

岡山労働局発表
令和3年1月28日

報道関係者 各位

【照会先】

岡山労働局 雇用環境・均等室
雇用環境改善・均等推進監理官 犬塚浩司
室長 補佐 岡田節子
電話 086-224-7639

おかやま働き方改革会議創設

「岡山働き方改革パイオニア企業」決定！

～ 働き方改革推進セミナー（2月16日開催）において表彰 ～

このたび、おかやま働き方改革会議（事務局：岡山労働局）では、「働き方改革関係法」の円滑な施行を促進している企業4社を「岡山働き方改革パイオニア企業」として決定しました。

表彰式は、令和3年2月16日に「働き方改革推進セミナー」に先立って実施します。また、表彰企業による事例発表を同上セミナーにて行います。

この表彰事業は、おかやま働き方改革会議構成員からの推薦により、「働き方改革関係法」を積極的に進めている企業を表彰し、表彰企業の優れた取組を発信して、「働き方改革」の取組を広く普及させることを目的としています。表彰は平成30年度から実施しており、今回が第3回目となります。

表彰企業 : 株式会社アイダメカシステム (製造業 美作市)
(五十音順) 木村スチール株式会社 (卸売・小売業 岡山市)
山陽環境開発株式会社 (サービス業 新見市)
株式会社ニッカリ (製造業 岡山市)

「岡山働き方改革パイオニア企業」表彰式・「働き方改革推進セミナー」の概要

日時 : 令和3年2月16日(火) 13:30～13:50 表彰式
13:50～16:00 セミナー
会場 : 令和3年2月16日(火) ピュアリティまきび(岡山市北区下石井2-6-41)
内容 : 第1部 表彰企業による事例発表 各社 15分

第2部 同一労働同一賃金、パワハラ防止対策など法改正の概要
岡山労働局雇用環境・均等室
岡山働き方改革推進支援センターの取組み
岡山働き方改革推進支援センター

相談会 15:00～17:00 岡山働き方改革推進支援センターによる働き方改革及び支援策
についての相談会を併設します。

おかやま働き方改革会議：平成 27 年 10 月 26 日に岡山労働局において立ち上げたもので、働き方改革を推進していく上での課題等について、地方公共団体や労使を交えて話し合い、地域の実情に応じて、労働者の労働環境や処遇の改善等に向けた機運が高まるよう、地域ぐるみで働き方改革を推進するものです。

構成員：岡山県商工会議所連合会、岡山県経営者協会、岡山県中小企業団体中央会、岡山県商工会連合会、日本労働組合総連合岡山県連合会、株式会社中国銀行、株式会社トマト銀行、岡山信用金庫、岡山県社会保険労務士会、独立行政法人労働者健康安全機構・岡山産業保健総合支援センター、岡山県よろず支援拠点、岡山働き方改革推進支援センター、中国経済産業局、岡山県、岡山労働局

- 添付資料
1. 岡山働き方改革パイオニア企業表彰受賞企業の取組み（五十音順）
 2. 岡山働き方改革パイオニア企業表彰要綱

株式会社アイダメカシステム

業種：製造業 所在地：美作市 従業員数：12人（男性 9人 女性 3人）

【労働時間の削減と、ひとりひとりに合わせた働き方改革に取り組んでいます】

（所定外労働削減のための取組み）

- ・タイムカードで時間外労働時間を日々可視化し、個々に状況を把握している。
- ・また1分単位での残業時間を管理し、給与に反映している。
- ・一定の時間を超える可能性のある月には、グラフで時間外労働時間がわかるように掲示し、全員で時間外労働時間を意識して仕事に取り組んでいる。

（年次有給休暇取得促進のための取組み）

- ・2013年に1時間単位の有給休暇を導入。年5日の有給休暇は書式にて可視化し、個々及び全員が確認出来る。また共有カレンダーで休暇取得予定を全員に周知、急な休暇の連絡はSlackで行い、リアルタイムに共有することで、突然の休みでもお互いが業務フォローできるようにしている。
- ・会社休日の決定は社内アンケートを実施して、来期年間休日の設定を全員で決めている。

（多様な人材の活躍推進のための取組み）

- ・2017年に定年制を廃止。2020年に短時間正社員制度の導入。あえて制度化しないことで、本人の希望に合わせて、勤務時間・曜日などを設定できる様にしている。

（仕事と子育て・介護等の両立支援）

- ・学校行事をはじめ子供の習い事・通学・家族の通院のための送迎や外出は、届出すれば容易に外出可能としている。

（仕事と治療の両立支援）

- ・疾病等がある場合は定期通院を周知して、状況に応じて利用可能な各種制度を推奨・提示をしている。

（その他）

- ・労務担当者が労務だけではなく、介護福祉士・産業心理カウンセラーなど前職の経験を活かし、日常会話の中で問題が解決できるよう取り組んでいる。
- ・年3回の面談時に試算表・決算書の要約を開示し、全員で経営の現状を認識している。
- ・県内各機関で開催される社会人研修、技術向上研修等は希望すれば自由に受講することが出来る。
- ・毎月、オンライン目安箱を開設して不安や不満、社内改善や嬉しかったことなどを無記名で自由に書き込むことが出来る。またその結果を必要に応じ開示して、良いことも良くないことも社内でも共有している。
- ・社内間のメールを禁止。会議もゼロに。各種報告書も廃止。代わりにチャットツール：Slack（スラック）を導入。全てのコミュニケーションをSlackで行い、情報共有を素早く行う様にした。
- ・シエスタ制度（昼寝OK）を採用。眠い時に能率悪く業務を行わず、休憩場所等でしっかり寝てリフレッシュしてから再度取り組む様にしている。
- ・健活企業、健康経営優良法人（中小企業部門）2019、2020取得。スポーツエールカンパニー等も取得し、個々の健康と体力づくりを推奨している。

木村スチール 株式会社

業種：製造業 所在地：岡山市 従業員数：24人（男性18人 女性6人）

【ワークライフバランスの推進に取り組んでいます】

（所定外労働削減のための取組み）

・毎週水曜日をノー残業デーとし、定時退社を促している。また、1日の残業時間を2時間までとして、上司が管理を徹底している。

（年次有給休暇取等の取得促進のための取組み）

- ・安心して年次有給休暇が取得できるよう人員を増員している。
- ・子育てや介護に関して時間単位の年次有給休暇の取得を推進している。
- ・業務を相互補完可能なように多能工人材の育成に取り組むことにより、休暇を取得しやすい環境づくりを進めている。

（その他）

- ・業務改善・生産性向上について社員教育を実施。
- ・誕生日休暇制度の導入。

山陽環境開発株式会社

業種：サービス業 所在地：新見市 従業員数：20人（男性17人 女性3人）グループ全体：74名

【誰もが働きやすい職場づくりに取り組んでいます】

（所定外労働削減のための取組み）

- 1. 自社独自の評価制度に基づき、各人が能力向上を目指す目標を設定し、一人ができる業務の幅を広げる多能工化の推進に取り組んでいる。
- ・ ネット接続による勤怠管理システムを導入し、個々人の所定外労働時間及び年次有給休暇取得状況が一覧で把握できる環境を整え、上長による勤怠管理がより確実に行えるようにした。

（年次有給休暇取等の取得促進のための取組み）

- ・ 上長が毎月、有給休暇取得状況を把握し、シフトを組む際に、取得率の低い社員に積極的取得を促している。

（多様な人材の活躍推進の取組み）

- ・ 正社員の助手として定年退職後の高齢者に対して体力的に無理なくできる業務を提供して、パート社員として雇用している。
- ・ 体力に自信のなかったり、人とのかわわりが苦手な障害者に対しても一人でできる清掃業務を提供し、1日数時間程度から仕事に慣れてもらえるような環境を整えている。

株式会社ニッカリ

業種：製造業 所在地：岡山市 従業員数：124人（男性85人 女性39人）

【業務効率化と生産性向上による、自然な『働き方改革』の導入】

（所定外労働削減のための取組みと公休日の増加）

・全社的に「業務効率化・生産性向上」に取り組んでおり、不要な業務・書類・習慣を排除していった結果として、所定外労働時間が減少した。加えてITによる業務効率化にも積極的に取り組んでおり、生産管理などの基幹システムへの設備投資や社内情報管理にクラウドシステムを導入し、日報や予定・ワークフローのクラウド共有管理、書類の電子化、ハンコ承認の削減などを行い、業務の効率化を図った。こうした工夫から2017年は月平均4.1時間であったが2018年は2.4時間、2019年は1.7時間とほぼ所定外労働がない状態にまで削減され、「残業なく定時に帰る」という組織文化が定着している。

その結果として、無理なく土日祝全て公休日とすることに成功。

（年次有給休暇の取得促進のための取組み）

・クラウド共有により、自身の業務管理に基づいて積極的かつ計画的に年次有給休暇が取れる風土ができています。

（多様な人材の活躍推進）

- ・管理職が2名、外国人正社員1名、長期雇用をはたし定年退職した障害者も1名おり、多様な人材が働ける環境を整備している。女性活躍推進のための取組として、子育て中の社員は家庭の事情で早期出勤早期退社ができる仕組みを取り入れている。
- ・正社員転換制度を導入し、非正規社員であっても意欲と能力のある者は正社員に転換して活躍している。

（時間、場所にとらわれない多様な働き方制度）

・コロナ禍において、ほぼすべての従業員に対してテレワークでの業務ができるようにし、希望者、希望日、希望業務においてテレワークでの業務を認めている。

（働き方改革による効果）

- ・利益率UP、財務健全化により営業利益率16%、自己資本比率57%を達成。
- 過去最高の従業員への賞与支払い月数を実現。総労働時間削減、多様な働き方、賞与増額、会社の安定など全てを両立させ、真の意味でワークライフバランスを後押しする。

「岡山働き方改革パイオニア企業」表彰実施要綱

(目的)

第 1 条 「働き方改革関係法」の円滑な施行を促進している企業を「岡山働き方改革パイオニア企業」として表彰し、表彰企業の優れた取組事例を発信して、「働き方改革」の取組を広く普及させることを目的とする。

(対象)

第 2 条 岡山県内に本社があり、岡山県内において事業活動を行う常時雇用労働者を有する法人（国及び地方公共団体を除く。）（以下「企業」という。）

(推薦)

第 3 条 「おかやま働き方改革会議」の構成員が、次の(1)～(7)のいずれかの取組を実行し、成果を上げている企業として、「岡山働き方改革パイオニア企業」表彰推薦書により推薦する企業であること。なお、推薦期間は、4月1日から同年11月末までとする。

- (1) 所定外労働時間削減のための工夫を行っている
- (2) 年次有給休暇の計画的な取得推進のための工夫を行っている
- (3) 「女性」「高齢者」「障害者」「若者」「非正規労働者」などを含め、多様な人材の活躍推進に取り組んでいる
- (4) 子育て、介護など仕事と家庭との両立支援について、法律で定められた以上の取組を行っている
- (5) 場所、時間にとらわれない多様な働き方制度を導入している
- (6) 疾病の治療と仕事の両立支援に取り組んでいる
- (7) その他、独自性のある取組を行っている

(表彰要件)

第 4 条 次の(1)～(4)のいずれにも該当する企業であること。

- (1) 表彰を受けた場合、岡山労働局等主催のセミナー等で取組内容の発表が可能であること
- (2) 前事業年度の正社員^{※1}の月平均所定外労働時間数が前々事業年度を下回っていること、または、前事業年度及び前々事業年度の月平均所定外労働時間数が 20 時間以下であること
- (3) 前年度の正社員の年次有給休暇の年間付与日数に対する取得率^{※2}が全国平均以上^{※3}であること
- (4) 過去 3 年間に於いて、労働関係法令に重大な違反がなく、社会通念上、表彰にふさわしくないと判断される問題がないこと

^{※1} 直接雇用であり、雇用期間の定めがなく、社内の他の雇用形態の労働者に比べて高い責任を負いながら業務に従事する労働者

^{※2} 取得率=全取得日数（1年間に実際に取得した日数）／全付与日数（繰越日数を除く）

^{※3} 直近の「就労条件総合調査」の「労働者 1 人平均年次有給休暇の取得状況」の取得率による

(表彰者、選考、決定及び表彰企業数)

第 5 条 表彰は「おかやま働き方改革会議」を主催する岡山労働局長が行う。表彰企業は、第 3 条により推薦され、第 4 条の要件に該当する企業とする。表彰企業数は、推薦順に 1 年度最大 6 社とする。

(制度の実施期間)

第 6 条 本表彰制度は、「働き方改革関連法」の円滑な施行を推進するという目的に鑑み、令和 2 年度まで実施する。

(庶務)

第 7 条 会議の庶務は、岡山労働局 雇用環境・均等室において処理する。

(その他)

第 8 条 その他必要事項は、別に定める。

(附則)

この要綱は、平成 30 年 10 月 17 日から施行する。

この要綱は、令和元年 8 月 7 日から改訂する。