



厚生労働省 静岡労働局発表  
平成30年6月28日

担当 静岡労働局 雇用環境・均等室  
雇用環境・均等室長 長澤 達士  
雇用環境改善・均等推進監理官 柴山 明範  
電話 054-252-5310

報道関係者 各位

## 「魅力ある職場づくりに取り組む企業 事例集V o 1. 2」 を作成しました！

～経済団体等からの情報提供により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12月に、県内金融機関等からの情報を基に取りまとめた「魅力ある職場づくり」に向けての好事例集」に続き、経済団体等からの情報提供を基に、「魅力ある職場づくりに取り組む企業事例集V o 1. 2」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	事業所名	取組内容
1	株式会社 アドテクニカ	◆社員ニーズを把握し、働きやすい環境づくりを進めたことで従業員満足度（ES）が増し、社員の能力発揮が向上。
2	株式会社エンチャー	◆トップダウンによる長時間労働の削減に取り組むとともに、店舗販売員が商品の専門知識を身につけて顧客サービスを充実させ、他店との差別化を実現。
3	ジャトコ株式会社	◆労働時間の「見える化」を推進し、時間外労働を削減するとともに、休暇制度や在宅勤務の利用率を高めることにより生産性の向上を実現。
4	はごろもフーズ 株式会社	◆「早がえり」運動の徹底や有休取得促進により、社員の働くことに対する意識改革を進め、社員の「公」も「私」も満足できる生活を実現。
5	ヤマハ株式会社	◆社員個々人のライフ全体を充実させることが新たな価値創造の原動力となる。
6	加和太建設株式会社	◆トップ自らが企業理念や想いを語り、若い世代の共感を得て、人材確保が図られるとともに、業界としては異例の女性が働き続けられる職場環境づくりを推進。
7	社会福祉法人 聖隷福祉事業団	◆人材確保・労働者の定着のため、女性活躍推進、両立支援及び健康経営に取り組む。
8	本橋テープ株式会社	◆社員一人ひとりとの密接なコミュニケーションにより、業務配分を適正化するとともに、地域に密着したイベントとのコラボによりイメージアップを促進。
9	株式会社 TOKAIホールディングス	◆グループ横断的なプロジェクトにより、管理職の労働時間の削減や年休取得率の向上による働きやすい職場づくりを推進するとともに、女性活躍を推進。
10	株式会社 ホテルニューアカオ	◆全館休館日の設定や客室係の業務見直しなどの逆転の発想により働きやすい環境を整備。

## ◆社員ニーズを把握し、働きやすい環境づくりを進めたことで従業員満足度(ES)が増し、社員の能力発揮が向上。

・10年後の会社の姿を社員と共有し、社員が働きたい会社を目指し、様々な制度、仕組みを導入することにより優秀な人材の確保、時間外労働の削減を達成。

取組前  
(きっかけ)

### 若手の採用はあったものの離職率が高かった

- ✓ 20年ほど前に広告会社からIT企業へ業種転換。IT業界にシフトしたことで、20代の若手採用が増加したが、「離職率が高い」という悩みを抱えていた。
- ✓ また、若手採用の増加に伴って結婚や子どもが生まれるなど、男女ともに授業参観や家庭訪問、病気の看病などで休みを取りたいという社員が増えた。
- ✓ 社員のワーク・ライフ・バランスを向上させることで、家庭生活もプライベートも充実させながら、10年後のアドテクニカの姿について、目指すべきビジョンに向けた取組方針を策定。

取組後(効果)

### 優秀な人材の獲得

- ✓ 働き方改革に取り組んでいることが、様々な情報から拡がり、多くの応募があり、優秀な人材を採用できている。また、中途退職者は減少し、定着率が向上した。

### 時間外労働の削減

- ✓ 残業の申請は、これまで紙による申請を上長にするのみであったが、煩雑であった紙での管理を止めて、申請時間を決め、必要がある者のみをITツールによる申請とした。申請方法の見直しにより、その日にやらなければならない仕事かどうかという精査が従業員に根付き、従業員の時間意識が変わって、ムダな残業が減った。

## 取組内容や仕組み

### ノー残業デーの設定

- ✓ 毎週水曜日と金曜日の週2日をノー残業デーとし、経営側だけで押し進めるのではなく、社員も参加する委員会を作って、社員の理解を得ながら、自主的に退社する意識付けを進めている。
- ✓ 働き方改革を進めるためには、取引先にも周知し理解を求めることが必要であったため、社長自らが顧客に対し説明し、理解を求めた。

### 柔軟な働き方の導入

- ✓ 子育て中などにより、フルタイムで勤務できないものの、能力があり働きたい意欲がある主婦等がいることを知り、短い時間での勤務を可能としている。
- ✓ 在宅ワークを制度として導入し、けがや病気など様々な理由により出勤ができない社員については、テレワークで就労を可能としている。

### 職務のマニュアル化

- ✓ 急な休みや中途退職などがあっても困らないように、職務を「マニュアル化」し、人が代わっても同じクオリティの仕事ができるようにしている。

### 女性の管理職への登用

- ✓ リーダー職以上の管理職9名中、女性が5名。

## ◆トップダウンによる長時間労働の削減に取り組むとともに、店舗販売員が商品の専門知識を身につけて顧客サービスを充実させ、他店との差別化を実現。

・企業トップが中心となって長時間労働の削減に取り組むとともに、店舗販売員への教育を充実させ、お客様に詳しい商品知識を提供し、DIYに関する相談にも対応できる店舗サービスを展開することにより付加価値を付け、他店との差別化を図っている。

(きつかけ) 取組前

### 働き方改革にむけた取り組み

- ✓ 企業の成長と従業員の成長を促す重要な取り組みであり、「長時間労働の削減」=「生産性の向上」を行って、企業として競争力基盤を整備する必要があった。

### 仕事と家庭が両立できる職場づくりが必要

- ✓ 長時間労働の削減など女性が活躍するのに必要な、仕事と家庭が両立できる職場づくりを進める必要があった。

取組後(効果)

### 長時間労働の削減・新入社員の離職率改善

- ✓ 本社及び店舗における長時間労働が削減された。このため、新入社員の離職率が大幅に減少した。また、これまでは育児休業の取得後、長時間労働を理由に役職者での復帰を望まなかった女性が、長時間労働の削減等により現職で復帰できるようになった。

### 生産性の向上

- ✓ 社員の多能工化により店舗の販売オペレーションが効率化するとともに、付加価値の高い店舗サービスを提供することにより他店との差別化が図られた。

## 取組内容や仕組み

### 長時間労働の削減

- ✓ 長時間労働の削減が必要というトップの強い意識を共有し、本社・店舗ともに取り組んだ。また、会議の実施回数を減らしたり、不要な資料作成を見直すなど業務の効率化に努めた。
- ✓ 店舗ごとに、タイムカードや施錠時間などのデータを分析し、施錠時間が他の店舗に比べて遅い店舗については、その理由を分析して原因をつきとめた。不要な業務を減らすよう指導するなど、長時間労働の削減に努めた。加えて、店舗ごとに作成する実行計画の中で必ず働き方改革に関する項目も盛り込むようにして、店舗ごとの取組を促した。
- ✓ 本社については毎週木曜日を閉館日とし、出勤する事は原則認めず全員必ず休日をとれるようにした。その旨を店舗・取引先にも周知し、業界としては異例の取組を行った。

### 社員教育の充実・生産性の向上

- ✓ 毎週のように社員研修を実施し、商品知識を身につけてもらうとともに、非常勤職員を含めてDIY資格の取得を促進するなど、社員の質を上げる人材開発・多能工化に取り組んでいる。また、納入・発注の時間見直しなど販売オペレーションの効率化を行い、生産性の向上に取り組んでいる。

## ◆労働時間の「見える化」を推進し、時間外労働を削減するとともに、休暇制度や在宅勤務の利用率を高めることにより生産性の向上を実現。

- ・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、ライフサポート休暇制度の創設や在宅勤務制度の拡充により従業員の生産性向上を実現。



(きつかけ) 取組前

### 労働(残業)時間管理

- ✓ 残業時間の累計が36協定で定めた限度時間ぎりぎりになり、業務に影響が出ることが多かった。

### 育児・介護休暇等の制度

- ✓ 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るものの、利用が低調であった。また、「上司の理解がないので取りにくい」といった声も聞かれた。

### 在宅勤務

- ✓ 在宅勤務(テレワーク)制度はあるものの、週16時間までと柔軟性に欠けることから拡充を求める声があった。

### 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

- ✓ 「ライフサポート休暇」という名称で取りまとめられたガイドブックが広く従業員に周知され、各種休暇の取得率が向上した。(年次有給休暇取得率(平成28年75.3%→平成29年86.9%))

### 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。

取組後(効果)

## 取組内容や仕組み

### 労働時間の「見える化」のためのシステムを導入

- ✓ 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、現場部門についてはカードリーダーを順次導入し、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。

### ライフサポート休暇制度の創設

- ✓ 各種制度について、「ライフサポート休暇」として取りまとめを行い、ガイドブックを作成して、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。

### 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時間へと大幅な拡充を図った。

## ◆「早がえり」運動の徹底や有休取得促進により、社員の働くことに対する意識改革を進め、社員の「公」も「私」も満足できる生活を実現。

・社員一人ひとりが自身の業務を洗い出して見直すことにより早期退社が可能となり、生産性が向上するとともに、業務分担の見直しなどにより連続休暇が取りやすい環境づくりを進めたことで社員の満足度が向上した。



(きつかけ) 取組前

### より一層のワーク・ライフ・バランス充実を目指して

- ✓ 平成24年度の業績不振をきっかけに始めた業務改善の取組が静岡県から表彰。この状況を維持すべく、更なる残業時間の削減を目指すこととした。
- ✓ 就業規則に定められた休日は年120日でもともと他社に比べて多い方であったが、年によっては年に1日程度祝日が出勤日になることもあった。祝日は家族と一緒に休みたいという声もあったことから、有休制度の見直しに着手した。

### 時間外労働時間の削減

- ✓ 平成29年度初めに比べ、社員一人当たりの月間平均時間外労働時間数は、平成29年度終わりには23%の削減に成功。

### 社員の働くことに対する意識改革により業務効率UP

- ✓ 21時までに退社しなければならないという意識づけにより、一人ひとりの仕事へのモチベーションが向上。また、今までの業務を、今までかかっていた時間より短く上げることができるようになったため、時間当たりの生産効率が上昇。
- ✓ 年に1度の連続休暇を楽しみに仕事に励む社員が続出。特に、積極的に計画を立て、国内はもちろん、海外旅行をする社員も多くみられる。

取組後(効果)

### 取組内容や仕組み

#### 「早がえり」運動

- ✓ 平成29年度より、全国の事業所を遅くとも21時までに退館することを決定。
- ✓ 毎日の退館時間を事業所ごとに記録。1か月ごと本社に提出し、超過している部署については原因を検討。
- ✓ 原則として、一人ひとりが自身の業務を洗い出して見直し、上司と話し合っ退館時間を決め、その時間までに必ず帰ってもらうようにしている。

#### 年に一度の連続有休制度

- ✓ 平成28年度は、出勤日だった祝日に年休の一斉取得を行った。この取組が効果的だったので、平成29年度より、プライベートの充実を目的に、3日間連続で有休を取得する取組を開始。
- ✓ 部署ごと業務を見直し、全員が取得できるよう、それぞれの業務分担を的確に把握する。もし、担当業務が立て込み、難しければ所属長に相談し、部署全体のバランスを見て仕事配分を検討することとした。



## ◆社員個々人のライフ全体を充実させることが新たな価値創造の原動力となる。

・2006年度より「ワークライフバランス推進委員会」を設置。総労働時間の短縮や従業員の多様な事情に対応可能な両立支援制度の構築・改善を推進することで生活全体を充実させ、心身の活力向上、新たな価値創造、仕事の質・生産性を高めることを目指している。

(きつかけ) 取組前

### 企業価値の向上と個人の豊かな生活の両立を実現するために

- ✓ 1993年度に「時短推進委員会」を設置し、労働時間短縮に取り組んだ後、2006年度にはこれを拡充して「ワークライフバランス推進委員会」とし、社員個々人の事情に応じた柔軟な働き方を推進する環境づくりにも着手。
- ✓ 着手のきっかけは、世の中のグローバル化、IT化の急速な進展、少子高齢化の進行等により、「働き方」に変革が求められる状況があった。多様な価値観・ライフスタイルを尊重し柔軟で自律的な働き方を推進することで最大限のパフォーマンスを引き出したかった。

取組後(効果)

### 時間外労働の削減や有給休暇の取得促進が進む

- ✓ 社員の意識改革が進むにつれて、所定外労働時間の上限基準超過者数が大幅に減少するとともに、2016年の年次有給休暇の平均取得日数は14.2日、取得率70%を超える。
- ✓ 社員の定着率が高く、特に女性において顕著である。(女性の育児休職取得率および復職率はほぼ100%、また男性の育児休職も利用が進んでいる)
- ✓ 配偶者の海外帯同等による離職に対する再雇用制度を設けたことで、再雇用者が増加。

### 取組内容や仕組み

#### 所定外労働時間の削減

- ✓ 労使で定めた所定外労働のガイドライン(40時間以内/月)を順守するよう徹底し、ガイドラインを超過する場合にあっては上限基準(80時間/月、540時間/年)を別に設定し、超過した場合には、労使による個別労使会議を実施し、個別施策と進捗管理を実施。
- ✓ 時間を意識した働き方を実践するため、毎月第二、第四金曜日は事業所勤務全員が17:30(始業の遅い営業事業所地域は18:30)までに完全退社する「一斉カエルDay」を実施。また、それ以外の金曜日でも、部門ごとに「カエルDay」か「No残業Day」を選択し、実施。

#### 個々の社員の多様な事情に対応可能な両立支援制度の充実

- ✓ 育児短時間勤務の適用期間延長やEAP(従業員支援プログラム)の導入、男性の育児休業取得促進のため特例として再取得可能とする仕組みの改訂、子の看護休暇の取得日数の拡大、介護休職制度の期間延長、介護を事由とした退職者再雇用制度の新設等を実施。
- ✓ 従業員個々の事情に合わせた両立支援制度を構築することにより、暮らしが充実し、心身の活力アップに繋がった。

◆トップ自らが企業理念や想いを語り、若い世代の共感を得て、人材確保が図られるとともに、業界としては異例の女性が働き続けられる職場環境づくりを推進。

・男性の職場というイメージの強い建設業で、人材確保に苦しんでいたが、社長自らが企業理念や想いを直接学生に伝えることで共感を得て、県内外を含めた学生の確保に繋がった。また、業界としては異例の制度を整備することにより、女性が働き続けられる職場を作り、子育てと仕事の両立支援を実施。



(きっかけ) 取組前

## 女性社員の採用

✓ 人材確保に苦慮していたことから、建設業は男性中心という従来の考え方を脱却し、人物本位の採用を進めるため、企業理念や想いを共感できる人材の採用を進める必要があった。

## 家族手当の支給基準の重点変更

✓ それまで配偶者に重点を置いていた家族手当を、子供に重点を置いた制度へ変更し、20代、30代の子育て世代への支援の強化を図った。

## 短時間正社員制度

✓ 2年弱前に育児に関する社員のニーズに応えるため、短時間勤務を新たに社内制度として必要であると判断。

## 女性社員の採用

✓ 男女の区別をせずに自社の企業理念に共感した労働者を採用してきたところ結果的に女性労働者の数が増えた。建設業であるものの現在建築では40名の内、7名が女性労働者で施工管理業務を行っている。女性社員の比率は、技術:13%、営業:34%、施設運営:35%、事務:18%である。

## 家族手当の変更

✓ 若年層の社員の給与底上げが図られ、配偶者主体であった家族手当を子供主体に変更したことから現在4人の子を持つ社員がいる。手当の支給基準を変更したことにより、子育てを支援するという会社のメッセージが社員にストレートに伝わった。

取組後(効果)

## 取組内容や仕組み

### 採用チームを発足し積極的なアピールを展開

✓ 採用チームを発足し、社長自ら企業説明会等で自社の理念である「地域貢献、地域に活力・元気」を説明し、「魅力ある企業」であることを積極的にアピールし、採用活動に取り組んだ。

### 社内での社員ニーズの拾い上げを推進

✓ 意思決定に女性社員の意見やニーズが反映されないことから、女性社員からの意見やニーズを収集し、社内へフィードバックして活用することにより、雇用環境の改善に取り組んだ。

### 短時間正社員制度の導入

✓ 正社員から短時間勤務への転換が可能となる短時間正社員制度を設け、20代、30代の子育てが必要な社員を支援する取組を行った。

### 家族手当の変更

✓ 配偶者重点の支給から子育て世代への給与底上げとして、大学卒業の22歳までの子を持つ社員に子1人月15,000円の支給基準に見直し、人数の上限をつけず導入した。



# 社会福祉法人聖隷福祉事業団

所在地:浜松市 運営開始:昭和5年 従業員数:14,765人(男性4,693名、女性10,072名) 平均年齢37.0歳 業種:医療、福祉等、全323事業、153施設 (2018年1月現在)

## ◆人材確保・労働者の定着のため、女性活躍推進、両立支援及び健康経営に取り組む。

- ・取組の見える化のため、2016年にはえるぼし認定(★★★)を取得、2018年には健康経営優良法人認定制度 大規模法人部門「ホワイト500」も取得。
- ・地域採用に切り替えたことにより、人材確保状況が改善。



取組前  
(きっかけ)

### 業種の特性もあり、人材確保・労働者の定着に苦慮

- ✓ 人口減少や需要に対して、病院等は24時間運営、有資格の専門職は転職も比較的容易等の業種特性により人手不足の状況にあり、人材確保や労働者の定着が難しく、その対策に取り組んできていた。
- ✓ 女性の割合が7割と多いため女性の活躍推進や両立支援に取り組むとともに、事業として他社に健康経営をコンサルtantしていることもあって自法人の健康経営を進めていた。
- ✓ 女性活躍推進法の認定制度、健康経営優良法人認定制度ができ、認定マークを利用することで今まで取り組んできたことを見える化できる、と積極的に認定取得に動いた。

### えるぼし認定、健康経営優良法人認定ホワイト500取得

- ✓ 女性管理職割合上昇。2015年36.8%→2016年37.0%
- ✓ 短日・短時間勤務利用者増加。2015年47名→2016年65名
- ✓ 年休取得率の向上。2015年45.2%→2016年48.2%
- ✓ ストレスチェック受診率向上。2016年76.4%→2017年81.9%

### 採用・定着状況が改善

- ✓ 平均勤続年数が伸長。2015年8.3年→2016年8.5年
- ✓ 地域採用に切り替えたことにより、内定辞退者が減少するとともに、応募者が増加し、採用がスムーズに行えるようになった。今後は、ガンの治療等との両立支援も整えていきたい。

取組後(効果)

## 取組内容や仕組み

### 女性管理職割合の引上げ、継続就業できる環境づくり

- ✓ 女性管理職のロールモデル形成、女性管理職候補への研修実施。
- ✓ 勤続年数を伸ばし、継続就業できる環境作りのため、以前からあった育休期間を3年に延長できる等法を上回る制度や、看護師の短日・短時間勤務の利用を促進。

### メンタルヘルス、残業削減、年休取得促進等の取組推進

- ✓ ストレスチェック受診率を100%を目標とし、メンタルヘルス不調の早期発見、職場環境改善に取り組む。
- ✓ 残業削減等に向けて労使が一緒になって考えながら取組を推進。組織横断的な部会を開催して他施設と情報や業務効率化の好事例等を共有。
- ✓ 2017年には、元々あった表彰制度を改正し、業務効率化の取組も対象に加えて表彰し、情報発信。
- ✓ 年休取得率ワースト30施設を労使で共有。該当施設には次年度に向けた取得促進のための取組方策を提出してもらい、取組を推進。

### 地域採用への切り替え

- ✓ 地元志向の高まりもあり、人材確保のため、全国転勤コースの募集・採用を止め、2018年から、異動は県単位又は市町村単位の異動までとする採用に切り替え。

◆社員一人ひとりとの密接なコミュニケーションにより、業務配分を適正化するとともに、地域に密着したイベントとのコラボによりイメージアップを促進。

・経営トップが社員一人ひとりとの密接なコミュニケーションを図ることにより、業務配分を適正化し、時間外労働の削減を実施。また、地域に密着した活動の実施や、メディアを通じた積極的な広報でイメージアップを実現。



(きつかけ) 取組前

## 人材確保に悩む

✓ 人を募集しても集まらず、人材の確保に悩んでいた。

## 時間外労働をする人が評価されるなど古い考え方があった

- ✓ 時間外労働を多くする人が頑張っている人という認識が社員にあった。
- ✓ 性別役割分担意識があった。

取組後(効果)

## 生産性の向上

✓ 社員の一人ひとりとコミュニケーションを図ることにより適正な業務配分を行うことができ、無駄が削減され生産性が向上。それにより、時間外労働が削減されるとともに、年次有給休暇の取得率も向上。

## 人手不足の解消

✓ 地域でのイベントやメディアへの出演、ユースエールの認定、男女共同参画宣言事業所知事褒賞の受賞により知名度が向上し、人手不足の解消が推進。

## 女性社員の活躍促進

✓ 女性の職域が拡大し、活躍を促進。

## 取組内容や仕組み

### 中小企業の強みを生かした取組を実施

- ✓ 経営トップが社員一人ひとりと積極的にコミュニケーションを図ることにより業務配分を適正化。時間外労働が発生している部門について、原因解明や解決を迅速に行うなど機動力ある取組を実施。また、妊娠・出産・休暇取得のための業務の見直しなど、きめ細やかな配慮を実施。
- ✓ 年次有給休暇を時間単位で取得出来るようにして積極的な取得を促進。
- ✓ 30歳～40歳の平均年齢を下回る若い世代を積極的に責任ある役職に抜擢し、活躍を促進。ユースエール認定を取得。

### 地域と密着した活動の実施

✓ 地域の会社と連携してイベント「伝」を実施。イベントでは自社の製品に触れながら事業内容を知ってもらい、地域でのイメージをアップさせるとともに、職員のモチベーションも向上。

### 女性社員の活躍促進

- ✓ 行動計画を策定し、女性の活躍を推進。
- ✓ 静岡県の男女共同参画宣言事業所知事褒賞を受賞。

### メディアへの積極的な出演

✓ メディアへの積極的な出演を行う広報を実施。

# 株式会社TOKAIホールディングス (TOKAIグループの取組)



所在地: 静岡市 創業: 平成23年 資本金: 140億円 業種: サービス業  
グループの24社従業員数: 4,777人(男性3,640名、女性1,137名)  
グループ主要6社の平均年齢: 40.35歳

## ◆グループ横断的なプロジェクトにより、管理職の労働時間の削減や年休取得率の向上による働きやすい職場づくりを推進するとともに、女性活躍を推進。

・グループ全体で時短推進対策を進める組織、会議を設置し、管理職の労働時間の削減や年休取得率の向上に取り組むとともに、女性管理者の育成のため候補者を選定しての個別育成や階層別研修等を実施。



(きつかけ) 取組前

### これまで進めていたが、社会的要請に沿って一層働き方改革を進める

- ✓ 労働時間の把握はきちんとしていたが、管理職の時間管理を厳格にしていなかった。上司がやらなければ部下に言えないという問題意識。
- ✓ 年休の取得率が全国平均に届かない状況にあった。
- ✓ 女性管理職が少ない。
- ✓ こういった課題へ対応するためグループ全体で取組を進める必要があった。

取組後(効果)

### 労働時間を削減、年休取得率の向上

- ✓ 管理職の所定外労働時間が前年比5%減
- ✓ H26年に43%だった年休取得率が29年には58.4%(一般社員は63.1%、管理職は55.8%)に。引き続き、管理職の取得率引き上げに努める。

### 働きやすい職場づくり、業務効率化

- ✓ RPAが年980時間の作業を行う分、他の仕事に注力できる。
- ✓ 育児・介護理由の在宅勤務制度をH30年4月から導入。
- ✓ H29年10月からフレックスタイム制度を導入。

「くるみん認定」、「2018健康経営優良法人ホワイト500」、  
「DBJ健康経営(ヘルスマネジメント)格付け」取得

## 取組内容や仕組み

### 労働時間削減、年休取得率の向上

- ✓ グループ全体で、時短推進会議と時短推進委員会を設置し、時間外労働対策を検討・実施。特に課題が多かった管理職の労働時間を削減し、労災認定基準を意識した所定外労働時間管理に力を入れた。
- ✓ 年休取得の政府目標(H32年70%)を目指す。計画年休5日にプラスして、アニバーサリー休暇1日とWLB休暇1日導入。期首に予定を入力し、取得日1週間前には上司あてに予定が自動でメールされるようにした。

### 女性活躍の推進のため、キャリアアップ促進プログラム、女性キャリア支援研修、女性活躍推進プロジェクトを実施

- ✓ 女性管理職の育成のため候補者を選定しての個別育成や階層別研修などを実施。
- ✓ グループ全体で女性活躍推進プロジェクトを起ち上げ働きやすい職場づくり等について経営トップに提言。WLB休暇の設立等につながった。テレワークの導入の提言は、ワークスタイル検討会に引き継いで制度設計。

### 業務効率化

- ✓ RPA(ロボティックプロセスオートメーション)を16体導入。事務作業の一部(エラー抽出や確認メールの送信、システムへの入力等)を自動化。

## ◆全館休館日の設定や客室系の業務見直しなどの逆転の発想により働きやすい環境を整備

・これまで売り上げの関係から全館休館という発想はなかったが、大型連休後の閑散日を全館休館日とし、公休日とするとともに、拘束時間が長かった客室系の清掃業務を見直すことにより2時間の短縮を図り、社員の満足度がアップ。

（きっかけ）  
取り組み前

### 人手不足解消のために

- ✓ 業界の特性により、中抜けの休憩時間が長く拘束時間が長かった。
- ✓ 採用活動が思うようにいかない。
- ✓ 女性が、結婚や妊娠を機に退職してしまう。
- ✓ 長く勤めてもらうために、社員の働く環境整備に力を入れることにした。

取り組み後（効果）

### 拘束時間を削減、公休日の増加

- ✓ 客室系はこれまで8:00～20:00(休憩3h)だったが、平成30年4月から基本10:00～20:00(休憩1h)と、8:00～20:00(休憩3h)のシフト制に変更。社員にも好評。
- ✓ それまでは年間休日93日だったが、平成30年の年間休日は95日に、平成31年は105日に増加。120日を目指している。

### 女性の継続就業

- ✓ 労務環境の整備にも取り組み、併せて改めて制度の周知を行ったことにより、初めての育休取得者が2人出る予定。
- ✓ (進行形の取組)女性が活躍できるように制度の見直しを進めている。プロジェクトを起ち上げて、こういった環境であれば就業継続が可能かヒアリング中。

## 取り組み内容や仕組み

### 拘束時間の削減

- ✓ 調理人や客室系の業務内容を整理し、仕込みや盛り付けをパートに任せる、清掃会社との契約を見直し、客室系と清掃会社で分業されていた業務をそれぞれが行うことにより、社員の拘束時間を削減。
- ✓ 調理人の拘束時間削減のため、朝だけ担当の調理人(定年後の高齢者を想定)を雇用して分担できないか募集中。

### 公休日の増加等

- ✓ 公休日増加のため大型連休後の閑散期に全館休館日を設けることに。平成30年は3日間、31年は10日間の予定。
- ✓ 平成29年から有給休暇の5日取得の義務付け、30年からは更に週4日以上連休の取得を義務付け。

### 業務の効率化のため、社員のスキルアップ

- ✓ 平成29年から、入社4年目までの人材開発プログラムを作成して実施。
- ✓ 平成29年から、資格取得補助、視察研修の補助、語学留学補助の制度を導入。語学留学は、最長1年間休職・復帰可能。