働き方改革の取組に係る「好事例集」

（令和２年度）

徳島労働局　雇用環境・均等室

働き方改革の取組に係る「好事例集」

— 目次 —

取組事例

その １　製造業　株式会社 DNP 四国

その ２　製造業　阿波製紙 株式会社

その ３　製造業　ソルベイ・スペシャルケム・ジャパン株式会社

その ４　製造業　日本フネン 株式会社

その ５　製造業　鳴門塩業 株式会社

その ６　製造業　株式会社 シケン

その ７　製造業　テクノ・サクセス 株式会社 徳島事業所

その ８　製造業　株式会社 マルハ物産

その ９　製造業　株式会社 大塚製薬工場

その１０　商業　喜多機械産業 株式会社

その１１　建設コンサルタント業　株式会社 フジタ建設コンサルタント

その１２　建設業　株式会社 大竹組

その１３　医療保健業　医療法人 はやし会

その１４　医療保健業　社会医療法人 凌雲会

その１５　医療保健業　医療法人 むつみホスピタル

その１６　その他のサービス業　株式会社 テレコメディア 徳島支社

取組事例　その１　　製造業

株式会社ＤＮＰ四国

本社所在地　　徳島市
学習教材・紙器・商業印刷物製造

取組の目的

若い労働者が集まりにくい要因となっている、印刷業界の常態化していた長時間労働を改善する。

組織の目標

一人ひとりの力を最大限に発揮できる職場を目指す。

主な取組内容

①　基本的な取組

○　グループ本社に「働き方の変革推進委員会」の設置。
○　２００９年から３か年ごとでの実行計画推進。
○　トップ自ら、労働者の声を直接聴く。
○　毎月開催の会議で、時間外労働と年次有給休暇取得の状況を報告させ、情報共有する。

注目点

②　時間外労働の削減

○　２組２交替制から３組２交替制へ変更。
○　月平均２０時間の目標上限時間を設定。

効果　時間外労働の削減が進み、目標を達成することができた。

③　年次有給休暇の取得

○　取得促進のためのトップメッセージを発信。
○　取得義務日数を超える半期３日取得の目標を設定。
○　管理者がリアルタイムで取得状況を確認でき、勧奨する。
○　増員と多能工化によるカバー。閑散期に計画的付与。

効果　ほぼ全員が目標を達成、さらに取得し易い環境となった。

④　意識の変革

○　半期ごと、個人ごとに働き方改革を含めた目標を設定。
（「目標チャレンジ」）
○　業務改善のため、グループ会社の工場を見学。
○　各部署から毎月１回、働き方の変革に関する提案と表彰。

効果　働き方の変革の提案では、５Ｓや品質改善などの提案も上がっている。

⑤　多様な働き方

○　顧客に応じた時差出勤制度。
○　自社システムによるテレワーク・ＷＥＢ会議の運用。
○　本業を活かすものに限り、副業を認める。

⑥　子育て・介護・治療等両立支援

○　男性労働者に配偶者出産時の休暇を付与。
○　介護休業は最大３６６日、１２回分割で利用可能。
○　時効消滅した年次有給休暇をライフサポート休暇として運用。

効果　くるみん認定取得。はぐくみ支援企業認定取得。
男性労働者の配偶者出産時休暇の取得率１００％。
育児・介護を理由とした離職はない。
病気休職後の離職者はここ数年いない。

今後の取組予定

○　受注段階で受注内容を入力することで、受注から搬出まで進捗状況の情報共有を図るためのシステムを導入する。
○　受注段階で入力したデータを全工程で利用可能とする。
○　時間外労働数が多い、年次有給休暇取得数が少ない労働者に対してパソコンによって自動警告する機能を導入する。

取組事例　その２　　製造業

阿波製紙株式会社

本社所在地　　徳島市
特殊紙による濾材・
各種素材による繊維シートの製造

取組の目的

労働時間管理のシステム化による労働者自身の意識改善と、集計管理の簡素化。
年次有給休暇の取得率の低い部署の取得率の向上。

主な取組内容

①　時間外労働の削減

○　勤怠管理システムにより、本人及び上司が労働時間の状況が確認できるとともに、設定している限度時間の６０％及び８０％時点で自動警告。

注目点

○　事務業務でのＲＰＡの導入。
○　現場管理に当たって、タブレットのカメラ機能を用いて状況把握や指示。

効果　勤怠管理システムによる労働時間の把握と部門ごとの報告によって、労働者の意識改善と効率化への意識向上に役立った。

②　年次有給休暇の取得

○　製造部門では、取得することを前提に労働者の希望により勤務シフトに組み込む。
○　日勤部署では、連休となるよう所定労働日である土曜日に年次有給休暇の取得を奨励。時間単位有給休暇の導入。
○　半年経過時点の取得状況により、システム上で自動に警告。

効果　平均取得率が約７８％、製造業では９０％を超えている。
製造部門では、皆がお互い様との意識で取得が進んでいる。

③　子育て・介護等支援

○　女性労働者の育児休業取得率・復帰は１００％。
○　介護休業は最長１年間で利用可能。
○　労働者の要望で子の看護休暇・介護休暇を有給(半日単位取得も可)とした。

効果　子の看護休暇・介護休暇の取得率がアップした。

④　ワーク・ライフ・バランスの推進

○　年２日の有給のボランティア休暇の付与。
○　永年勤続表彰とリフレッシュ休暇を併せたクリエイティブ休暇制度の運用。
○　65 歳選択定年制の導入、勤務日数・時間を選択できる再雇用制度の導入(副業可)

効果　ボランティア休暇は地域の活動に利用しているものが多い。
クリエイティブ休暇はほぼ１００％利用されている。

⑤　福利厚生・職場環境改善

○　インフルエンザ予防接種費用補助・人間ドック利用期間短縮・婦人科健診費用補助・定期健診後の保健師指導・就業時間内及び敷地内全面禁煙などの健康確保のための取組。
○　部活動への支援。
○　全労働者のポイントサービス会員への登録。

今後の取組予定

○　仕事と家庭の両立支援として、男性の育児参加の促進と育児短時間勤務の対象年齢の拡大。
○　治療と仕事の両立支援を加味した在宅勤務制度の導入。

新型コロナウイルス感染拡大防止に対応した取組状況

時差通勤、通勤手段変更、東京支店での在宅勤務、オンラインによる商談・会議

取組事例　その３　　製造業

ソルベイ・スペシャルケム・ジャパン株式会社

本社所在地　阿南市
レア・アース製品の製造販売

取組の目的・組織目標
社員満足度が８０％を超えること。

主な取組内容

①　基本的な取組

○　２０１６年より毎年、満足度調査のアンケートを実施し、結果を受けてアクションプランを策定し、取組を実施する。

注目点

○　業務改善のため、作業場の問題点の把握を行うとともに、労働者からの提案を募集し、優秀な提案は表彰、発表する。

②　時間外労働の削減

○　長期休暇中に実施することで休日出勤を要した機械のメンテナンスを、長期休暇前の所定労働日に実施する。

注目点

効果
メンテナンスのための休日出勤が不要となり、全員がしっかり休暇を取ることができるようになった。

③　年次有給休暇の取得

○　毎月のミーティングで職長より各部署の取得状況を報告させる。
○　取得が少ない労働者個人に対してメールによる勧奨を行うとともに、上長に指示を行う。

効果　（１０月時点）８割の労働者で取得義務日数に達している。

④　子育て・介護・治療等両立支援

○　育児短時間勤務を、保育園の送迎など育児の都合に合わせ柔軟に運用。
○　グループ全体の取組として、診療費の２５％の補助。
○　時効消滅した年次有給休暇を「傷病有休」として、傷病により３日以上休んだ場合に使用できる有給休暇制度。

⑤　福利厚生・職場環境改善

○　非正規雇用労働者も含め、レジャー等利用への補助とした制度「カフェテリアプラン」の運用。（年間各人へ数万円の支給）。
○　職場環境改善のアクションとして、空調の改善、トイレの増設などを実施した。

新型コロナウイルス感染拡大防止に対応した取組状況

- CRISIS Management Team 発足
- 在宅勤務の推奨
- コロナウイルス対策ガイドライン作製
- クローズコンタクトログの入力
- 受付に体温計、消毒液、カーテンを設置
- 会議室、食堂は広くソーシャルディスタンスを保つ
- 就業時のマスク着用

取組事例　その４　　製造業

日本フネン株式会社

本社所在地　吉野川市
防火ドア等建具、建材の製造

取組の目的

人材が会社の資源であるため、健康増進・活力向上を図る。
健康で長く勤めてもらうことを重視する。
女性活躍の時代に沿い、女性の採用を拡大する。

主な取組内容

①　基本的な取組

○　健康経営優良法人認定のための取組を進める。
○　健康経営優良法人への取組、女性の雇用促進を進めるに当たって、トップ自らが各営業所・工場を回って方針を宣言した。

注目点

効果　健康経営優良法人認定。

②　時間外労働の削減

○　労働者を増員した。
○　工場・ラインを増設した。生産性の向上のため、ラインの　変更、機械化、省力化を進めた。

効果　繁忙期でも月６０時間程度となった。
生産性の向上と伴に、安全性の向上にもつながっている。

③　年次有給休暇の取得

○　取得義務日数の取得徹底のため、部署内で調整を行う。
○　ジョブローテーションによって多能工化を進め、取得者の穴を埋める。

④　女性の雇用促進

○　製造部門での女性採用のための高校への採用の活動や、職場見学会を行った。
○　女性のための職場環境の改善のため、工場の機械化・コンベア化、工具の軽量化を進めた。
○　女性専用スペースの設置。

注目点

効果　短大卒や高卒の採用が進んだ。
その結果、次の女性労働者の採用につながっている。

⑤　子育て・介護・両立等支援

○　女性労働者の育児休業取得率は、ほぼ１００％。
○　子供の送迎など子育てに対応した出勤時間の変更。
○　病気療養を要する職員のテレワーク勤務の実施。

効果　はぐくみ支援企業認定取得。

⑥　福利厚生・職場環境改善

○　予防接種への補助
○　建物内禁煙

今後の取組予定

○　年間休日数の増加。
○　年次有給休暇の取得のフォローのための多能工化。
○　女性管理職の登用。

新型コロナウイルス感染拡大防止に対応した取組状況

・在宅勤務を営業職についてシフト制で実施
・テレビ会議システム
・来訪者の制限
・出張の制限
・消毒の徹底
・本人、親近者感染時の賃金対応についての周知

取組事例　その５　　製造業

鳴門塩業株式会社

本社所在地　鳴門市
食塩及び製塩副産物の製造

取組の目的

時間外労働時間の削減。
職場環境や労働条件の改善。

主な取組内容

①　時間外労働の削減

○　36 協定による限度時間を下回る目安の指導時間を設定し、これを超えると安全衛生委員会で原因分析し、恒常的原因に対して人員配置など対策を講ずる。

注目点

○　故障が多かった機械を一新した。
○　定期メンテナンス時の必要在庫を年間を通じて計画的に製造した。
○　時間外労働に対するコスト意識を持たせる。

効果

月平均 10 時間程度となり、指導時間を超えることは年間１、２回となり、また、コスト削減につながった。

②年次有給休暇の取得

○　製造部門以外で取得率が低調であったため、仕事の進捗に応じて午後からの半日での取得を奨励した。

③子育て・介護・治療等両立支援

○　男性で最長１か月の育児休業取得。

○　時効で失効する年次有給休暇を積み立てる有休制度を運用。労働者本人の傷病、子の看護、介護に利用できる。

効果　はぐくみ支援企業認定取得。
長期療養者の労働者が積み立て有休制度を利用した。

④　労使コミュニケーションの活性化

○　労働組合幹部と毎月１回、労使勉強会として、情報共有、懇談、提案・要望の協議も行っている。

注目点

効果　日頃より、労使で話しやすい雰囲気が作られている。
結果、予防接種費用の会社負担、手当額の改善などの待遇改善につながっている。

今後の取組予定

○　65 歳を超えた労働者の活用のための処遇改善。
○　個々の労働者への業務集中をさせないための多能工化。

新型コロナウイルス感染拡大防止に対応した取組状況

・東京営業所員については交代勤務及び在宅勤務に切り替えた
・発熱のある者、コロナ感染の疑いのある者への対応について定めた「新型コロナウイルス対応マニュアル」を作成し、運用している。

取組事例　その６　　製造業

株式会社シケン

本社所在地　小松島市
歯科技工所

2020年認定 くるみん 子育てサポートしています

取組の目的

常態化していた時間外労働時間の削減。
子育てを理由とした技術者の離職の防止。

主な取組内容

①　基本的な取組

○　社長、担当役員、各部長、人事担当により、毎月『人事制度ミーティング』を実施し、労務管理に係る問題のほか、社員からの要望も議題としている。

注目点

○　社員からの要望や相談に対応するため、人事担当に直通の『シケンホットライン』を設けている。電話・メールだけでなく、匿名での郵送も可能とするため、各事業所に便箋等を備え付けている。
○　他部署幹部による社員の個別面談により、仕事、困りごとなど幅広く聞くことでコミュニケーションを図る。

②　時間外労働の削減

○　時間管理システムの導入により、リアルタイムでの状況把握と、設定時間での自動警告。
○　顧客における３Ｄスキャナーなどの導入による型取り、データによる受注、データ加工機による加工など。
○　受注と納品に特化した営業担当の短時間労働者の導入。

注目点

効果　離職率の低下につながっている。

③　子育て・介護等両立支援

○　女性労働者の育児休業取得率はほぼ１００％。男性労働者の育児休業取得もあり。
○　子の送迎などのために出勤時間の繰り下げを可能とした。
○　子育てのために離職している技術者の女性を短時間労働者として採用している。
○　受注と納品に特化した営業担当の短時間労働者を導入し、子育て中でも支障が少ないよう勤務時間を配慮している。また、配偶者の転勤と伴に転勤先に営業所があれば採用可能としている。
○　子育て等の支障がなくなる場合に正社員への転換が可能。

効果

女性の育児による離職者の減少。
男性の育児に関わる意識が変わり、繰り下げ出勤や時間単位年休の取得が増えている。
配偶者の転勤先での再採用。業務内容を理解している者を採用できる。
くるみん認定取得。
はぐくみ支援企業認定取得。

④　その他の業務の簡素化

○　バーコードの読み込みによる製作指示書の自動記録。
○　スケジュールやその他の情報の共有化による、スケジュール調整の簡便化。
○　スキャニングによるペーパーレス化。

今後の取組予定

○　BCP（事業継続計画）に対応できるインフラ整備を行う。リモート等充実させる。

新型コロナウイルス感染拡大防止に対応した取組状況

①　交代勤務（A・B チーム制）
②　在宅勤務（業務部門）
③　リモート会議の導入（出張抑制、勤務時間の短縮）
④　出張の禁止
⑤　妊婦について在宅勤務（業務部門以外）
⑥　都市圏における自動車通勤の許可（駐車場負担含む）

取組事例　その７　　製造業

テクノ・サクセス株式会社
徳島事業所

事業所所在地　三好市
（本社所在地　高松市）
送・変・配電用機器等製造・保守

取組の目的

『従業員ファースト』
健康経営を意識した健康管理支援
パートタイマーの採用確保、モチベーションを高めることで
シニアパートの６５歳までの継続雇用の促進

主な取組内容

①　基本的な取組

○　事業運営計画を毎年作成し、４／１に全従業員に通知している。
　作業は人の手によるところが大きく、従業員のモチベーションを向上させることを重視している。

②　時間外労働の削減

○　稼働・作業の平準化のため、ユーザーに依頼して納期の調整を行った。
○　設備更新時に、極力自動化を進める。
○　小集団活動・提案活動により、作業の改善を図り生産性を向上させる。

注目点

効果
待遇改善などによるモチベーションの向上や報奨制度により小集団活動・提案活動にパートタイマーも含めて積極的に取り組み、さらなる改善につながっている。

③　年次有給休暇の取得

○　３カ月ごとの取得状況の確認を行う。

④　子育て等支援

○　パートタイマー採用で、希望に応じた労働時間を設定するなど、色々な対応を可能としている。また、希望によりフルタイムなど労働時間を延ばすことも可能としている。

⑤　非正規雇用労働者の待遇改善

○　職務評価制度の運用、職務評価に基づく昇給制度の運用。
○　特定業務に対する手当新設。
○　設備改善による効率化。
○　小集団活動・提案活動への表彰・報奨制度の運用。
○　賞与・退職金制度の導入。
○　７０歳までの継続雇用制度の導入。

注目点

注目点

効果

待遇改善などによるモチベーションの向上。
設備改善による負担軽減によって、継続就労の意欲が向上した。
就労意欲の高い高年齢者の応募があり、採用した。

⑥　福利厚生

○　人間ドック費用の補助。有所見者へのフォロー。
○　予防接種費用の補助。

今後の取組予定

○　時間外労働の多い部署に人員を多く配置するなどの対応。

新型コロナウイルス感染拡大防止に対応した取組状況

「新型コロナウイルス感染症(COVID-19)に関する対応について」を作成し、「新しい生活様式」の定着に努めている。
業務の取扱いとしては、適切な感染防止対策を取った上でほぼ通常勤務としているが、会議・イベントにおいて Web 会議等の併用も検討するなどの対応に取り組んでいる。

取組事例　その８　　製造業

株式会社マルハ物産

本社所在地　板野郡松茂町
農産品の加工・販売

取組の目的

労働者が継続して勤務し、定着する環境への組織改革

労働者自身の人生キャリアの成長が会社の成長につながるとの考え方から、労働者自身から成長を望むことができる取組の推進

主な取組内容

①　基本的な取組

○　令和２年度が会社設立５０周年に当たり、平成３０年度からの３か年計画を策定し、販売増、生産性向上、就業人口の減少に対応した組織改革の取組を進めている。
○　生産性向上、長時間労働対策、労働者の定着のための、働きやすい環境作り。
○　毎年１回、従業員満足度調査の実施と結果の労働者への公表、結果を踏まえての新たな活動。

注目点

②　時間外労働の削減

○　従来困難だった切断加工機械の自動化を導入。
○　顧客との協議のうえでの商品規格の統廃合・廃版。
○　収穫時期のために加工業務が重複して繁忙期となっていたものを、一部の加工業務を他の月に分散することで対応した。
○　受注システムの導入。

注目点

効果

自動機械化により１６０時間分の削減。
商品規格の見直しによって作業効率・管理効率が向上し、生産計画が立てやすくなった。
通常期ではほとんど時間外労働は発生せず、繁忙期でも月２０時間程度となり、過去最少となった。

③　年次有給休暇の取得

○　年間平均取得日数１２日を目標として、計画的付与制度を導入。

効果　年間平均１０日は達成される見込みで、年間取得義務日数は全労働者で達成した。

④　子育て・介護との両立支援

○　女性労働者の育児休業取得率１００％。
○　子育て世代等の要望に配慮した短時間労働者を募集。

⑤　人材育成などその他の取組

○　社内インターンシップにより他部署の経験を積むことで人材の育成・女性の活躍促進にもつなげている。

注目点

○　コミュニケーションの活性化を目的として、感謝の気持ちを伝え合うサンクスカード制度を導入した。
○　生涯キャリア形成の意識付けのための研修会・勉強会・面談を実施。
○　個々の障がい者の障がいの状態に配慮し、継続して雇用。

効果　障がい者では重要な戦力であり、最長３０年勤務している者がおり、知事表彰をいただいた。

今後の取組予定

○　職務内容に基づく人事評価制度に見直しを行い、パートタイマーも一体的に管理、評価する。
○　製造部門で多能工化を進め、業務の集中を解消する。
○　６５歳を超えた者を再雇用するに当たり、従来補助業務に従事するものであったものを、補助業務か通常の業務か選択可能とする。

新型コロナウイルス感染拡大防止に対応した取組状況

東京在籍の従業員は、基本事務所に出社せず在宅勤務に切り替えている。BCP(事業継続計画)対策で Zoom を導入していたが、これを業務にも活用し、打合せ、会議、取引先との商談で利用することで、業務に支障が出ないようにしている。

取組事例　その９　　製造業

株式会社大塚製薬工場

本社所在地　鳴門市
医薬品・医療機器等の製造

取組の目的

多様な価値観を持った社員がその能力を発揮し、活躍できる労働環境を構築するための働き方改革の取組を一層加速させる。

主な取組内容

①　基本的な取組

○　社長自らが『イクボス宣言』を表明。
○　各部門から担当を選出して『働き方改革推進プロジェクト』を運営。
○　健康経営優良法人認定のための取組。

効果
健康経営優良法人認定を４年連続取得し、特に取組が進んでいる企業としての『ホワイト５００』認定を取得。

②　時間外労働の削減

○　毎月開催する『働き方改革推進プロジェクト』では、どんな小さなことでも無駄を洗い出し、ＲＰＡを進めている。

注目点

○　品質管理部門の分析機器の機械化。
○　毎月、会社全体と部署別の集計時間を公開している。
○　基準時間に達した場合には労働者本人に警告通知され、上司にも通知される。
○　特別条項の利用が２回となると、労働者本人と上司が署名した改善のための報告書を提出させる。
○　ノー残業デイを設定し、当日に個々の労働者にメール発信するとともに、見回りして帰宅を促している。

効果
ＲＰＡは事務系定型業務で徐々に導入している。
月平均で１０時間程度減少した。
定時退社、コスト削減の意識付けが進んできている。

③　テレワークの活用

○　自宅において端末を使用して業務ができる場合に、事前申請により利用できる。

効果　台風接近時の１日だけの利用など柔軟に利用されている。
病気療養者では、オペレーター業務を担当させるなどで過去に複数の実績あり。

④　子育て等両立支援

○　男性労働者の該当する者に育児休業取得を働き掛けている。
○　子育て等で退職した者で、再雇用の希望があれば、退職後５年以内であれば優先的に採用し、処遇は退職時と同じとしている。
○　時効で失効する年次有給休暇を５０日まで積み立て、病気療養、子育て、介護等に利用できる積立有給休暇制度を運用。

効果　プラチナくるみん認定取得。はぐくみ支援企業認定取得。
配偶者の転勤によって退職した者の再雇用の事例がある。

⑤　女性活躍推進・人材育成

○　女性活躍推進プロジェクトを立ち上げ、製造部署への採用拡大、管理職登用の推進を図っている。
○　ワーク・ライフ・バランスに関連した労働者向けセミナーの実施。
○　高年齢者の継続雇用の希望を把握するなどの目的のための高年齢者セミナーを実施や、老後生活に関するセミナーを実施している。

今後の取組予定

○　定型業務をグループ全体で集約する。

新型コロナウイルス感染拡大防止に対応した取組状況

- 在宅勤務、時差出勤(可能な部署)
- Web 会議
- 運動支援・ストレスケア特化型フィットネスアプリ「Beat Fit」導入
- 外部相談窓口設置(ダイヤルサービス)
- 自社でマスク作製のための設備投資
- 飛沫防止アクリル板の設置(受付など、業者の出入りが多い場所)
- 密を避けるため、会議室等のレイアウト変更、定員設定と注意喚起の掲示
- 社内ポータルサイトを活用した、社内外のイベント情報共有の充実

取組事例　その１０　　商業

喜多機械産業株式会社

本社所在地　徳島市
建設関連商品等販売・レンタル業

取組の目的

働きがいのある職場づくりを目指す。
年次有給休暇の取得促進、残業時間削減。

主な取組内容

①　時間外労働の削減

○　スマホアプリでも利用可能な勤怠管理システムの導入。これにより、毎月、部署ごとの残業時間の一覧表の作成し、残業が多い社員のいる部署の長に対して、個別の指示を行う。

○　第２・４土曜日の公休化と土曜日の定時退社の励行。さらに完全週休二日制を目指して『ＴＯＳ（Take Off Saturday）運動』として、第１・３・５土曜日を交替で休む制度を導入した。

注目点

○　一部の社員に顧客からの要請で残業が集中していることに対して、顧客対応をブロック単位で行うこととし、応援体制を組んで仕事のシェアをした。

注目点

○　ＰＣ立上時に、早く帰ることを呼びかける画面の表示。

効果　残業時間の一人当たり月２時間分削減することができ、コスト削減につながった。

②　年次有給休暇の取得

○　残業時間と同じく、毎月、部署ごとの取得状況の一覧表を作成し、取得が少ない社員において、業務の見直し等を取り組む。

注目点

○　休暇取得しやすい空気づくりのため、休暇取得者の机に付箋を貼らない取組。

○　リフレッシュ休暇の導入。

効果　２年前と比較して、一人当たり４．７日増、取得率で３６％増となった。

③　子育て・仕事と治療の両立等支援

○　くるみん認定のための取組実施。
○　通院を必要とする労働者のために、短時間正社員制度を導入。

効果　くるみん認定や他のワーク・ライフ・バランスの取組への評価から、学生の応募が多くなり、優秀な人材を採用することができるようになった。プラチナくるみん認定取得。

④　ワーク・ライフ・バランスの推進

○　年１回の『働き方優良部門賞』の表彰。

今後の取組予定

○　女性の職域拡大、管理職登用により、えるぼし認定を目指す。

新型コロナウイルス感染拡大防止に対応した取組状況

１ 小中高休校に対する社員への対応
①勤務時間の柔軟な対応、フレックス、短時間勤務、早出出社、遅刻・早退時間の融通、配慮措置
②子を預けるのが困難な社員への会社施設の開放(子連れ出社)
③営業部門、本社部門の人員の助け合い

２　緊急事態宣言中
人との接触を少しでも減らすため…、
①土曜日は全て「特別休暇」付与にて全営業所閉鎖
②期間中、別途に特別休暇３日付与、更に子の関係ある場合は別に特別休暇付与(日数は相談)
③期間中、１時間短縮の短時間勤務(全員)
④残業自粛

３　高松事業所で１日テレワークの実験的対応

４　緊急事態宣言以降、土曜日は全て休業を続けており、このまま完全週休２日制へ移行予定

取組事例　その１１　　建設コンサルタント業

株式会社フジタ建設コンサルタント

本社所在地　板野郡北島町
建設コンサルタント

取組の目的

長時間労働などの業界イメージの払拭
社員の健康確保を目的とした健康経営
５年後、１０年後に向けた組織体質の改善

主な取組内容

①　基本的な取組

○　年度当初に社長が経営方針を発表し、その中で働き方改革の必要性を説明している。

注目点

○　月初の朝礼においても、働き方改革に関する話をしている。
○　年２回、全労働者を対象に社長面談を実施し、提案や要望を聞いている。
○　社員の健康を優先した様々な取組を実施している。

効果
社員の働き方や健康づくりに対する意識が向上し、健康経営優良法人認定も４年連続で取得した。

②　時間外労働の削減

○　全労働者の残業時間とスケジュールを情報共有し、時間外労働の多い部署・業務の見える化より、応援体制を検討した。

注目点

○　ノー残業デイを設定し、会社館内一斉放送により帰宅を促している。
○　土日の休日出勤を原則禁止。
○　３Ｄレーザースキャナなど機器の導入。

効果
残業時間は平成 30 年度が 26 年度比で２６％減少した。
ノー残業デイや休日出勤禁止により、効率的に仕事を進める工夫ができた。
仕事の効率化、機器の導入などにより生産性が向上し、売り上げが増加した。

③　年次有給休暇の取得

○　年次有給休暇の取得状況を見える化し、取得を促す環境づくりをしている。
○　バースデイ休暇を導入して取得を促している。

④　子育て・介護との両立支援

○　育児・介護による離職を防止するための規程の整備やテレワークの導入。

効果　育児・介護による離職はない。
はぐくみ支援企業認定取得。

⑤　女性活躍推進

○　子育て中の女性が働きやすい環境及び相談体制を整備した。

効果　女性の子育てによる離職はない。

⑥　健康経営・福利厚生

○　健康管理担当の社員の配置。
○　予防を重視した取組のほか、スポーツクラブと連携した出張による運動指導などを実施。

今後の取組予定

○　フレックスタイム制の導入。
○　社員の高齢化に伴い、療養による離職を防止するために、仕事と治療を両立できるための取組。

新型コロナウイルス感染拡大防止に対応した取組状況

- 新型コロナウイルス感染拡大防止による小学校休業により、子供の世話を行うための欠勤を特別有休とした。
- 妊娠している社員をテレワークとした。

取組事例　その１２　　建設業

株式会社大竹組

本社所在地　海部郡牟岐町
土木工事業

取組の目的

事業の継続ための有能な人材の確保
地域の建設業のイメージアップと地域の発展への貢献

主な取組内容

①　時間外労働の削減

○　週休２日制の導入。併せて月給制の導入。

注目点

○　ＩＣＴ機器の導入による i-Construction（アイ・コンストラクション）の取組。
○　労働者全員にタブレットを配付し、図面等すべてタブレット管理。

効果

土日の勤務はほとんどなくなり、時間外労働も大幅に削減された。
週休２日制と時間外労働削減により、家族との時間の確保につながり、労働能率向上など仕事にも良い影響を与えている
測量技術を持たなくても機械の指示によって測量可能。
技術者でない者が測量を担当することにより、技術者の労働時間の削減につながった。
レーザースキャナ、ドローンにより測量に掛かる時間が大幅に短縮された。
週休２日制導入、ＩＣＴ機器の導入などの優遇制度で、利益率が向上した。

②　子育て・介護等両立支援

○　中学生までの間、学校行事や看護のために取得できる給料の減額のない特別休暇制度の運用。

○　地域発展のため、子供３人目でお祝い金の支給。

注目点

効果

女性労働者の子育てによる離職はない。
男性労働者が積極的に休暇を取得。

③　人材育成・人材確保・担い手育成

○　労働者の能力向上のため、社内で資格取得のための講習を実施するほか、資格取得を奨励し、費用は原則会社負担。

○　建設施工や人材育成の先進企業での研修。

○　会社のイメージアップのため、家庭と仕事の両立、女性の活躍も盛り込んだパンフレットを作成。

○　インターンシップ受け入れ、高校等への出前授業、高校や地域のイベントへの出展協力、地域防災訓練の参加・協力。

効果

離職率はほぼ０％。
ユースエール認定取得。
県内高校等新卒の採用確保。
i-Construction（アイ・コンストラクション）の取組により、若手のモチベーションが向上。

今後の取組予定

○　タブレットを活用した、テレワークの導入。

取組事例　その１３　　医療保健業

医療法人はやし会
社会福祉法人とみだ福祉会

本社所在地　徳島市
一般診療所・介護老人保健施設ほか

取組の目的

在職者の休暇取得など待遇改善や、退職に対する補充のための人員の確保

主な取組内容

①　時間外労働の管理の徹底・削減

○　残業申請とタイムカード打刻時間に差がある場合にすべて確認し、タイムカード打刻時間が終業時間であることの意識付けを徹底して仕事への責任感を持たせた。
○　毎月の連絡会議において、法人ごとの平均残業時間を報告し、削減への意識付けを行っている。

効果　意識の改善により、法人の月平均残業時間は一桁台を維持。一部の残業の多い部署でも、月の最大の時間で１０時間程度削減された。

②　年次有給休暇の取得

○　取得率が低い部署を明らかにして、取得促進の意識付けをした。
○　毎月の連絡会議において、法人ごとの平均取得率を報告している。
○　職場に対する満足度を上げるためには年次有給休暇を取得しやすい環境作りが大切と考え、勤務シフト作成時に年次有給休暇を組み込むことを働き掛けている。

効果　全体の取得率が１０％程度上がった。

③　子育て・介護等両立支援

○　制度周知のため、制度概要を委員会議事録に記載して回覧した。
○　交替制勤務から日勤勤務への配置換えなど、労働者の希望に応じた対応に努めている。

効果

育児休業の取得率は１００％。
育児短時間勤務、子の看護休暇、介護休暇の利用者もいる。

④　仕事と治療等両立支援

○　病気療養を要する労働者は復帰を前提として、県立中央病院と連携した支援を行う。

注目点

効果

県立中央病院への相談、ソーシャルワーカーとの連携によって復帰プログラムの作成、運用により、完全復帰した者がいる。

⑤　職場環境改善

○　残業時間の削減、年次有給休暇の取得促進とともに離職率低下によって、ユースエール企業認定取得。

今後の取組予定

○　時間単位の年次有給休暇制度の導入。
○　男性の育児休業等取得の勧奨。

取組事例　その１４　　医療保健業

社会医療法人凌雲会
社会福祉法人凌雲福祉会

本社所在地　板野郡藍住町
病院・介護老人保健施設ほか

取組の目的

働き方改革に向けての労働時間管理方法の改善、残業時間の削減

主な取組内容

①　時間外労働の削減

○　全体朝礼時に、理事長から行動指針を発信した。朝礼に参加できない者のために映像データによって全員が見ることができるようにした。

注目点

○　既存のグループウェア内のタイムカード機能を利用し、労働時間の打刻を、画面をクリックする方法とした。
○　部署及び施設ごとに時間外労働時間の目標時間を設定させる。
○　早出・遅出勤務を設定して時間外労働を発生させないよう対応。
○　研修を所定労働時間内で実施。

効果

時間管理の適正化により、時間外労働に対する意識の改善が進んだ。
一部の時間外労働の多い者も大幅に減少、平準化が進んだ。
システム化により集計、分析が容易になった。

②　多様な働き方、育児・介護等両立支援

○　少しでも労働者の離職を防ぐため、労働者の希望により利用可能となる短時間正社員制度を運用。短時間とする理由は育児・介護に限らず、特に制限はなく、設定期間も自由、希望によりいつでもフルタイムに戻ることが可能。

注目点

○　正社員からパート、パートから正社員への転換は希望により可能。
○　勤務シフトパターンは１０数種類あり、子育てなど労働者の希望に応じて選択可能。
○　兼業可能。グループ内法人での兼業を勧めている。

効果

短時間正社員制度には、１５～２０名が利用しており、体力面や、やりたいことがあるという理由での利用もある。
くるみん認定取得。はぐくみ支援企業認定取得。

③　仕事と治療等両立支援

○　病気療養を要する労働者は復帰を前提として、産業医や顧問社会保険労務士、その他必要に応じて専門機関に相談して支援している。

注目

効果

法人より復帰を後押し、復帰プログラムの作成、運用により、完全復帰した。

④　福利厚生・職場環境改善

○　祝日が所定休日でないことにより、年間祝日日数分のフレッシュアップ休暇を設けている。
○　訪問介護業務でタブレット端末を使用し、記録入力・報告を行うことで直行直帰を可能とした。

取組事例　その１５　　医療保健業

医療法人むつみホスピタル

本社所在地　徳島市
病院

2019年認定
くるみん☆
子育てサポートしています

取組の目的

職員に働きがいをもってもらう
職員間の壁を取り除いた風通しのよい職場を築く
人材不足への対策として、多様な働き方への対応

主な取組内容

①　年次有給休暇の取得

○　職種柄オンオフの切り替えの意識が高く、また働きやすさに気を配ったことで、年次有給休暇の取得率は高く、この維持のため、残日数を給与明細に同封することで取得を呼びかけ、上長からも取得を勧奨している。

効果　取得率は９０％を超えている。

②　子育て・介護等両立支援

○　男性労働者の育児休業の取得促進。
○　継続勤務を前提として、個々の労働者の希望を踏まえて支援を行う。

効果　くるみん認定取得。
まず管理職の男性が育児休業を取得したことにより、男性労働者の育児休業取得が続き、直近１年間で３名が取得。
遠隔地の家族の介護などにも希望に応じて対応している。

③　仕事と治療等両立支援

○　継続勤務を前提として、個々の労働者の希望を踏まえて支援を行う。
○　雇用を維持したまま、県外での治療を可能とした。

④　職場環境改善

○　病院建て替えに伴い、事務室や会議室などの執務空間を壁や仕切りのないものとし、中央にあらゆる職種の労働者が集える空間を設け、ミーティング、休憩・仮眠など目的を問わずに使用可能とした。

注目点

○　病院建て替えに伴い、塀を撤去し、近隣住民が利用できる広場を設けるなど、地域に開かれた病院とした。
○　仕事に対する労働者家族の理解を得るため、家族参加のイベントなどを定期的に実施している。

効果　職員間の職種を超えた横のつながりができ、患者支援を進めやすくなった。

今後の取組予定

○　事務系職種でのテレワークの実施。
○　ＩＴ化の推進。

取組事例　その１６　　その他のサービス業

株式会社テレコメディア
徳島支社

本社所在地　徳島市
コールセンター業

取組の目的

徳島県の女性の就労状況に合わせて、子育て世代の就労の促進
能力のある非正規雇用労働者の定着
繁忙期の時間外労働の削減

主な取組内容

①　所定労働時間の削減

○　社長が来県して、直接全拠点責任者に、『月２５時間まで』とする企業方針を指示し、労働者への周知啓発を併せて指示した。

注目点

○　１カ月単位の変形労働時間制の導入により、１日８時間以上の所定労働時間の設定を可能とした。
○　接客能力の向上が労働能率の向上につながるため、本社に教育訓練部を設置し、本社から月１回の出張教育、テレビ会議システムによる教育、接客業務時のＯＪＴなど、教育・研修を実施している。
○　業務量の平準化のため、部署間及びコールセンター間の応援と、そのための研修を実施している。

効果

変形労働時間制の運用により、予測業務量に合わせて労働時間、シフトの設定をすることで、発生していた残業を削減できた。

②　多様な働き方、子育て等両立支援

○　子育て等の事情に対して、希望に応じた労働時間の設定を行う。
○　子育ての各ステージに合わせて、パートへの変更、正社員への復帰など条件の変更を可能としている。

注目点

○　育児休業など休暇中にスムーズな職場復帰のための支援、子供の夏休みなど長期休暇中の家族参加型のイベントの実施など。
○　男性労働者の育児休業取得の促進。

効果

育児休業取得後の復帰率は１００％。
パートを含む労働者の定着率が８０％以上。
定着率向上により、育児休業からの復帰労働者が次の育児休業や短時間勤務者のカバーができる状況となっている。
男性労働者も育児休業を数日は取得。
くるみん認定取得。はぐくみ支援企業認定取得。

③　非正規雇用労働者の待遇改善

○　能力向上のための研修・教育を正社員と同様に実施。
○　グループ長までの昇進制度、オペレーター能力の認定制度、表彰制度の運用。

効果

有能なパートをグループ長に登用したほか、正社員にも登用した。

④　福利厚生・職場環境改善

○　年間７日のリフレッシュ休暇制度を運用。
○　自社で食堂を運営。こだわりの食事を提供することで、確実に休憩を取得してもらい、オンオフのメリハリを付けて労働能率の向上を図る。

今後の取組予定

○　研修・教育の充実。
　ビジネス検定、マナープロトコール検定、手話研修をはじめとする研修を充実させ、人間力の向上を図る。

新型コロナウイルス感染拡大防止に対応した取組状況

・密を避けるためのシフト組み
・テレワーク

「働き方改革」に関する情報は、下記のホームページに掲載しています。

●厚生労働省ホームページ

「働き方改革　特設サイト」で検索し、次のサイトをご覧ください。

「働き方改革特設サイト（支援のご案内）｜厚生労働省」

https://www.mhlw.go.jp/hatarakikata/index.html

●徳島労働局ホームページ

トップページの 徳島働き方改革 をクリックし、次のサイトをご覧ください。

「働き方改革の推進について（徳島労働局）」

https://jsite.mhlw.go.jp/tokushima-roudoukyoku/newpage_00397.html

上記のサイト内には、厚生労働省ホームページ内の働き方改革に関する支援サイト等を紹介していますので、併せてご利用ください。

働き方改革に関するご相談は、
「徳島働き方改革推進支援センター」
をご利用ください。

徳島労働局においては、委託事業として「徳島働き方改革推進支援センター」を開設しています。

同センターにおいては、企業への支援として、「働き方改革」に関する、

・相談（電話、来所、メール）
・個別訪問支援の申込
・労務管理セミナーへの講師派遣

を随時受付しています。これらの支援は、すべて無料で、社会保険労務士等の専門家が対応していますので、是非ご利用ください。

相談内容は、同一労働・同一賃金、テレワーク導入、36 協定、就業規則、休暇制度、パワハラ防止法への対応、助成金など、働き方改革に関するあらゆる内容に対応します。

県内各地で、出張相談会も開催しています。

詳しくは、同センターのホームページ（下記アドレス）をご覧ください。

★徳島働き方改革推進支援センターの連絡先★

フリーダイヤル	**０１２０－９６７－９５１**
ＦＡＸ	０８８－６５４－７７８０
メールアドレス	soudancenter@tokushima-sr.jp
住　　所	徳島市南末広町５番８－８号　徳島経済産業会館　２階 徳島県社会保険労務士会 内
受付時間	平日 9:00～17:00（土・日・祝日・年末年始を除く） なお、曜日によって延長する場合がありますので、 センターへ電話等でご確認ください。
ホームページ	https://www.tokushima-sr.jp/ 「徳島働き方改革推進支援センター」で検索

徳島労働局 雇用環境・均等室
ＴＥＬ：０８８-６５２－２７１８　　ＦＡＸ：０８８-６５２－２７５１
〒770-0851　徳島市徳島町城内６番地６　徳島地方合同庁舎４階

（令和３年３月作成）