



静岡労働局発表
平成31年3月19日

静岡労働局雇用環境・均等室
雇用環境・均等室長
長澤 達士
指導係長
三浦 範久
電話 054-252-5310

「魅力ある職場づくりに取り組む企業 好事例集Vol. 6」を作成しました！

～各種認定企業等を中心にした魅力ある職場づくりに取り組む10企業の事例を紹介～

昨年公表の「魅力ある職場づくりに取り組む企業 事例集」Vol.1から5に続いて、県内の「えるぼし・くるみん・ユースエール認定企業」を中心とした「魅力ある職場づくりに取り組む企業 事例集」Vol.6を作成しました。

事例集については、静岡労働局のホームページに公開するとともに、県内企業の皆様や働く方々のご理解が進むよう情報発信に努めて参ります。

番号	企業名	概要
1	株式会社 小糸製作所 静岡工場	◆創業100年を超えるものづくり企業として「ものづくり」は「ひとづくり」を基本に、グローバルNo.1サプライヤーを目指す。
2	株式会社 藤浪造園	◆男性中心のイメージがある造園業で女性が働きやすい仕組みを導入し、県内最少従業員13人で、くるみん認定を取得。
3	ジヤトコ株式会社	◆長時間労働の削減に向け、労働時間の「見える化」を推進するとともに、法律に先んじて勤務間インターバル制度を導入するなど、社員のQOL（生活の質）の向上を目指す。
4	株式会社 ソミック石川	◆ボールジョイントでは国内No.1シェアのものづくり企業が、次の100年へつなげるためワーク・ライフ・バランスの向上を目指し、様々な取組を展開。
5	ベルメディカルケア株式会社	◆医療、介護の専門知識がなくても入社後の教育で、お得意先・仕入先・社内から信頼される人材を育成し、鈴与グループでユースエール初認定。
6	松本印刷株式会社	◆紙媒体離れが進む中、お客様が求める様々な商品を提供できる体制を整備するため、働きやすい職場づくりに着手。
7	浜名湖電装株式会社	◆世界トップクラスの技術力を保ちつつ、更なる成長を目指してダイバーシティを推進し、意識変革（職制＝男性、役職者＝長時間労働）に取り組む。
8	株式会社 アミック	◆高い専門性が求められる事業を支える経験豊富なスタッフが、安心して働き続けられる職場環境の実現にチャレンジ。
9	有限会社 伊豆介護センター	◆多様な働き方に柔軟に対応することで職員が安心して、いきいき働ける環境が整備され、利用者に寄り添った自立支援を推進。
10	沼津信用金庫	◆男女雇用機会均等法施行前から積極的に女性活用、女性職員が安心して働ける環境整備を推進。

**魅力ある職場づくりに
取り組む企業 事例集**

Vol 6

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.6

	名称	所在地	従業員数	業種	概要
1	株式会社 小糸製作所静岡工場	静岡市 清水区	4,894人	自動車用照明 器具製造	◆創業100年を超えるものづくり企業として「ものづくり」は「ひとづくり」を基本に、グローバルNo.1 サプライヤーを目指す。
2	株式会社 藤浪造園	静岡市 葵区	13人	造園・土木工 事業	◆男性中心のイメージがある造園業で女性が働きやすい仕組みを導入し、県内最少従業員13人で、くるみん認定を取得。
3	ジヤトコ株式会社	富士市	6,649人	変速機、自動 車部品の開 発・製造	◆長時間労働の削減に向け、労働時間の「見える化」を推進するとともに、法律に先んじて勤務間インターバル制度を導入するなど、社員のQOL（生活の質）の向上を目指す。
4	株式会社 ソミック石川	浜松市 中区	1,705人	ボールジョイ ント、ダン パー製造業	◆ボールジョイントでは国内No.1シェアのものづくり企業が、次の100年へつなげるためワーク・ライフ・バランスの向上を目指し、様々な取組を展開。
5	ベルメディカルケア 株式会社	静岡市 清水区	128人	医療機械器具 の販売、介護 福祉用品のレ ンタル・販売	◆医療、介護の専門知識がなくても入社後の教育で、お得意先・仕入先・社内から信頼される人材を育成し、鈴与グループでユースエール初認定。
6	松本印刷 株式会社	榛原郡 吉田町	202人	印刷業	◆紙媒体離れが進む中、お客様が求める様々な商品を提供できる体制を整備するため、働きやすい職場づくりに着手。
7	浜名湖電装 株式会社	湖西市	1,766人	自動車部品製 造業	◆世界トップクラスの技術力を保ちつつ、更なる成長を目指してダイバーシティを推進し、意識変革（職制＝男性、役職者＝長時間労働）に取り組む。
8	株式会社 アミック	浜松市 中区	121人	生産システム の開発、販売、 保守	◆高い専門性が求められる事業を支える経験豊富なスタッフが、安心して働き続けられる職場環境の実現にチャレンジ。
9	有限会社 伊豆介護センター	伊東市	310人	介護事業	◆多様な働き方に柔軟に対応することで職員が安心して、いきいき働ける環境が整備され、利用者に寄り添った自立支援を推進。
10	沼津信用金庫	沼津市	469人	金融業	◆男女雇用機会均等法施行前から積極的に女性活用、女性職員が安心して働ける環境整備を推進。

株式会社 小糸製作所静岡工場

所在地:静岡市 創業:1915年 資本金:142億円 従業員数:4,894人(男性 3,848名、女性 976名) 平均年齢:42歳 業種:製造業

◆創業100年を超えるものづくり企業として「ものづくり」は「ひとづくり」を基本に、グローバルNo.1サプライヤーを目指す。

- ・世界で唯一、光源からランプシステム制御までを開発・生産している技術は、「ものづくり」は「ひとづくり」からを基本とする人材育成システムが支えている。

取り組み前
(きっかけ)

「働きやすい環境の整備」、「多様な人材の活躍」を柱に働き方改革を推進する

- ✓ 創業から100年を超え、更なるイノベーションに挑戦し続ける人材を育成する為には、教育だけではなく働きやすい職場環境の整備、社員の意欲向上が不可欠。
- ✓ 長時間労働の是正、柔軟な働き方の実現、女性の活躍推進、非正規社員の処遇改善等、様々な課題に取り組む必要があった。

取り組み後(効果)

働きやすい環境整備

- ✓ 長時間労働の是正
 - ・設計部門の残業削減(前年比▲10%)
- ✓ 柔軟な働き方の実現
 - ・年休取得日数の向上(前年比+6%)
- 多様な人材の活躍推進
- ✓ 女性の活躍推進
 - ・女性管理職の増加(14年度BM比2倍)
 - ・女性総合職の増加(14年度BM比2倍)
- ✓ 非正規社員の処遇改善
 - ・法改正に先行したパート社員の正社員化
 - ・再雇用者の処遇改善(一時金)

取組内容や仕組み

長時間労働の是正

- ✓ 業務効率化目標を各部門に割り付け、効率化方策の吸い上げ、業務改善活動を全社で推進。
- ✓ 残業時間は部署別の偏りも大きいことから、残業の多い設計部門を重点に、人員の増強、設備・システム導入、組織・人員配置の見直し等を推進。

柔軟な働き方の実現

- ✓ 個人別に年休の年間取得計画を立案、部門別の年休取得実績を役員会にて定期報告、低取得者へのフォロー強化。

女性の活躍推進

- ✓ 育児休業期間(1→3才)、育児短時間勤務(3→9才)の延長、女性のキャリアアップを支援する教育の開講、一般職から総合職転換の推進。

非正規社員の処遇改善

- ✓ 無期転換、同一労働同一賃金等の法改正を踏まえ、非正規社員の意欲向上につながる施策を検討。

株式会社 藤浪造園

所在地: 静岡市 創業: 1970年 資本金: 1,000万円 従業員数: 13人(男性 8人、女性 5人) 業種: 造園工事、土木工事、造園維持管理等

◆男性中心のイメージがある造園業で女性が働きやすい仕組みを導入し、県内最少従業員13人で、くるみん認定を取得。

・良いものはどんどん取り入れていくとの社長方針から、育休復帰プランを作成し、女性が働きやすい職場づくりを進め、県内では最少従業員13人で、くるみん認定。全国でも造園業の認定は2事例目。



造園の仕事は個人のお客様から公共事業へと変遷

- ✓ 法人化して約30年経つが、当初は個人からの仕事が大半を占めたが、現在では公共事業やゼネコン等からの下請けが主流。
- ✓ 公共事業では入札制度で、入札金額と直近の施工実績・技術審査点が基となるため、一度落札できないと翌年度以降も落札が難しくなる面がある。
- ✓ 業務のひとつひとつに人手が必要なため、適した人材の応募があれば採用したいが、思うように人材の確保が進まなかった。

取組前
(きっかけ)

女性が働きやすい環境が整備され人材確保にもつながった

- ✓ 女性が働きやすい環境が整備されたことで女性社員は5名まで増え、現場でも2名の女性社員が活躍している。
- ✓ 2年前の新卒者を採用したことをきっかけに、メンター制度を導入し、男性中心の環境で孤立しがちな女性社員の相談体制を整備し、継続雇用につながっている。
- ✓ エコアクション21認証後、社員に無駄を削減する意識が高まった。
- ✓ 平成30年10月くるみん認定取得。

取組後(効果)

取組内容や仕組み

男性中心の職人の世界から女性も活躍できる環境を整備

- ✓ 女性従業員が働き続けられるよう、育児休業の取得及び職場復帰がしやすい環境を整備するため育児休業復帰支援プランを導入。
- ✓ 小学校3学年修了までの子を養育する社員は労働時間を6時間又は5時間に短縮できる制度を導入。
- ✓ 毎年1~3名の生徒をインターシップとして受け入れており、この社員数での受入は正直負担ではあるが生徒から学ぶこともあり、今後も継続したい。

環境省が進めるエコアクション21を認証

- ✓ 入札の加点になることがきっかけであったが、環境に関わる業務を行っていることから、会社のイメージアップや社員の環境への意識変化を期待した。
- ✓ 造園技術を活かしながら、環境保護をビジネスにしていきたい。ビオトープ協会にも加盟しており、時代とともに変遷する環境保護へ対応していきたい。

※エコアクション21とは、中小企業が二酸化炭素や産業廃棄物排出削減の分野に取り組み、環境にやさしい製品やサービスを開発・販売することを促す制度。

ジヤトコ株式会社

所在地:富士市 創業:平成11年 資本金:299億3,530万円 従業員数:6,649人
(男性6,107名、女性542名) 業種:変速機および自動車部品の開発・製造及び販売

◆長時間労働の削減に向け、労働時間の「見える化」を推進するとともに、法律に先んじて勤務間インターバル制度を導入するなど、社員のQOL(生活の質)の向上を目指す。

・労働(残業)時間をリアルタイムで把握し、長時間労働を抑制するとともに、法律の施行に先んじて勤務間インターバル制度を導入するなど、社員のQOL(生活の質)を上げることに最優先で取り組んでいる。



(きつかけ) 取組前

労働(残業)時間管理

- ✓ 残業時間管理が、月末になり、36協定で定めた限度時間ぎりぎりであることに気づき、業務調整を急遽行うケースがあった。
- ✓ 働き方が多様化し、管理職のみならず、一般社員についても36協定や労務管理について理解する必要性が増した。

育児・介護休暇等の制度理解

- ✓ 法定の育児・介護休暇や企業独自の結婚休暇などの制度はあったが、「事例に応じて、どのような会社の制度を利用できるか理解したい。」という声が聞かれた。

在宅勤務

- ✓ 在宅勤務について、週16時間を上限として定めていたが、まとまった在宅勤務を希望するケースが発生した。

取組後(効果)

労働(残業)時間の適正化

- ✓ 労働時間がリアルタイムで把握できるようになり、迅速な対応が図れるようになった。

休暇制度の利用率向上

- ✓ 休暇取得に対する理解度が上がり、休暇が取れないという苦情や問い合わせがなくなった。

在宅勤務の利用率向上

- ✓ 在宅勤務の利用率が向上し、効率的に業務が行えるようになり、労働生産性が向上した。
- ✓ 平成27年7月プラチナくるみん認定取得。
- ✓ 平成30年11月静岡労働局ベストプラクティス企業に選定。

取組内容や仕組み

労働時間の「見える化」の取組を推進

- ✓ 間接部門については、パソコンのログオン・ログオフ時間を自動的にデータとして集積するほか、リアルタイムでの労働時間管理が行えるようにした。
- ✓ データは人事部門と各部門の管理者が随時確認できるようになったほか、設定された「限度時間」に近づくと、人事部門から注意喚起メールを送信することとした。
- ✓ 労働時間管理に関する「手引き」を作成し、管理者のみならず一般社員にも社内インフラを経由して周知・啓発を図った。

業務効率化の推進

- ✓ 電子メールや会議を有効かつ効率的に進めるガイドを「Mailing Way」「Meeting Way」として設定した。

勤務間インターバル制度の導入

- ✓ 健康管理維持を目的に勤務間インターバル制度を法制化に先んじて2018年4月より導入。

「仕事と出産・育児の両立支援ハンドブック」の作成

- ✓ 出産・育児に関わる制度やフローをまとめたハンドブックを作成。利用者の上司も理解できるような内容にまとめた。

在宅勤務制度を拡充

- ✓ 在宅勤務の上限について、週16時間から月64時間へと規制の緩和を行った。

株式会社 ソミック石川

所在地:浜松市 創業:1916年 資本金: 3億2,400万円 従業員数:1,705人(男性1,559人、女性146人) 平均年齢38.5歳 業種:自動車部品製造業

◆ボールジョイントでは国内No.1シェアのものづくり企業が、次の100年へつなげるためワーク・ライフ・バランスの向上を目指し、様々な取組を展開。

企業理念である「人のつながりを大切にし、力いっぱい努力で、世の中の役に立ち、愛される会社となる」を従業員一人ひとりが考え、行動することでより良い会社を目指します！



取り組み前
(きっかけ)

男性中心のものづくり企業から、誰もが活躍できるダイバーシティの実現を目指す

- ✓ 自動車の足回り部品であるステアリングやサスペンションボールジョイントの製造という作業から圧倒的に男性が多く、男性中心の企業体質になりがちであった。
- ✓ 少子高齢化による社会構造の変化から、次の100年へつなぐために、多様な人財が活躍できる環境をつくる必要があった。

取り組み後(効果)

働きやすい環境が整備された

- ✓ 年次有給休暇の取得では年間10日の取得計画を作成し各部門の意識改革を推進。現業部門においては、多能工化や応援を推進することで取得しやすい仕組みとした。
- ✓ 平成28年6月、多様な人財が活躍できる会社を目指し、ダイバーシティ推進組織を設置した。
- ✓ 平成29年4月、障がい者支援を目的とした特例子会社ソミック・ワンを設立した。
- ✓ 女性の育児休業の復帰率が100%となるとともに、積立有給休暇制度の拡充により男性でも育児休業が取得しやすい環境・制度ができた。
- ✓ 平成30年4月くるみん認定取得。

取組内容や仕組み

女性活躍支援委員会ひまわりの設置

- ✓ 男性社員中心の企業体質を改め、女性社員も活躍できる職場環境を作るため、女性活躍支援委員会「ひまわり」を発足。
- ✓ 女性社員の困りごとをピックアップし、問題解決の手法を取り入れ、対策案の検討まで実施。間接部門では自主的なキャリア形成ができる仕組みづくりやテレワークの提案、直接部門では、技能系女性の採用増加へつなげるためのモデルラインづくりを検討した。
- ✓ また、近隣他社と社外交流会を実施して女性活躍の情報交換・収集を行うことで、女性社員の主体性、気づきを与え、モチベーションアップにつなげた。

入社～退社まで活躍できるステージに応じた階層別教育の実施

- ✓ 教育体系の「三本柱」として、役割等級毎への階層別教育、メンタルヘルス、セクハラ・パワハラ、コンプライアンス、QC手法等を学ぶ機能別教育、内部品質・環境監査員育成等の専門教育を実施。また、製造部門では研修道場を設置し、改善、からくり、保全等のオペレーター教育に力を入れている。

ベルメディカルケア 株式会社

所在地: 静岡市 創業: 2011年 資本金: 1,000万円 従業員数: 128人
平均年齢 39.8歳 業種: 医療機械器具の販売、介護福祉用品のレンタル・販売



◆医療、介護の専門知識がなくても入社後の教育で、お得意先・仕入先・社内から信頼される人材を育成し、鈴与グループでユースエール初認定。

・業界を一步先に行く取組姿勢を大切に、人材育成を実施。鈴与グループ企業では初めてのユースエール認定を取得。

取組前 (きっかけ)

医療、介護需要に対応できる人材の育成・確保に苦慮していた

- ✓ 高齢化の進行に伴い、医療、介護分野は今後の需要が見込まれ、医療機器販売、福祉用具レンタルも伸びが期待された。
- ✓ 一方で、診療報酬の抑制傾向や介護保険制度改正により経営環境は厳しくなる中、一定の利益を確保していくために、全て(お得意先、仕入先、社員)に信頼される会社づくりを目指してきた。
- ✓ 社員の成長を促し、社員一人ひとりがプロフェッショナルとしての誇りを持てるような職場環境整備が最重要経営課題。

取組後(効果)

社員一人ひとりのスキルアップが図られるとともに、計画的な人材の確保につながった

- ✓ 全社員が提供するサービスの質を高めようとする意識やモラルが醸成され、より専門性を高めることにつながった。
- ✓ 相互協力体制が強化され組織力アップにつながった。
- ✓ 2年連続で新卒者が確保できた。
(30年度3人、29年度3人、28年度2人)
- ✓ 平成30年10月ユースエール認定取得。鈴与グループ企業として初めての認定取得。

取組内容や仕組み

人材育成に力を入れるとともに、魅力ある職場づくりへの取組

- ✓ 設立から7年しか経っていないが、お客様のニーズをしっかりと把握し、的確な商品を提供するため2、3年前に能力開発体系を整備し、毎年ブラッシュアップしている。
- ✓ 職能制度にプラスして賃金テーブル等も全て公開し、公正な評価に基づき処遇を決定している。社員のライフステージに応じた将来設計が立てられようになっている。
- ✓ 静岡労働局の事例集を参考に、仕事の見える化プロジェクトを立ち上げ、業務マニュアルをオープンにし、担当者が不在でも代替可能な体制づくりを目指している。

時間外労働削減の取組

- ✓ 4~5年前より所定労働時間内で仕事を終えるよう意識改革に着手。勤怠管理者である営業所長に対する時間管理の教育を徹底した。
- ✓ 社員への還元策として、時間外手当を削減した分はボーナスで上乗せする措置を講ずることとした。

松本印刷 株式会社

所在地: 榛原郡吉田町 創業: 1932年 資本金: 2,000万円 従業員数: 202人(男性110人、女性 92人) 業種: 印刷業

◆紙媒体離れが進む中、お客様が求める様々な商品を提供できる体制を整備するため、働きやすい職場づくりに着手。

・紙媒体からネット情報へと印刷業界の縮小が進む中で、お客様の求める様々な商品を提供するためには社員の働きやすい環境を整えることが不可欠との認識から取組に着手。



ネット社会の浸透により従来の印刷業の枠組みを超えた取組が必要だった

- ✓ ネット社会の浸透により従来の印刷だけでは印刷業界の縮小が避けられない課題であった。
- ✓ お客様が求める様々な要望を形にするためには、サービス・情報・印刷をつなげる新たな価値創造が必要であった。
- ✓ 働きやすい環境を整備することにより、社員のモチベーションが上がり、お客様の想いや夢を形にするチャレンジが可能となると考えた。

取組前
(きっかけ)

社員のモチベーションが上がり様々なチャレンジが出てきた

- ✓ 以前から女性社員は多い方であったが、働きやすい職場づくりを進めたことで、計画的な人員確保につながり、営業スタッフ35人中、5人の女性が活躍している。
- ✓ 男性社員だけの大きな用紙を使用する部署に、女性社員が自ら手をあげカラー刷りの業務に従事している。
- ✓ UV印刷等の活用により、地元企業のエリアカバー率を上げ、地域に密着した企業を目指している。
- ✓ 平成30年10月くるみん認定取得。

取組後(効果)

取組内容や仕組み

働きやすい職場づくりのため様々な取組に着手

- ✓ 子供の看護休暇を見直し、特別休暇として3日間を付与。
- ✓ 3歳から小学校就学前の子供を育てる社員の始業又は終業の時刻を繰り上げ又は繰り下げる制度を導入。
- ✓ 妊娠中及び出産後の社員のために「妊娠・出産・育児休業・復帰のパンフレット」を作成、相談窓口を開設。
- ✓ 社内の17部門ごとに有給休暇の取得促進や所定外労働の削減のための部門計画を策定。

独自の技術で他社との差別化を実現

- ✓ 従来の油性印刷ではなく、紫外線を使ったUVインクジェットプリントの導入により多様な素材(フィルム素材、樹脂素材、木材・和紙など)や成形物への印刷も可能となり、オリジナル製品の製作が小・中ロットで可能となった。
- ✓ さらに、大型ボードへの印刷、オリジナルグッズ・販促ツール・装飾品・横断幕・看板の製作が可能となり、また、お客様の持ち込み素材・製品などへの印刷も可能となった。

浜名湖電装株式会社

所在地:湖西市 創業: 1950年 資本金: 4億7千万円 従業員数: 1,766人(男性1,529人、女性237人) 業種: 輸送用機械器具製造業



◆世界トップクラスの技術力を保ちつつ、更なる成長を目指してダイバーシティを推進し、意識変革(職制＝男性、役職者＝長時間労働)に取り組む。

・自動車部品製造会社は男性でないと務まらないという思い込みを脱却し、更なる成長へのチャンスをつかむため全社を挙げてダイバーシティを推進。

(きっかけ)
取組前

すべての社員が仕事や家庭で輝けるよう、長時間労働を低減させる必要があった

【直接部門】

✓ 男性中心の職場環境、ライン設計は、自働ライン・重量物・機械＝男性、手組ライン＝女性の意識(人員構成・配置・役割分担意識)変える必要があった。

【間接部門】

✓ 社内意識調査アンケートにより、長時間労働の評価＝職制という女性のキャリアアップ意識のバイアスをさせていた。

【全社】

✓ すべての社員のワークライフバランスの実現には長時間労働の低減が急務だった。

取組後(効果)

働きやすい職場環境が整備された

【直接部門】

✓ 男性職場の中、女性に任せれないと思い込んでいた業務を任せられるように改善。女性社員自身と上司同僚社員の意識の変革。

【全社】

✓ 5年間で管理監督者(課長格・係長格・班長格)4倍に増加(2名→8名)。2018年1月には初の女性課長登用、今後も取組継続。

✓ 管理職が慢性的な過重労働傾向の体質であったが、健康管理時間や有休目標を設定し管理することで意識改革につながり改善された。平均取得日数 2017年14.2日、2018年 15.6日

✓ 全社一体となることで、長時間労働の風潮を変革働き方改革を推進できた。

✓ 2018年11月えるぼし認定(3段階)取得。

取組内容や仕組み

女性活躍に向けた取組(環境整備・採用)

【直接部門】

✓ 男性にも優しいラインづくり(重量物の取り扱い)を含めて女性社員の確保や採用数の拡大により、女性比率の向上を図るため女子高への求人要請。

✓ 女性の配置がなかった部署への配置と女性オペレーターの育成を図って女性社員の職域拡大。

【間接部門】

✓ 女性社員の職制の積極的拡大(育成)

✓ 【全社】2020年までに女性の管理監督者を10名以上とする目標を立て、取組を推進中。

長時間労働低減＝働き方改革推進(継続就業)

【間接部門】

✓ 2017年より労使一体となって働き方改革を開始。働き方委員会・推進室を中心に部署間の業務を見直し、労働時間の効率化を実施。

✓ 工場内に無線Wi-Fiを設置し試験運用。更に出張時にモバイルワークを行える環境ツールの活用に向けて試験運用。

✓ 【全社】年間平均・目標取得日数16日、最低有休取得日数8日の設定、インターバル10H制度の試験導入、間接部門の20時以降の労働禁止等を行い、長時間労働を低減。

株式会社 アミック

所在地:浜松市 創業:1992年 資本金: 9,050万円 従業員数: 121人(男性 88人、女性 33人) 業種: 生産・原価管理システムの開発、販売、保守

◆高い専門性が求められる事業を支える経験豊富なスタッフが、安心して働き続けられる職場環境の実現にチャレンジ。

・働きやすい職場づくりが優秀な人材の確保・定着につながり、顧客である製造業の課題克服ができ・使いやすく・運用しやすいシステムの開発につながるという好循環の実現への取り組み。



(きつかけ) 取組前

経験豊富な社員がシステム開発を支えていた

- ✓ 設立以来、一貫して製造業に特化した生産・原価管理システムの開発、販売、導入、保守を手掛けてきた。
- ✓ 製造業の知識が豊富なスタッフが開発を支えてくれたからこそ業績を上げている。社員が100名を超え、働き方への考えやライフプランも多様化した。多様性を受入れ発揮していくことが既存社員の継続的な就業、新たな人材の定着につながり、会社の更なる成長につながると感じた。また、一般事業主行動計画の対象になったことで、さらに取組を加速化させる必要性を感じた。

取組後(効果)

生産性の向上

- ✓ 週1回決まった曜日を「ノー残業デー」としたことで、計画的な業務遂行への意識を高められた。また、ノー残業デーの就業後には同僚との職場外での交流の機会が増え、社員のコミュニケーションの活性化につながった。
- ✓ ISO認証の品質管理システムに則り、業務計画を綿密に立てることにより、人員を適正に配置できるようになったことが、長時間労働の抑制につながった。

有望人材の獲得

- ✓ 女性社員も働きやすい環境が整備され、支持されたことで、女子大学生の入社増加につながり、男女ともに有望な人材の獲得ができた。
- ✓ 平成30年11月くるみん認定取得。

取組内容や仕組み

経験豊富なスタッフが働き続けられる職場環境を整備

- ✓ 生産・原価管理のシステム開発は、高度な知識が必要な業務である。知識・経験を積んだ、社員の離職は会社の損失となるため、出産前後の同社内での継続就業を推進し、復職する女性社員の比率は高かった(過去15年間で93%)。加えて、育児短時間勤務として10:00～15:30の最短4.5時間の勤務を可能とした。原則社員の申出時刻を始業とし、30分単位で勤務時間の短縮を可能としている。
- ✓ 特別な事情があれば子供が小学生になってからも短時間勤務や在宅勤務を認めている。
- ✓ 自由計画年休制度(1年間に5日以上を指定)を導入し、子供の学校行事に参加しやすく、またワークライフバランスの実現も目指した。

人材育成の推進

- ✓ システムの開発は、それを担う人材の力量がカギとなることから、新人には6ヶ月間の研修、中堅社員にはリーダーシップやマネジメント研修、管理者に対しても年2回以上の研修を実施。来年度から、ラーニングマネジメントシステムを導入し、成果に対する評価を標準化し、賞与や昇給に反映させる予定。

有限会社伊豆介護センター

所在地：伊東市 創業：1996年 従業員数：310名（男性 64人、女性 246人） 業種：医療・福祉

◆多様な働き方に柔軟に対応することで職員が安心して、いきいき働ける環境が整備され、利用者に寄り添った自立支援を推進。

- ・「多様な働き方への対応」と「充実した研修制度」で契約社員の意欲向上を図ることで1人ひとりが安心して働ける環境を整備し、高い品質のサービスを提供。



奨励賞

取組前
(きっかけ)

女性が活躍できる職場環境をつくりたい

- ✓ 介護業界は女性職員が多く、個々のライフスタイルに合わせて、柔軟に働ける職場をつくりたい。

性別や年齢に関わらず、幅広い人材を活用したい

- ✓ 業界の傾向として、人手が集まりにくくなっており、長く安心して働ける環境を整備することで、介護分野のイメージを変えていきたい。

取組後
(効果)

出産を理由とする退職者がゼロに

- ✓ 子供の行事への参加を優先できる環境を整備したことにより、直近3年間で出産退職者ゼロ。年次有給休暇取得率約70%。

契約社員から正社員への転換の流れを確立

- ✓ 年2回の面談で勤務時間の希望を聞き、雇用形態を柔軟に対応。平成29年度8名、30年度10名を契約社員から正社員へ転換。転換希望が叶わなかった職員もフォローアップ。
- ✓ 平成27年度パートタイム労働者活躍推進企業奨励賞受賞

取組内容や仕組み

子育て世代を意識した福利厚生の実施

- ✓ 契約社員に対しても保育料を補助(平成30年13名の契約社員に助成)。
- ✓ 本社事務所内にキッズスペースを設置。子供の預け先がないときも出社できる環境を整備。

様々な人材の活用

- ✓ 週1時間から募集。現在も週2、3時間勤務の職員を活用。
- ✓ 介護未経験者も積極的に採用。本人の意向を確認の上、熟練者業務の見学、補助などを通して、業務をサポート。

キャリアアップの取組

- ✓ 介護福祉士資格取得の支援として、必要な実務者研修会場を実施法人に貸与。伊東市内での受講が可能となった。
- ✓ 本社にて介護福祉士対策講座を無償で受講可能。過去3年平均80%以上の合格率。資格取得後、時間単価60円の昇給。

沼津信用金庫

所在地:沼津市大手町 創業: 1950年 出資金: 7億4百万円

従業員数:469人(男性 279 名、女性 190 名) 業種:金融業、保険業



◆男女雇用機会均等法施行前から積極的に女性活用、女性職員が安心して働ける 環境整備を推進

- 男女雇用機会均等法施行以前から、営業職への登用など女性活躍に力を入れている。妊娠・出産等の休業に対する制度を整備し、女性職員が安心して働ける環境の整備を推進している

(きっかけ) 取組前

女性職員が安心して働ける環境の整備が必要だった

- ✓ 地域貢献の一環として事業所がある地域で不足している保育園等の施設の開設を検討していた。当金庫として何かできないか、当金庫職員の働き方に対応する制度を設けられないか考えた。
- ✓ 地域貢献に取り組む中で、自社の中で特に女性職員が安心して働ける環境の整備が必要であると考え始めた。

取組後(効果)

女性職員の採用と職員比率の変化

- ✓ ここ数年は20名前後の採用に成功している。直近に採用した20名の男女比は3対7と男性職員より多い採用。後輩となる新規職員が入ることで先輩職員には良い刺激となり影響を与えている。

人員確保に繋がった

- ✓ 休業中・子育て中の職員が抱いていた不安を解消し、要望を満たしている。近況報告会等を設けることでキャリアロスを未然に防止できた。
- ✓ 近況報告会の交流等を実施することで休業中の職員が安心感を持つことができ継続就業、最終的に人員確保にも繋がった。
- ✓ 静岡県男女共同参画社会づくり宣言事務所認定(2011年7月)
- ✓ えるぼし2段階目認定(2018年11月)

取組内容や仕組み

均等法施行以前からの女性活躍

- ✓ 20年前より、職員を総合職一本で採用。男女問わず涉外業務を経験させ、営業職に配置してきた。融資知識の少ない女性職員に対しては外部セミナー等を活用した研修を実施して女性職員の育成を行った。
- ✓ 業績が伸び悩んでいた新規店舗に女性主力の構成を行った店舗を開設、店長他1名を男性、女性8名を配置したところ、女性らしい細やかさも手伝い業績回復。

女性の働きやすい職場整備

- ✓ 女性職員の結婚・妊娠・出産・育児のライフイベントに応じた庫内制度の拡充や規定の整備を行った。更に女性活躍推進委員会で育児休業中の職員を集めた近況報告会等を設けて休業中、子育て中の職員の不安の解消や要望収集を行っている。
- ✓ 配偶者出産制度の拡充や短時間勤務制度の延長利用が可能になるよう規定を改定。

女性管理職の登用

- ✓ 女性が活躍している労働環境整備の情報を提供することで、女性の新規学卒者採用を強化している。
- ✓ 若手女性職員に対し、以前から不足していた融資教育・研修を実施している。既存職員に対しては管理職への意識を醸成するためのマネージメント研修を実施している。