

魅力ある職場づくりに 取り組む企業 事例集

Vol 8

令和3年度の「静岡労働局だより」（毎月10日頃発行している広報誌）の「魅力ある職場紹介」コーナーに掲載した県内の企業です。

静岡労働局

魅力ある職場づくりに取り組む企業 事例集VOL.8

	名称	所在地	概要
1	株式会社エスバイエス	静岡市葵区	◆有給休暇消化率100%、11期連続黒字 「サンクスカード」など、社員がお互いを思いやり、助け合う気持ちを持てる仕組みを取り入れた。
2	株式会社第一印刷	浜松市東区	◆女性が活躍する印刷会社 「仕事への意欲・熱意・能力発揮の可能性」を見極めて採用した結果、女性が7割を占めた。
3	社会福祉法人八生会	浜松市東区	◆ワークライフバランスを積極的に推進 休暇制度を充実させるなどした結果、子育て世代の職員の定着率が高まった。
4	静岡県信用保証協会	静岡市葵区	◆子育てサポート企業として「くるみん」認定 小学4年の始期に達するまでの育児短時間勤務制度の導入で、子育て世代が働き続けられるようになった。
5	株式会社ヤマハコーポレートサービス	浜松市中区	◆女性の活躍促進企業「プラチナえるぼし」認定 女性従業員を対象としたリーダー研修を行い、意識改革を行うなどした結果、女性の管理職比率が40%に上がった。 ◆全社員にテレワーク利用を拡充した結果、育児・介護と仕事との両立や時間の有効活用などの効果が生まれた。
6	東海工業株式会社	掛川市	◆男性の育児休業取得率100%。子育てサポート企業「くるみん」認定 社長の呼びかけで始まり、育休取得時は社員同士が仕事をフォローしあう雰囲気生まれ、4年間で12人の男性社員が育休を取得した。
7	正光建設株式会社	周智郡森町	◆若者の採用が増えた企業。「ユースエール」認定 休日日数や年休日数を増やしたり、残業を削減するなどの取組をした結果、令和3年度に6人の若者が入社した。
8	社会福祉法人美芳会	富士市	◆公的な認定を積極的に取得 公的認定の取得は、介護施設の働きがいや働きやすさの認知を高めた。また職場の管理職の職場環境の維持・改善の意識を向上させた。

魅力ある職場紹介

「働きやすく」「元気な」県内企業をご紹介します！

株式会社第一印刷①

女性が活躍する印刷会社



【プロフィール】

所在地：浜松市東区

社員数：24名

事業概要：伝票、封筒、パンフレット、カタログ、会社案内、チラシ、荷札等の企画・印刷・製作



株式会社 **第一印刷**



現在、全従業員の7割は女性であり、**工場長をはじめ多くの女性が会社の中心メンバー**として活躍されています。社長の田中様にお伺いしました。

「20年以上前、当時の印刷業界には男性を優先して雇用するような風潮がありましたが、たまたま知人の紹介で女性を当社で採用することとなりました。

その女性従業員の仕事ぶりは、こちらの期待を上回るもので、その姿勢は顧客からも高く評価されました。この従業員の採用を契機として、年齢・性別・学歴等ではなく「**仕事への意欲・熱意・能力発揮の可能性**」を見極めて採用するようになり、結果として女性従業員が全体の7割を占めるに至っています。

『この仕事は女性には無理だ』というような先入観を持たず、一人一人の社員に**期待を直接言葉で伝え、チャンスを与え、出した成果を適正に評価**し、その評価結果を的確にフィードバックするサイクルを繰り返すことでモチベーションアップにつながり、期待以上の力や成果を発揮してくれると思っています。」

「静岡労働局だより」7月号に掲載

魅力ある職場紹介

「働きやすく」「元気な」県内企業をご紹介します！



株式会社第一印刷 ②

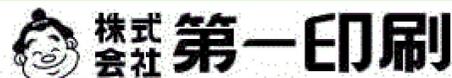
女性が活躍する印刷会社

【プロフィール】

所在地：浜松市東区

社員数：24名

事業概要：伝票、封筒、パンフレット、カタログ、会社案内、チラシ、荷札等の企画・印刷・製作



先月号に引き続き、女性従業員が活躍している秘訣について、社長の田中様にお伺いしました。

○子供を連れて出勤する制度とキッズルームの導入○

「数年前のことです。週末近くに『週明けの月曜日に納品を頼めないだろうか』と顧客から依頼がありました。他社でも断られ困っている様子が伺えました。その話を聞いて協力してくれることになった女性従業員がいたのですが、土・日の休日に自宅に子供を残して出勤するのは難しいとのこと。

すると、その従業員から『子供を連れてきていいですか』と提案がありました。しかし、小さな子供を工場内で遊ばせるのは危険です。そこで、私が土・日の2日間、安全な事務室内で子供の遊び相手を務め、その子の親である従業員に印刷作業をしてもらい、無事、月曜日にお客様に製品をお届けすることができました。このことがきっかけとなり、**子供を連れて出勤する制度**を導入するとともに、社内にガラス張りで中の様子が分かる**キッズルームを設置**しました。当時、子育て中の従業員が何人もいました。残業のときは保育園のお迎え時間が気になりますし、保育園や小学校がお休みの土曜日や祝日に仕事を頼まなくてはならないときもあります。そんなとき、子供が親の目の届くところにいれば、従業員も安心して仕事に取り組みます。」

○休暇取得しやすい職場 3連休制度○

10年ほど前までは、年次有給休暇の取得日数に従業員間で偏りがあったそうです。そこで、土・日が所定休日のときに、従業員ごと金曜日をあらかじめ計画的に年次有給休暇として割り振る**「3連休制度」**を導入しました。

誰がいつ休むのか分かるので仕事の調整がしやすいですし、従業員からも「気兼ねなく休める」と好評のようです。



「静岡労働局だより」8月号に掲載

魅力ある職場紹介

「働きやすく」「元気な」県内企業をご紹介します！

社会福祉法人八生会

ワーク・ライフ・バランスを積極的に推進



【プロフィール】

所在地：浜松市東区

社員数：480名

事業概要：施設介護事業・在宅介護事業・地域包括支援センター事業・サービス付き高齢者向け住宅事業



社会福祉法人 **八生会**

介護老人福祉施設 一空園



ワーク・ライフ・バランスを積極的に推進している職場となった背景や具体的な取り組みについて、

法人本部キャリア開発課 参事の花木様にお話を伺いました。

○取組の背景○

当法人ではかつては30歳代の職員の定着率が低く、職員が不足していました。これは介護業界共通の課題です。

そこで「30歳代は子育て世代なので、仕事と家庭の両立を図る」「仕事の質を高めるために職員のプライベートを充実させる」の方針のもと平成21年度に子育て支援制度を開始し、平成24年度からは組織的な取組を展開しています。

○充実した休暇制度○

①バースデー休暇、②リフレッシュ休暇、③年次有給休暇の積立（年5日、最大100日まで）制度、④連続休暇取得推奨制度を導入した結果、職員からは「バースデー休暇等が職場内で定着した結果、気兼ねなく休暇が取れる」と好評で、年次有給休暇取得率は73%（令和2年度）まで上昇しました。

○法定の要件を上回る両立支援制度○

①育児短時間勤務制度は「子が小学生未満まで」、②所定外労働免除・時間外労働及び深夜業の制限は「子が小学4年生未満まで（子を養育する等の条件あり）」とするなど、子育て世代を支援しています。

○業務の効率化のための支援○

休暇の取得や両立支援を支援するため、業務の効率化も図りました。

①ICカードによる勤怠管理、②WEB方式の会議、③介護ロボット導入、④迅速・正確な情報共有と情報伝達を可能にする「タブレット端末」利用によるマニュアル閲覧・業務記録入力・各種報告などです。

○取組の効果○

両立支援と業務の効率化の結果、職員のワーク・ライフ・バランスが向上しました。

以前は離職率が高かった子育て世代の職員の定着率が高まり、世代別の職員数のばらつきが少なくなっただけではなく、全世代にとって働きやすい職場になりました。

「静岡労働局だより」9月号に掲載

魅力ある職場紹介

「働きやすく」「元気な」県内企業をご紹介します！

静岡県信用保証協会

子育てサポート企業として「くるみん」認定



【プロフィール】

所在地：静岡市葵区

社員数：188名（男性120人 女性68人）

事業概要：中小企業が金融機関から事業融資を受ける際に、公的な保証人として借入をサポートするとともに、金融機関等と連携して企業の創業支援や経営改善等、様々な支援を行う



あなたの事業を応援するパートナー

静岡県信用保証協会



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に定めた目標を達成し、基準を満たした「子育てサポート企業」として、令和2年7月に厚生労働大臣の認定を受けました。

さらなるワーク・ライフ・バランスの充実に向けた現在の取組について、総務部経営管理課本田様に伺いました。

○妊娠・出産・育児にかかる制度の拡充○

小学校に入学すると学童保育の預かり時間が保育園より早い時間に終わってしまうため、小学生の子供をもつ職員から短時間勤務を利用したい声が多く上がりました。そこで、小学4年の始期に達するまでの育児短時間勤務制度を導入し現在13名の職員が利用しています。子育て世代が働き続けられるようになり好評です。また、職員が休んだ場合のフォロー体制が整備されているため、子の看護休暇（5日まで有給）も気兼ねなく取得できます。

○アンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）をテーマにした研修の実施○

平成27年の職種区分一本化を機に全ての職員が総合職となり、女性職員も意欲や能力に応じた業務に従事するようになりました。以降、女性職員の主体性が高まり、女性職員が企画した研修会や意見交換会を毎年実施しています。

令和2年度は、無意識のうちに持っている偏見や思い込みを自覚し、性別や経歴等にとらわれず、誰もがイキイキと活躍できるようにと、「アンコンシャス・バイアス」をテーマに、女性職員5名が講師を務め研修会を実施しました。

今後もこのような研修を通じて、女性職員のキャリアアップと、誰もが活躍できる働きやすい職場づくりを進めます。

「静岡労働局だより」10月号に掲載

魅力ある職場紹介

「働きやすく」「元気な」県内企業をご紹介します！



株式会社ヤマハコーポレートサービス

プラチナえるぼし認定 女性活躍の場が広がる

【プロフィール】

所在地：浜松市中区 社員数：573名

事業概要：ヤマハグループのシェアードサービス事業

女性の活躍促進に関する状況が優良な企業として認定する「えるぼし認定」企業のうち、より高い水準の要件を満たした企業を認定する「プラチナえるぼし認定」を今年度受けました。

その取組内容について、経営管理部 山本様にお話を伺いました。

以前より常時雇用する社員における男女比はほぼ同じでしたが、女性管理職の比率が低い（2011年4月時点で23%）ことが課題でした。

- 意識改革○ 女性管理職は選択肢の一つであり、個人のキャリアプランを考える場の提供が必要であると考え、女性従業員を対象としたリーダー研修を行い、意識改革を行いました。
- 特別休暇の導入○ 社員一人一人がライフスタイルに合わせて働き続けられる職場環境の実現が会社の成長に繋がるとの思いから、ライフサポート休暇を導入。年間で2日、最大30日まで積み立てでき、時間単位でも取得ができることから、私傷病、家族の看護、不妊治療、育児、ボランティアなど多様なニーズに応じて幅広く活用できる休暇として好評です。
- 業務改善○ 事務作業ロボットを導入し（例えば会計処理業務をロボットが行うことにより）、社員の業務時間短縮を図りました。その他、時間外労働を削減するために、各部門で目標を立て実行したり、安全衛生委員会等を通じてPDCAサイクルを回したり、といった工夫を行い、ワークライフバランスを取りやすい環境を整えました。
- 取組の成果○ 誰もが働き続けられる職場環境を目指し整備を進めた結果、女性活躍の場が広がり、結果的に女性の管理職比率は40%を達成しました。



（女性従業員を対象としたリーダー研修）

「静岡労働局だより」11月号に掲載

魅力ある職場紹介

「働きやすく」「元気な」県内企業をご紹介します！



株式会社ヤマハコーポレートサービス

全社員テレワーク利用可能とした

【プロフィール】

所在地：浜松市中区 社員数：573名

事業概要：ヤマハグループのシェアードサービス事業

先月号に引き続き、全社を挙げてワーク・ライフ・バランスに取り組み、テレワークを積極的に取り入れるに至った経緯について経営管理部 山本様に伺いました。



○ ニューノーマルな働き方～テレワークの定着へ ○

コロナ前のテレワーク対象者は、育児・介護等事情を抱える社員に限られていました。コロナ禍による新しい働き方を実現するため、昨年11月、テレワーク勤務制度を**全社員に適用出来るように拡充**しました。

○ 社員の自己管理をサポート ○

社員のメンタル面をサポートするため、リモートで年1回、健康セミナーを開催しました。テーマは、一昨年は「良い睡眠を取るための方法」、昨年は「コロナ時代に効く『ウェルビーイング』とは？」でした。

また一般的に、テレワークのデメリットとして上司・同僚・部下とのコミュニケーションが取りにくいと言われていました。これについて各職場での取組事項は以下のとおりです。①オンライン上で上司とのミーティング ②オンライン上で毎日15分間の部内昼礼等 ③仮想オフィスツールを導入し、会議や雑談の場を設ける。

○ 社員の喜びの声 ○

①通勤時間が無くなり時間を有効活用できる、②育児・介護と仕事との両立ができる、③健康セミナーの内容を取り入れ職場が良い雰囲気になった、④毎日の昼礼等で部内に一体感が生まれた、という声も上がっており、順調にテレワーク制度を活用できています。

「静岡労働局だより」12月号に掲載

魅力ある職場紹介

「働きやすく」「元気な」県内企業をご紹介します！



東海工業株式会社

- ・男性の育児休業取得率100%
- ・2021年 くるみん認定

【プロフィール】所在地：掛川市 社員数：81名(男性77人、女性4人)
事業概要：自動車・バイクのプレス試作部品製作



男性の育児休業取得率は全国が12.65%、静岡県が9.2%（令和2年度）ですが、今回ご紹介する東海工業株式会社は **100%** を達成しました。

その経緯などについて、総務の赤堀様にお伺いました。

○ きっかけ —社長からの呼びかけ— ○

2016年に1ヵ月以上育児休業を取得した男性社員がいたのですが、社員の間では収入の減少や仕事に影響が出ることへの不安が強く、以降なかなか育児休業を取得する男性社員はいませんでした。

しかし2017年頃社長より「うちは若い男性社員が多い。ワークライフバランスの観点からも、育児休業を取得しやすい環境を作り男性の育児休業取得を促進しよう」との呼びかけがきっかけとなり、取り組みが始まりました。

○ 推進 —総務の取組— ○

2018年に総務が社内掲示により、育児休業制度の内容、休業可能期間、経済的支援、家庭面・仕事面でのメリットなどについて周知するとともに、社内に相談窓口を設置しました。

会社の理念は「品質を大切に。人は、もっと大切に」です。以前から、育児休業の申し出があれば認めるつもりでしたが、この総務の取組をきっかけとして、2018年以降、育児休業を取得する男性社員が増えました。

○ 育児休業の広がり —100%達成— ○

育児休業を取得した男性社員からの「妻も喜んでくれた」「育児休業の取り方により収入の減少や仕事への影響も抑えられる」といった話が広がり、育児休業の取得への不安が減っていきました。仕事をフォローしあったり、育児休業を取得できる雰囲気醸成され、自然と男性社員からの育児休業取得の申し出が増えました。

その結果、2018年以降、4年間で12人の男性社員が育児休業を取得しました。

今後は、子供の看護休暇や介護休業の取得促進に取り組む予定です。

「静岡労働局だより」1月号に掲載

魅力ある職場紹介

「働きやすく」「元気な」県内企業をご紹介します！



正光建設株式会社

- ・若者の採用が増えた企業
- ・ユースエール認定



【プロフィール】所在地：周智郡森町 社員数：56名
事業概要：土木、建築、総合建設業

令和3年度に「ユースエール認定」(※)を受けました。

若年労働者の入社が増えた秘訣について岸浪人事課長と渡瀬総務課長にお聞きしました。

※若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業を厚生労働大臣が認定する制度です。

○ ユースエール認定を知ったきっかけ ○

「以前はハローワークに求人を出すだけで、若者の採用は増えませんでした。

数年前、ユースエール認定制度を知りましたが、認定を受けるためには12項目をクリアする必要がありました。

若者に選んでいただける企業になるために、まずは休日日数を業界最高水準に引き上げることから始めました。」

年間休日数が令和元年は97日でしたが、令和2年に**115日**に増やしました。

その他、**年次有給休暇日数**を勤続2年で**20日間**に設定し、**平均取得日数**は令和2年には**11.64日**になりました。

○ 残業削減 ○

以前の建設現場で監督をしていた社員の働き方は、昼間は現場、夕方帰社してから事務処理というパターンでした。

「残業を減らすために、1つの現場に**複数の監督**を置き、現場担当と書類担当に**作業を分担**しました。若手の監督は先輩と組むことによって仕事を一人で抱え込むことがなくなり、ストレスも減ったようです。」

その結果、令和元年には10時間以上だった**月平均残業時間**が令和2年には**5.35時間**にまで減りました。

○ メンタルケアの環境整備 ○

労働衛生管理については、令和2年までは衛生管理者のみで対応していましたが、令和3年からはTHP（心とからだの健康づくり）指導者の心理相談員を常勤で配置し、健康診断の検査項目以外のメンタルケアにも早い段階で対応する環境を整えました。また、顧問の公認心理師（及び臨床心理士）や産業医にも相談をしながら、社員の心の問題に対するケアにも取り組みました。

○ 若者採用実績 ○

かつては若者採用がほぼありませんでしたが、取組の結果、令和3年度は**6人の若者**(高卒2人、専門学校卒2人、大卒1人、大卒中途1人)が入社しました。

「静岡労働局だより」2月号に掲載

魅力ある職場紹介

「働きやすく」「元気な」県内企業をご紹介します！

社会福祉法人美芳会

公的な認定を積極的に取得

【プロフィール】

所在地：富士市

職員数：158人（男性38人、女性120人）

事業概要：特別養護老人ホーム運営、養護老人ホーム運営、ショートステイ事業、
デイサービス事業居宅介護支援事業、地域包括支援センター運営

職場環境改善に積極的に取り組み、**ユースエール認定**（若者採用・育成）、**プラチナくるみん認定**（次世代育成）**プラチナえるぼし認定**（女性活躍）、**もにす認定**（障害者雇用促進）など、働き方改革に関連する認定や認証を受けています。その経緯などについて、事業推進部人事担当の大塚様にお伺いしました。

○ 課題解決に向けた計画 ○

介護職場では常に人手不足状況で、人材の確保と定着が課題でした。

また、施設増設に向けた増員とそれに伴うマネジメントの強化の必要がありました。

その課題解決に向け、男性よりも女性職員が多く、また子育て中の女性も少なくないという背景をもとに、「働きやすさ、働きがい、成長を大切にする会社」を基本的考えとし、①女性の人材育成・登用 ②職場環境と意識の改革 ③ワークライフ・バランスの促進、の3つの視点で計画を立てました。



次頁へ続く

「静岡労働局だより」3月号に掲載

○ 取組内容と成果 – 年休取得促進、ノー残業デー、両立支援、障害者雇用などの取組 – ○

◆ 以前は職場内で年休の取得状況に個人ごと・職場ごとで差がありましたが、気兼ねなく年休を取得できること、公平に取得できることを目的に次のような制度を導入しました。

①1時間単位の年休取得制度、②付与日数を「法定+4」に増加、③入社時の年休付与

④計画的利用のルール（a.3か月ごとに1日、b.半年ごとに公休日に連結して取得）

その結果、2021年度の**年休取得率**は、正規職員が**84%**、非正規職員が**90%に上昇**しました。

◆ 以前は手書きの出退勤管理でしたが、デジタル勤怠管理システムを導入して勤怠情報を管理職が随時確認し時間外労働を均一化した結果、2021年度の正規職員の**1か月平均の時間外労働時間数**が**6.14時間に減少**しました。

◆ 育児休業の取得要件を「子が3歳に達するまで」とするなど、法律を上回る育児休業制度を導入した結果、**子育て中の女性職員の定着率が向上**しました。

◆ 以前は年功序列型でしたが、職員個人ごとに目標を設定し、毎月1回管理職と面談し（**1on1面談制度**）、進捗状況を確認しながら問題点や改善点を把握する手法を導入した結果、E S調査（従業員満足度調査）の全73項目のうち70項目で**満足度が向上**するとともに、全項目平均満足度（総合満足度）も上昇しました。

◆ 平成28年度までの障害者雇用は2人で、法定雇用率を下回っていましたが、ハローワークの障害者就労支援の職場体験実習事業所に登録するなどして実習生を受け入れ、実習体験を経ることによって、労働者が就労しやすくなり、定着率が向上しました。現在は8人の障害者を雇用し、**雇用率は法定（2.3%）を上回る3.27%**になりました。

○ 公的認定を取得する意義 ○

公的認定は、介護職場が働きやすく、働きがいがあり、個人が成長できることを認知してもらう広報的な役割がありますし、それを取得することによって管理職職員の職場環境の維持・改善の意識が向上します。

今後は介護業界全体の職場環境の向上のほか、社会的な認知を高めていきたいと考えています。