)	<若者が働きやすい職場環境づくり> - 新入行員講習会 - 公募制度 - 社内副業制度 - 社外副業制度 - 営業アシスタント制度 - 個別指導型研修 - 資格取得支援制度 - オープンカンパニーの実施 <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(再雇用)あり - 定期的な面談、アンケート(自己申告調査)の実施 <障害者が働きやすい職場環境づくり> - 施設のバリアフリー化 - 定期的な面談の実施 - アンケート(自己申告調査)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> - 正社員への登用制度、昇給制度 - 上位資格への昇格制度、賞与の支給 <外国人が働きやすい職場環境づくり> - 定期的な面談の実施 - アンケート(自己申告調査)の実施。	○ファミリー休暇制度 - 家族の育児、看護、介護等に使用できる休暇制度 ※妊娠期の体調不良、不妊治療や子供の学校行事の際にも取得可能 ○積立有給休暇制度 2年の時効で消滅する年次有給休暇を一定期間積み立てる制度 ※職員自身の病気・怪我以外にも、家族の看護や介護、不妊治療にも使用可能 ○育児休業取得者に対する支援 - 育児休業者のスムーズな復職を可能とすることを目的とした情報交換会の開催 - 男性の長期育児休業100%取得に向けた取組みの実施 - 長期休業者への子育て支援手当の支給 ○自ら手をあげ、新しいことに取り組むことができる制度の実施 - ポストチャレンジ(本部や外部企業へ出向する制度) - サイドジョブ(プロジェクトへの参加制度) - ジョブトライアル(社内兼業制度) - 副業制度 ○営業アシスタント制度の実施 - 新入社員が営業業務を先輩社員とともに経験する制度 ○ビジネスカジュアルの実施
優秀賞	山梨ヤクルト販売株式会社	甲府市	卸売業、小売業	<所定外労働の縮減> - 毎週火曜日をノー残業デーに設定 - 電子請求や電子契約、グループウェア等のICTを導入 <多様な働き方> - 一部の業種にフレックスタイム制を導入 - 業務量に準じたシフト勤務を導入 <従業員の意見の反映> 2年に一回代表取締役社長による全社員への個人面談 - 年に一回外部による全社員へのアンケートを実施 - 異動希望申告書は年一度実施 - 管理職面談は随時実施 <ハラスメントの防止> - ハラスメント相談窓口を設置し、掲示やグループウェアで周知 - 就業規則にもハラスメント防止を記載 - 年に一度、2月をコンプライアンス月間に設定(ハラスメント等の動画などで意識づけ) - 随時、集合型の研修を実施 <病気の治療等> - 産業医との面談や外部委託でのチャット相談などを設け支援 - 総務課が窓口となり、病気の社員との面談等を随時実施	<育児・介護休業を利用しやすい職場環境づくり> - 必要とされる資格取得へ助成 - 福利厚生の充実 ①スポーツジム助成 ②結婚記念日への特別休暇や記念品 ③子の小・中学校入学時の祝金 ④誕生日休暇(有給)の付与 等 <法を上回る制度> ○育児 - 中学校始期までに拡充 ①育児短時間勤務制度 ②子の看護休暇 ③勤務免除 ④残業制限等 <育児と介護の特別休暇(有給)を、中学校始期までの子を持つ社員に年間10日間付与(時間単位でも取得可)> ○介護 - 育児と介護の特別休暇(有給)を、中学校始期までの子を持つ社員に年間10日間付与(時間単位でも取得可) ○その他 - 企業内保育所を設置 - 企業内保育所が近くにない場合は提携保育所への費用を助成 - 一部の職種にフレックスタイム制を導入	<若者が働きやすい職場環境づくり> - 必要とされる資格取得へ助成 - 福利厚生の充実 ①スポーツジム助成 ②結婚記念日への特別休暇や記念品 ③子の小・中学校入学時の祝金 ④誕生日休暇(有給)の付与 等 <高齢者が働きやすい職場環境づくり> 60歳で定年、定年後に希望する者全員を65歳まで再雇用 - 業務内容や責任の負担を軽減し、残業しない環境を整備 - 健康診断のオプションへの助成を行い健康管理を支援 <障害者が働きやすい職場環境づくり> - 就業時には総務課が山梨障害者職業センターなど外部機関と連携し、三者面談等を行い本人の状況を確認し、部門長と内容を共有 - その後も随時ミニ面談を行い、状況等を把握 <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	○法を上回る制度 - 看護休暇等、短時間勤務制度などの範囲拡大(中学校入学の始期に達するまで) ○育児介護の特別休暇の付与 - 子供の行事や高齢の親の送り迎え等で使用 - 時間単位での取得も可能(平均取得率44%) ○誕生日特別休暇の付与 - 取得率100%

第6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	株式会社イトウ・アット・ホーム	甲斐市	建設業	<所定外労働の縮減> ・勤務時間内でも早く帰宅してもOK、1日勤務とする対応が可能 ・ノー残業デー（土・日）から平日も併用拡大導入 <多様な働き方> ・テレワークの導入 ・短時間勤務制度 ・夏時間・冬時間を設定 ・自由出勤を設け、フレキシブルに対応した勤務時間 <従業員の意見の反映> ・急な休みに対応した変則勤務が可能 ・勤務時間内に社長が雑談形式で気軽に相談可能 ・（従来の相談窓口・相談日の活用は少なかった） <ハラスメントの防止> ・就業規則にハラスメント防止を明記 ・週2日（月・木）の従業員相談窓口の設置 （月曜日に相談、木曜日に指導・改善策を一緒に考える） <病気の治療等> ・相談窓口の設置・相談体制の整備。 ・15分単位の休暇を設け、外出制度を活用 （病院等への外出・復帰に対応可能）	<育児・介護休業を利用しやすい職場環境づくり> ・育児・介護に関する諸制度を社内規定に明記し、従業員に周知 ・該当者は個別相談を実施 <法を上回る制度> ○育児 ・産後ババ育休制度の創設 ・育休の分散取得 ○介護 ・介護休暇の利用対象を要支援まで拡大 ・介護の為の時間外労働・深夜労働制限の利用対象を要支援まで拡大 ・介護を理由とした時短勤務の対象を要支援まで拡大 ○その他 ・子の看護休暇・中学校就学前までの子も対象 ・介護休暇・要支援状態にある家族も対象 ・育児目的休暇制度あり	<若者が働きやすい職場環境づくり> ・先輩社員とのクロストーク ・地元中学生を対象に、職場体験の受け入れ ・資格取得支援 ・お客様へ新商品の発表案内やドットコンの施工研修会に参加 <高齢者が働きやすい職場環境づくり> ・定年60歳、定年以降希望者全員を65歳迄再雇用。 ・高齢者の雇用促進のため、60歳以上に年齢を限定とした求人を実施 ・高齢者を対象とした勤務時間希望制度あり。 ・高齢者をレジェンドとして迎え、若者に建築技能の指導し技術の向上を図る <パートタイム労働者が働きやすい職場環境づくり> ・正社員登用制度 ・急な休みなどにもリーズナブルに対応 ・勤務年数を考慮して正社員と同等の福利厚生制度を導入 ・業務改善の意見を聞き実践。 <外国人が働きやすい職場環境づくり> ・外国人就職フェアに参加できる様に心がけ ・言語変換アプリの活用	○働きやすい職場環境づくりと人材育成 ・働き方改革を文章表示して閲覧できるように規則に明記 ○仕事と仕事の両立支援 ・いつでもリーズナブルに休日の変更可 ・有給休暇の取得促進月間（7・8月と12月1月の4か月）には、休日と有給休暇、年末年始休暇等を含ませた長期休暇の取得を実現 ・体調不良で退社した時、やむを得ず欠勤した時も給料は満額支給 ○人材育成・スキルアップ ・同業他社が主催する研修会などに積極的参加 ・社長を講師とした「イトウ塾」を定期的に開催 ・自己学習制度を勤務時間内に導入 ○積極的な社外活動を通じて社内に活性化 ・建育活動で次世代の建築に携わる担い手を育成 ・県主催就職相談会に極力参加 ・県子育て支援員を活用した活躍の促進 ○従業員の健康維持・増進への取り組み ・社内での禁煙を徹底 ・健康飲料の推進・助成
優良賞	株式会社ヴァインヤード	山梨市	卸売業、小売業	<所定外労働の縮減> ・デジタルサイネージで業務効率化を促進し、ノー残業デーの導入を周知 <多様な働き方> ・育児や介護に配慮したフレックス勤務を導入 <従業員の意見の反映> ・定期的な意見交換会や個人面談で従業員の声を反映 <ハラスメントの防止> ・ハラスメントの相談窓口を設置し、安心して働ける環境を整備 <病気の治療等> ・治療と仕事の両立支援のためテレワークなど柔軟な勤務体制を導入	<育児・介護休業を利用しやすい職場環境づくり> ・代替要員を確保 ・個別面談を行いながら育児・介護休業を取りやすい環境を整備 <法を上回る制度> ○育児 ・小学校卒業までの短時間勤務制度、フレックスタイム制の導入	<若者が働きやすい職場環境づくり> ・研修やメンター制度で働きやすさを支援 ・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歳までの継続雇用制度を導入 ・作業場や負担の少ない仕事内容を改善し、高齢者に配慮 <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あり <外国人が働きやすい職場環境づくり> ・多言語によるマニュアル、衛生管理シートの作成 ・個別研修の実施	○女性管理職登用 ・外部管理職研修への参加を支援 ・女性のための職場で管理職割合は100% ○地域に根付いた研修制度 ・地域の生産者と協力し、ぶどう畑での実習研修を実施 ・生産者と交流を深め、地域への理解と愛着を育む ・山梨市内の全公立保育園にて食育活動を実施 ・食品ロスの削減の一環として地元動物園へのフルーツを寄付 ・地域とのつながりを深め、5年間で累計600人を超える園児に食育を実施 ○社内デジタルサイネージの活用 ・デジタルサイネージを導入し、ノー残業デーの告知や勤務スケジュールを共有 ・スタッフの誕生日を祝うメッセージを表 →所定外労働時間を前年比10%削減、社員満足度を向上 ○スイーツコンテスト ・社員が交代で商品開発の参考になりそうなスイーツを持ち寄りプレゼン ・リラックスした雰囲気アイデア交換 ・職場の一体感やモチベーション向上に貢献
優良賞	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（定時30分以内退勤100%） <多様な働き方> ・短時間勤務制度利用可 <従業員の意見の反映> ・職員満足度調査の実施（年1回） ・所長と個人面談実施（年2回） ・人事考課表の面談シートでの異動希望聴取の実施 <ハラスメントの防止> ・ハラスメント窓口設置 ・ハラスメント対応マニュアル	<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 ・各制度の説明及び手引書及び必要書類の配付 <法を上回る制度> ○育児 ・小学校就学前までの短時間勤務制度 ・旗振り当番時、始業・就業時間繰り下げ制度	<若者が働きやすい職場環境づくり> ・先輩職員による院内研修会の実施 ・資格取得支援制度導入 <高齢者が働きやすい職場環境づくり> ・65歳定年 ・再雇用（70歳まで）制度の導入 <障害者が働きやすい職場環境づくり> ・業務内容・シフト等への配慮 <パートタイム労働者が働きやすい職場環境づくり> ・条件はあるが、正社員への登用制度の導入	○女性管理職登用 ・社外研修への参加支援実績あり ・管理職への積極的な登用 ○スキルアップを応援 ・2024年4月より各資格取得支援制度を導入 →資格取得支援金のサポートを行うことで、更に積極的に受験する職員が増加 ・定期的な先輩職員による院内研修を充実 ・介護職が未経験の職員のサポートとして初任者研修の受講サポートを実施 ○健康管理サポート ・過労の健康診断に加え、3年毎PET検査の無料 →全職員健康診断を受け、3年毎のPET検査も外部受信 ・体調不良時は院内での受診について医療費補助制度有 →院内受診者：107人（令和6年4月～11月現在） ○宽げる休憩スペース ・職員がゆったり身体を休めオンオフをしっかりと切り替えられる休憩スペース完備 ・2024年8月には会議等でも利用することができる「でらいとステーション」がOPEN
優良賞	シチズン電子タイメル 株式会社	富士吉田市	製造業	<所定外労働の縮減> ・生産性向上活動実施 ・事務部門における3ム排除活動 <多様な働き方> ・育児、介護短時間制度有り <従業員の意見の反映> ・管理職による面談を実施 <ハラスメントの防止> ・規程化 ・相談窓口の設置 ・会社宣言書の告知 <病気の治療等> ・（必要に応じ）産業医による支援	<育児・介護休業を利用しやすい職場環境づくり> ・申請に対し拒絶する事無く、自動的に適用される運用 <法を上回る制度> ○育児 ・妻の出産に対する特別休暇を付与 ○その他 ・時間単位での短時間勤務可能	<若者が働きやすい職場環境づくり> ・会社慰安会補助制度有り <高齢者が働きやすい職場環境づくり> ・定年後の再雇用あり ・本人が希望する業務への従事を可能な限りマッチング（身体的コンディション等考慮） <障害者が働きやすい職場環境づくり> ・業務の切り出し ・リンクケア <パートタイム労働者が働きやすい職場環境づくり> ・正社員登用制度有り （パートタイム労働者はほぼ在籍していない）	○グループ企業内における製造スキルの有効活用 ・仕事量の増減に対し、グループ企業内での従業員の行き来を推進

第6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	D.C.C.メディアマーケティング株式会社	甲府市	サービス業	<所定外労働の縮減> ・8時間以上の労働にならないように、原則6時間以下の勤務 <多様な働き方> ・全従業員テレワーク可 <従業員の意見の反映> ・個人面談（年2回） <ハラスメントの防止> ・業務を分割し、上司・部下の関係が構築されないように配慮 ・全員横並びの関係性になっている <病気の治療等> ・急な休みを取っても、業務が回る仕組みを構築	<育児・介護休業を利用しやすい職場環境づくり> ・代替要員の確保 ・復帰研修あり ・個別面談あり <法を上回る制度> ○育児 ・1日1時間のテレワーク勤務からの復帰など、自分の好きなペースで現場復帰が可能 ○その他 ・フレックスタイム ・短時間勤務可能	<若者が働きやすい職場環境づくり> ・インターンシップ受け入れ <高齢者が働きやすい職場環境づくり> ・定年は満65歳 ・希望者は満70歳まで継続雇用 <パートタイム労働者が働きやすい職場環境づくり> ・正社員登用制度 ・正社員と同等の福利厚生 <外国人が働きやすい職場環境づくり> ・社長が英語で仕事可能（親会社で外国人を雇用） ・ビザの更新もサポート	○1日6時間勤務が原則かつ高時給（時給2,000円のスタッフも在籍）に設定 ○原則週2日はテレワークOKとし、親族が病気になった際は2日以上も可能（従業員5名全員がテレワークを実施） ○育児後に超時短（1日1～2時間）の勤務で徐々に職場復帰も可能 ○就業時間中にリスキリング可能 ○有給休暇はオンラインで申請（消化率100％）
優良賞	株式会社三木工務所	南アルプス市	建設業	<従業員の意見の反映> ・毎月の社員会議 ・改善提案書 ・年一の社員満足度調査を実施 ・若手社員に向けたメンター制度の実施 <ハラスメントの防止> ・ハラスメント研修 <病気の治療等> ・窓口を設置し対応	<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を実施 ・「一般事業主行動計画策定・変更届」を2023年度に提出 ・企業独自の、育児を目的とした男性の休暇制度を作成、取得 <法を上回る制度> ○育児 ・大切な人のために使う有給制度 ○介護 ・大切な人のために使う有給制度 ○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制度	<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 ・コースエール取得 ・社員教育制度 ・資格取得支援 ・資格手当 ・改善提案制度 <高齢者が働きやすい職場環境づくり> ・継続雇用制度の延長を実施している ・短時間勤務制度 ・勤務日数調整 <障害者が働きやすい職場環境づくり> ・労働時間短縮 ・労働者に合わせて出勤日を決定	○男性の育児参加 ・くるみん取得に向け、企業独自の育児を目的とした休暇制度の導入を検討 ・大切な人のために使う休暇（有休20日以外の3日間） ○コースエールの取得 ・メンター制度の導入 ・新入社員をサポートする社員の勉強会を実施 ・定期的に実施し、一人ひとりの変化を見逃さないようにフォロー ○社員満足度調査の実施 ・経営指針書に反映し中長期的視点で会社の計画を作成（2021年度～） ○社員教育の仕組み ・社員一人ひとりのなりたいキャリアアプラン（個人目標設定）を作成 ・資格の取得のための勉強を推進し、資格についても補助 ・仕事に対する姿勢としてビジネスマナーを重要と考え、研修会を実施
優良賞	山梨信用金庫	甲府市	金融業、保険業	<所定外労働の縮減> ・「時間外勤務申請書」による事前届出の徹底 <従業員の意見の反映> ・年2回、業務や勤務地の希望、職場環境などについて聴取 <ハラスメントの防止> ・ハラスメント相談窓口の設置 ・ハラスメント防止に関する勉強会（全役職員対象）を年1回以上実施 <病気の治療等> ・就業継続のための相談窓口の設置	<育児・介護休業を利用しやすい職場環境づくり> ・育児・介護休業に関する相談体制の整備 ・育児・介護休業取得時の情報提供 ・定期的なジョブローテーションの実施による業務フォロー体制の確立	<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 ・資格取得のための受験料助成制度の拡充 <高齢者が働きやすい職場環境づくり> ・60歳定年後65歳までの継続再雇用制度導入 ・65歳から70歳まで特別再雇用制度 <障害者が働きやすい職場環境づくり> ・就業支援機関の方を交えた本人と所属上司との定期的な面談の実施 <パートタイム労働者が働きやすい職場環境づくり> ・嘱託職員、正職員への転換制度 ・正職員と同等の福利厚生制度	○職場環境の改善 ・職員の多能化に向けたトレーニーによる新職務習得 ・ジョブローテーションによる人材の柔軟な有効活用 ・年次有給休暇の取得、所定就業時間内の業務終了等の促進 →月平均所定外労働時間の減少 令和4年度 1.7時間 ⇒ 令和5年度 1.6時間 男性育児休業取得者の増加 令和4年度 20％ ⇒ 令和5年度 66.7％ ○人材育成支援 ①人事制度の機能向上 ・人事評価制度の刷新 ・部下が上司とのコミュニケーション度合いを申告する制度の導入 ・昇格に必要な資格取得に係る受験料の全額助成（合格者対象） ・「Grow upシート」の導入（職場生活等における自己点検を3ヶ月に1回実施） ・先輩職員との座談会を研修終了後に実施（入庫1、2年目職員対象） →性別等にとらわれない職務への挑戦が増加 女性融資担当職への新規職務転換 令和5年度 5名 入庫1年目の離職率減少 ②若手職員のキャリア形成 ・eラーニングによる研修コースマップの作成 ③253C運動の展開 ・一人ひとりの能力を高め、組織力を高める取り組みを推進

第6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	株式会社アンサー ノックス	甲府市	サービス業	<多様な働き方> ・短時間勤務制度 ・社員の実情に合わせたシフト体制の実施 <従業員の意見の反映> ・管理職との個人面談実施 <ハラスメントの防止> ・ハラスメント防止マニュアルの作成 <病気の治療等> ・就業継続のための相談が管理職と随時可能 ・職場内でサポート体制を整備	<育児・介護休業を利用しやすい職場環境づくり> ・個別面談実施 ・代替要員の確保 <法を上回る制度> ○介護 ・なし ○その他 ・社内託児所の設置 ・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> ・インターンシップの積極的な受け入れ <高齢者が働きやすい職場環境づくり> ・定年廃止 ・短時間勤務制度、曜日選択制勤務 <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> ・コミュニケーションにおける多言語サポート	○企業主導型保育園『アンサーキッズ』 ・スタッフや近隣で働く方の子どもを対象とした保育園を事務所の隣に設置 ・スタッフは保育料無料 ・給食、おやつ、絵本等にかかる費用もすべて園で負担 ・外国人と日本人の子どもが半々の環境 ・保育士が交代で適切な保育 ・外国人講師の英語プログラムなど、自然と異文化交流ができる環境 ○高齢者の積極的雇用 ・80歳以上のスタッフも継続雇用 ・体力的に負担にならないよう、短時間勤務や2日に1回休日を設けるなどの配慮 ○離職者の積極的な再雇用 ○インターンシップの積極的な受入れ ・現在1名が学業の合間に従事
奨励賞	株式会社Katerial	甲斐市	卸売業、小売業	<所定外労働の縮減> ・社内業務のDX化 ・自宅から直行直帰できる勤怠アプリを導入 <多様な働き方> ・短時間勤務制度 <従業員の意見の反映> ・代表との個人面談 <ハラスメントの防止> ・ハラスメント防止マニュアルを作成	<育児・介護休業を利用しやすい職場環境づくり> ・個別面談を実施 ・必要に応じて復帰の研修、休業中の情報提供 <法を上回る制度> ○その他 ・病児保育利用料負担制度 ・スクール特別休暇制度 ・短時間勤務を希望により小学校3年生まで延長可能	<若者が働きやすい職場環境づくり> ・副業、兼業を容認（副業1人、兼業2人） ○チームにつき年間1日のスクール休暇（特別有給）を支給、時間休制度を導入 ○子供手当の支給 ○健康診断に関して独自の規定 ○基本の退職金制度と別に企業年金制度（確定給付企業年金）を導入 ○各種セミナー、研修、資格取得など勤務時間とし、研修費も負担 （県のCUUなどへの積極的な参加） ○販売管理、会計、人事労務をクラウド化し一元化 ○勤怠アプリにより会社に戻らなくても出勤退勤ができる仕組みを導入 ○365のシェアポイントを活用し出先やテレワーク中でも業務可能 ○LINEWORKSの導入によりパートも含めプライベートと仕事を区分化	
奨励賞	株式会社クリエイティブ リゾート	富士吉田市	宿泊業・ 飲食サービス業	<所定外労働の縮減> ・人員の適正化 ・DX化による生産性の向上 <多様な働き方> ・短時間勤務 <従業員の意見の反映> ・管理職との個人面談 <ハラスメントの防止> ・相談窓口の設置 ・研修の実施	<育児・介護休業を利用しやすい職場環境づくり> ・代替要員の確保 ・個人面談の実施	<若者が働きやすい職場環境づくり> ・インターンシップ受け入れ制度 ・研修制度 <高齢者が働きやすい職場環境づくり> ・高齢者が対応しやすい業務への配置転換 <パートタイム労働者が働きやすい職場環境づくり> ・正社員登用制度 <外国人が働きやすい職場環境づくり> ・研修の実施 ・受け入れ機関との提携	○リフレッシュ休暇制度の導入 ○有給奨励月日を設けて取得を促進 ○日本料理調理技能検定制度（農水省）に加盟 ・外国人人材のプロンス認定を目指し調理師スキルを向上 ○社外（山梨ちゅうぎん経営者クラブ）研修への参加（2024年11名） ○女性管理職の積極的登用
奨励賞	サンリツテクノ株式会社	笛吹市	製造業	<所定外労働の縮減> ・時間外勤務事前届け出の徹底 <多様な働き方> ・短時間勤務制度 <従業員の意見の反映> ・管理職との個別面談 <ハラスメントの防止> ・ハラスメント窓口相談の設置 <病気の治療等> ・治療と仕事の両立支援に向けた面接の実施	<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、個別面談の実施	<若者が働きやすい職場環境づくり> ・先輩社員との交流研修会の実施 ・外部研修への参加促進 <高齢者が働きやすい職場環境づくり> ・65歳以上の継続雇用制度の導入 ・高齢者の職業能力の開発・向上 <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 ・賞与支給	○交流会兼研修会の開催 ・先輩社員による社内研修会の開催 ○仕事と家庭の両立 ・家族の通院や行事参加に有給休暇取得を促進（半日単位での取得も可能） ・未就園児を持つ男性社員の希望者は始業時間の繰り下げ、短時間勤務を実施 ○健康増進事業の取組 ・就業時間外にヨガ教室を定期的に開催（費用は会社負担） ○副業の容認 ○時間外労働の削減 ・時間外労働の事前許可制の徹底 ・機械の導入による工程の自動化・作業効率の向上 ○パートタイム労働者の社員同様の福利厚生 ・社員同様、パートタイム労働者への賞与の支給

第6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	武山工業株式会社	甲府市	建設業	<所定外労働の縮減> ・就業規則時間内でのタイムカード入力(7:30～17:30) <多様な働き方> ・子育て・介護世帯への半日休暇取得 <従業員の意見の反映> ・毎月1回以上は全ての従業員と現場の状況、心配等を一対一で面談 <ハラスメントの防止> ・セミナー、講習会受講（全員） <病気の治療等> ・がん治療者への高額医療費等への情報提供 ・他従業員への現場配置の調整 ・治療を有する者への有給休暇、半日休暇の取得推進 ・令和5年度両立支援コーディネーター基礎研修修了者在籍	<育児・介護休業を利用しやすい職場環境づくり> ・情報提供並びに資料配布 <法を上回る制度> ○その他 ・子育て・介護世帯への半日休暇 ・始業時刻の繰下げ（1時間） ・終業時刻の繰上げ（1時間） ・1ヶ月通してノー残業実施	<若者が働きやすい職場環境づくり> ・資格取得費用全額会社負担（旅費、宿泊費） ・上司（1級技能士）による実技指導 ・外部講師を招いての実技講習 ・3UP推進宣言 <高齢者が働きやすい職場環境づくり> ・定年延長、定年廃止 （希望者全員。月の給与額を減額せず、現役並みに支給） ・毎月使い捨てマスク50枚/箱を全員に配布 ・7～10月まで熱中症対策としてスポーツ飲料配布（1L/1人1日） ・週休2日を推進 <障害者が働きやすい職場環境づくり> ・障害者雇用実績あり	○計画的な有給休暇の取得推進 ○年間を通じ週休2日、ノー残業デー実施 ○副業を容認 ○資格試験受験料の負担（合否に関係なく交通費全額、宿泊費全額） ○自己啓発講習会費用の負担（交通費全額・宿泊費全額） ○感染症対策費用 ○熱中症対策費用の社員負担軽減（空調服の購入等） ○3UP宣言→CUU講座受講（2024年度1人参加）
奨励賞	株式会社チアアップ	甲府市	サービス業	<所定外労働の縮減> ・Zoom、議事録AI認識ツールの活用 ・Googlewospaceやchatworkの活用 <多様な働き方> ・テレワーク実施 <従業員の意見の反映> ・毎月の社員会議、改善提案書 ・毎月のフィードバックを実施 <ハラスメントの防止> ・ハラスメント研修 <病気の治療等> ・就業継続のための相談窓口	<育児・介護休業を利用しやすい職場環境づくり> ・相談窓口 ・入職の際に確認 ・テレワークの環境整備 <法を上回る制度> ○育児 ・大切な人のために使う有給制度 ○介護 ・大切な人のために使う有給制度 ○その他 ・大切な人のために使う有給制度（時間単位で取得可） ・看護休暇・介護休暇制度 ・小学校就学前までの短時間勤務制度 ・始業・終業時刻の繰下げ・繰上げ ・フレックスタイム制の導入	<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（2023年1名、2024年4名） ・スキルマップを活用し一人ひとりのスキルを見える化 ・年90時間の勉強時間 <高齢者が働きやすい職場環境づくり> ・再雇用制度 <パートタイム労働者が働きやすい職場環境づくり> ・テレワーク導入 ・正社員への登用制度	○DX化により総務、経理、営業サポート、資料作成などを在宅勤務可能に ○懇親会は20時以降できないと就業規則に明記 ○インターンシップ生を最長2年でコンサルタントとして認定する制度有り
奨励賞	株式会社電溶工業	昭和町	製造業	<所定外労働の縮減> ・時間外勤務の事前申請の徹底 ・総務部で定期的に残業時間をチェックし、過度にならないように指導実施 <多様な働き方> ・在宅勤務制度（育児等で出社が難しい場合） ・短時間勤務制度（定時間勤務が困難な場合） <従業員の意見の反映> ・目安箱を設置して、従業員の要望を吸い上げられる態勢を構築 <ハラスメントの防止> ・ハラスメント相談窓口を設置	<育児・介護休業を利用しやすい職場環境づくり> ・育児休業に関する相談体制の整備	<若者が働きやすい職場環境づくり> ・高校生、大学生のインターンシップ受け入れ資格取得支援 ・講習会受講料、資格試験受験料の全額会社負担 <高齢者が働きやすい職場環境づくり> ・希望者を65歳まで再雇用 ・65歳以上についても、必要があればさらに70歳程度まで再延長 <外国人が働きやすい職場環境づくり> ・外国人従業員の中で年長の者をリーダーに選定し後輩のサポートを依頼	○働きやすい職場環境づくり ・長時間の残業勤務者に「健康被害防止のための自己チェック表」を配布 ・産業医との面談を就業時間内に実施 ・時間外作業申請書の事前申請及び、週1回の所属長による実労働時間の確認を実施 ・社内に「目安箱」を設置し、従業員が意見・要望等を出しやすい環境づくり ・ハラスメント防止のポスター掲示と相談窓口を設置、通用口付近にポスター掲示 ・在宅勤務制度の導入 ・時間単位有休（朝2時間、夕方2時間）を導入 ・年に1～2回程度、社内懇親会を実施（本社52名が参加） ・地域消防団活動のための休暇制度（有給）を導入 ○出産・育児・介護 ・出産・育児・介護休業明けには、休業前の職種・職階に復帰させる対応を原則 ・休業からの職場復帰後について、希望があれば短時間勤務制度を柔軟に適用 ○多様な人材の活躍 ・外国人人材（ベトナム人技能実習生等）の積極的な受け入れ ・高校や大学等より、インターンシップの受け入れ ・パート、派遣社員からの積極的な正社員登用
奨励賞	富永社会保険労務士事務所	甲府市	学術研究、専門・技術サービス業	<所定外労働の縮減> ・業務用ソフトの導入による生産性向上 ・職場会議の開催による生産性向上、資質向上の取り組み <多様な働き方> ・短時間勤務制度の導入 <従業員の意見の反映> ・1 on1ミーティングの開催 <ハラスメントの防止> ・ハラスメント防止宣言・相談窓口の設置 <病気の治療等> ・子宮ガン検診の費用負担	<育児・介護休業を利用しやすい職場環境づくり> ・育児休業者への情報提供 ・個別面談の実施 <法を上回る制度> ○その他 ・子の看護休暇の特別有給（年次有給休暇とは別）（100%取得） ・子の看護休暇、介護休業を時間単位で取得可能	<若者が働きやすい職場環境づくり> ・心理的安全性の定着 <高齢者が働きやすい職場環境づくり> ・定年年齢：65歳 <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の導入	○月2回の職場会議で生産性向上の取り組みと資質向上の取り組みを討議 ・業務削減、技術導入、スキルアップ、モチベーションアップ、業務改善 ・主に法改正情報の学習会等を実施による資質向上 ・職場内で心理的安全性を定着させる取り組みの実施 ○子育て応援・健康経営の推進 ・「子の看護休暇」の特別有給化 ・休業期間中の情報提供と職場復帰プランの作成、定期的な面談の実施 ○年間総労働時間の削減、時間外労働の削減及び有給取得促進 ・年間総労働時間の削減、時間外労働の時間、有給100%消化を目標にした取り組み ○賞金アップ ・物価上昇を上回る賞金アップを目指し毎年4月に賞金引き上げの実施

第6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	ナガセキトーヨー住器株式会社	北杜市	卸売業、小売業	<所定外労働の縮減> - 生産性の向上に向けた5Sチーム - カイゼン提案制度による年2回のカイゼン提案表彰を実施 <従業員の意見の反映> - 年3回個人面談の実施 - アンコンチームによるアンケート調査 - 朝礼、タ札挨拶 - サンクスカードの取り組み <ハラスメントの防止> - 幹部のハラスメント研修の実施 - 就業規則に追記途中 - 相談窓口の設置案など検討中 <病気の治療等> - 就業継続のための相談窓口（社長、経理）	<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 - 社労士による育児休業に係る労働者への研修の実施 <法を上回る制度> - その他 - 小学校就学前までの短時間勤務制度	<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 - アンコンチーム取り組み - 資格取得支援として資格手当 - 取得手当と毎月の手当を実施しています <高齢者が働きやすい職場環境づくり> - 短時間勤務制度 - 日数調整をしている <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	○アンコンシャス・バイアス（通称：アンコンチーム）を発足 - 職場内の無意識の偏見（アンコンシャス・バイアス）を解消する取り組み 20～30代の社員5人ずつくる専用チーム - 社員へのアンケート結果を分析して解決策を協議（月1度） - 誰もが率直な意見、素朴な疑問を言うことができる組織、チーム作り - 働きがいに繋がる仕組みを構築 ○改善提案制度 - 採用できるものは社内で導入 - 半期に一度表彰制度あり
奨励賞	株式会社ファミリーオート	富士河口湖町	卸売業、小売業	<所定外労働の縮減> - 仕事の見直しや、業務改善システムの導入によって生産性を向上 <多様な働き方> - 事務職については早番・遅番を設定し、子育てしながら勤務可能 <従業員の意見の反映> - 定期的な全社ミーティング - 社長との個別面談を随時実施し、社員の意見を汲み取る <ハラスメントの防止> - 就業規則にハラスメント防止を明記 - 社労士よりアドバイスをいただき、定期ミーティングで伝達 <病気の治療等> - 相談窓口の設置（社長） - 通院と並行して勤務する社員の相談支援体制を整備（実際に当該社員は病気通院と勤務を並行）	<育児・介護休業を利用しやすい職場環境づくり> 社長を相談窓口とし、1on1ミーティングを実施（心配事を聞き、社員にあった支援策を一緒に考えている）	<若者が働きやすい職場環境づくり> - 資格取得支援制度について就業規則に記載 - 社員旅行を実施する中で先輩社員と交流できる機会を創出 <高齢者が働きやすい職場環境づくり> 60歳の定年後、65歳まで有期契約によって契約可能 - さらには70歳まで雇用できる体制を整備 - 高齢者でも働き続けることができるよう設備投資によって作業環境を整備 <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を就業規則に明記 <外国人が働きやすい職場環境づくり> - 技能実習生を受け入れ、働きやすい環境整備のため、OJTによる研修を実施	○事業承継を契機に社内の労働環境の改善を実施 - 就業規則を新たに整備する中で社員の権利義務を明確化 - 社員と社長との1on1ミーティングの機会を創出→今、社員が働きやすい環境を作るために必要なことを社内制度に反映 ○働き方改革の一環で次の制度の導入①リフレッシュ手当創出による年次有給休暇の取得促進 - 年次有給休暇を3日間連続で取得した社員が、経験したことを全体会議で発表→3万円の手当を支給 - 今年度2名が取得し、年次有給休暇の取得率は前年比で+17.3% ②定休日の創設によるワークライフバランスの醸成 365日営業から、業界の一般常識の考え方を改め直し、水曜日を完全定休日 - 社員が休みがとれるようになり家族との時間も増加し、モチベーションUP ③社員研修旅行の実施による社内親睦の増進 - 何でも電子でやり取りする時代だからこそ社員研修旅行制度を開始 - 若年層・高齢者層合わせて、社員同士のコミュニケーションも活発
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機器導入による効率化、省力化 - 残業時間時間削減の呼びかけ <多様な働き方> - 育児期間中での短時間勤務 <従業員の意見の反映> - 月に1度、従業員を主体としたチームによる意見、要望を汲み取る活動の実施 <ハラスメントの防止> - 認定心理士による相談窓口設置	<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	<若者が働きやすい職場環境づくり> - 社内・外の入社研修実施 - インターンシップ受入 - メンター制度 - 月に一度の継続研修、面談 <高齢者が働きやすい職場環境づくり> - 希望者すべて65歳までの継続雇用実施（70歳以上の継続雇用2名） <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、昇給制度	○年間休日120日導入（従業員が心身に健康で、仕事とプライベートの両立を図れる環境の整備） - 残業時間の削減、生産性の向上 ○業務プロセスの見直しと効率化 - 業務プロセスの精査により無駄な作業を徹底的に排除 - 二重で行っていた業務やコア業務を削減し生産性のアップ ○人員配置の最適化 - 各部署の業務量の精査により最適な人員配置の実施と人件費の削減 ○監督の補助業務を行う部署の立ち上げ - 現場監督の負担軽減 ○チーム活動によるボトムアップな意見 - チーム単位での意見交換会の実施と現場の意見を経営層にフィードバック - 現場の課題解決、新たなアイデアの発掘 ○ICT技術の導入 - 各種システムや機械の導入による業務の自動化、情報共有の円滑化 ○目標設定と進捗管理 - 部署ごとの目標設定、定期的な進捗状況の共有
奨励賞	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> - ICT（抗ナビ）導入による生産性向上 - 駐車場所の変更による移動時間の削減 <多様な働き方> - 短時間勤務制度 <従業員の意見の反映> - 職員満足度調査の実施 - 管理職との面談（年1回） <ハラスメントの防止> - ハラスメント相談窓口の設置 - 広報やポスターによるハラスメント防止対策の周知 <病気の治療等> - 就業継続の為の相談窓口の設置 - 広報やポスターによる両立支援の周知	<育児・介護休業を利用しやすい職場環境づくり> - 休業者個人に合わせたマニュアル作成 - 休業者への情報提供 <法を上回る制度> - その他 - 短時間勤務制度 - 始業、終業時間の繰下げ、繰上げ	<若者が働きやすい職場環境づくり> - インターンシップ、職場体験の受け入れ - 資格取得支援 <高齢者が働きやすい職場環境づくり> - 定年後再雇用 - 高齢者を対象とした短時間勤務制度（勤務日数、時間の調整） <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、退職金等制度 - 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> - 研修期間を定め就労をサポート	○年間休日数の引き上げ - 年間休日数を30%引き上げ（令和6年度から）→労働環境の改善 ○各種資格取得費用の会社補助 - 講習会や受験費用の補助、資格手当の支給→R6年度2名の取得 ○産休、育休の取得促進 - 個人に合わせたマニュアルの作成 ○非正規労働者の正規雇用、定年後の再雇用 - 非正規労働者から正規雇用へ1名転換 - 定年後の再雇用契約を2名締結 ○夏場の熱中症対策 - 空調服の支給 - 健康診断結果の有所見者について医師から意見聴取