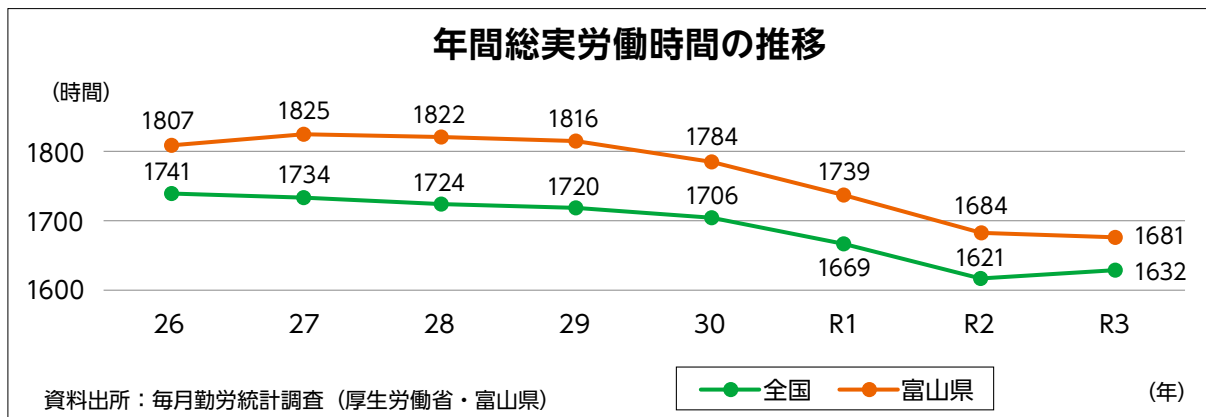


Case Studies in Toyama

2023年2月

はじめに

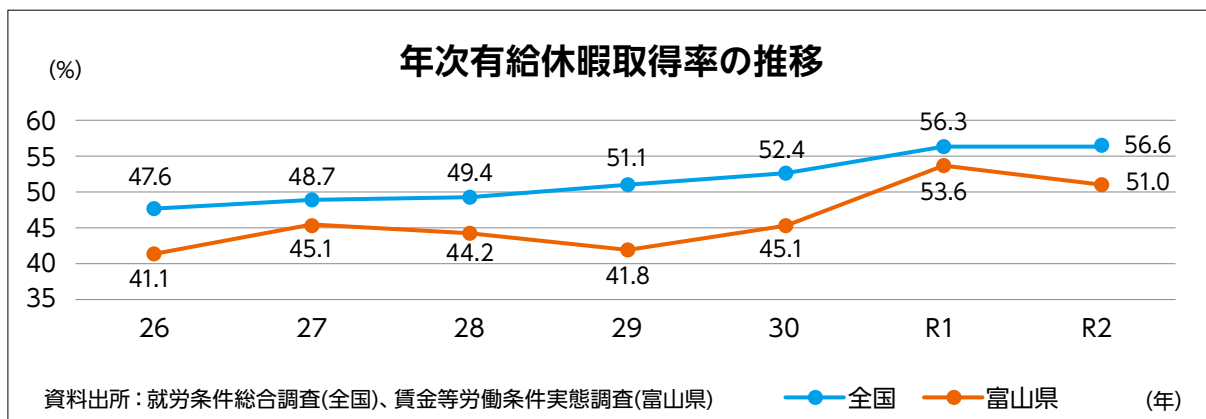
全国の年間総実労働時間は、減少の傾向にありましたが、令和3年は若干増加に転じました。一方、富山県の年間総実労働時間は、減少の傾向にあるものの、全国に比べて労働時間が長い状態が続いており、労働時間の削減が課題となっています。



年次有給休暇（以下「年休」という。）の取得については、2025年（令和7年）までに取得率を70%に引き上げるとの政府目標が掲げられており、年休の取得促進は働き方改革の重要な課題となっております。

また、労働基準法の改正により、平成31年4月から、全ての企業において年10日以上年休が付与される労働者に対する年5日の年休の確実な取得が義務付けられています。

全国の年休の平均取得率は6年連続で増加傾向にありますが、依然として政府目標の年休の取得率とは大きな乖離があることから、年休の取得促進に向けて、より一層の取組みが求められているところであります。



富山労働局では、令和元年度に「働き方改革に係る取組事例集」を作成したところでありますが、県内の各企業におかれましては、働き方改革に関するさらなる改善や好事例となる新たな取り組みを推進いただいておりますので、改めて働き方改革に係る好事例を収集し、特に中小企業・小規模事業者における働き方改革を推進する取組の参考として広く活用いただけるよう、取組事例集を更新・作成いたしました。

令和5年2月

目 次

■ 安達建設株式会社	1
■ 株式会社池田模範堂	3
■ 大高建設株式会社	5
■ 社会福祉法人海望福社会	7
■ 医療財団法人五省会	9
■ 株式会社上智	11
■ 助野株式会社	13
■ 株式会社トヤマデータセンター	15
■ 株式会社ニッセイテクニカ	17
■ 株式会社日本オープンシステムズ	19
■ 日本ソフテック株式会社	21
■ ハリタ金属株式会社	23
■ 北陸コンピュータ・サービス株式会社	25
■ 株式会社干場建設	27
■ ユーシン建設株式会社	29
■ リードケミカル株式会社	31
■ 株式会社ロキテクノ北陸事業所	33

(掲載順:五十音順)



一人ひとりがより働きやすい職場を実現するために

安達建設株式会社

代表取締役 安達 正彦

本社所在地：富山県南砺市

従業員数：70名（2022年9月現在）

事業内容：総合建設業、建築設計事務所、
不動産業、生コンクリート製造販売業、
南砺市内プール2施設運営管理・
スイミングスクール運営



働き方改革の企業の課題

建設業界の就業者高齢化が進む中で、休みが少なく、その作業環境の厳しさ、イメージから人材の確保困難な状況が続いており、建設業のイメージアップを図り、働きやすい職場をアピールすることにより、将来に亘って安定した人員の確保、健全な経営体質の構築を図るための企業努力が求められています。

働き方改革の企業の取組内容

【4週8休実現へのプロセス】

開始年月	制度	年間休日数	その他
1990年4月	4週6休制	98日	
2018年4月	土日週休2日制	113~114日	
2019年4月			5日間の年次有給休暇の計画的付与
2022年4月	土日週休2日制	119日	



【くるみん認定・女性活躍推進法一般事業主行動計画策定】

行動計画策定	くるみん認定	行動計画の目標	達成状況
2012.4~2014.9 (次世代)	2014年	・配偶者出産休暇制度を実施	配偶者出産休暇制度（2日間特別休暇）整備
2014.10~2017.3 (次世代)	2017年	・両立支援制度の利用状況、取組の成果を把握、検討 ・年次有給休暇の取得促進を計画実行	・育児プランナーによる育児休業取得・職場環境整備に向けた支援を実施 ・年次有給計画的付与日を年間カレンダーに折込。取得状況を把握し取得を促進。
2018.10~2022.9 (女性活躍)		・女性1名以上採用し、計画期間中の採用者における女性の割合を25%以上にする。	・2020 男0・女1（100%） ・2021 男4・女1（20%） ・2022 男1・女1（50%）
2019.4~2022.3 (次世代)	2022年	・子育てを行う女性労働者が就業継続し活躍するための取組を行う ・若者のインターンシップの受入を行う	・相談担当者の選任と相談体制を構築。2ヶ月に1回程度相談を実施、サポート ・インターンシップ参加人数 2019 高校 1名 大学 5名 中学 2名 2020 大学・短大 4名 2021 大学 11名

取組内容についての企業のねらい、思い



「モノづくりは人づくり」、一人ひとりがより働きやすい職場を実現できるように、さまざまなことに取組んでいます。安全管理とともに、まずは社員がいいきぎと健やかな暮らしを全うするために、活躍できる場を整えたいとの思いが取り組むきっかけとなりました。

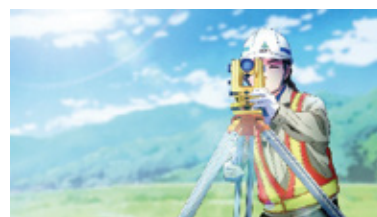
また、建設業は男の社会ともいわれる世界ですが、生涯の仕事として入社してくる女性も増えてきました。そうした女性でも、安心して働ける環境づくりの実現に取り組んでいます。



取組内容のポイント

休日を多くすることへの課題としては、作業時間の短縮により工程の遅れが心配されましたが、限られた工期内に安全に工事を完成するために、スマホやiPadの利用やICT施工（情報化施工）に取り組むなど社員一人ひとりの成長と作業の効率化を図り、生産性の向上に繋がっています。ゴールデンウィークやお盆休み、祝祭日や土日などに合わせて連続して休めるよう、有給休暇の取得を推進しています。

また、5日間の年次有給休暇の計画的付与や有給休暇の時間単位での取得も可能とし、有給休暇の効率的な使い方を推奨しています。また、社員の個別に出てきた様々な事情により休み方の希望が異なることから柔軟に対応できる体制づくりを心掛けています。



取組内容の成果



社員の声

週休2日制となったことにより仕事とプライベートとのメリハリができました。

休日を有効に活用して自分の時間や家族との時間を大切にするようになり、それが仕事への活力にも繋がっています。

(対外的なPRによる会社の評価)

- 採用活動において学生に情報を伝えており、働きやすい会社として少しずつ認知されてきました。
- インターンシップや会社説明会には専門学科の学生だけでなく、技術者になりたいと希望する文系の学生や女子学生も参加してくれ、建設業や施工管理職へのイメージの払拭に繋がっています。



「働きがいのある会社」「仕事を通じて成長に挑戦する社員を

株式会社池田模範堂

代表取締役 池田 嘉津弘

本社所在地：富山県上市町

従業員数：336名（2022年9月現在）

事業内容：製造業



働き方改革の企業の実施内容

社員の健康増進やワーク・ライフ・バランスの充実等に取り組み、会社及び社員の持続的な成長をサポートしていく

働き方改革の企業の実施内容

現在の取り組み

◆所定外労働の削減

①所定外労働時間に関する情報の活用

ノー残業デー（エコ対策を兼ねて「ライトダウンデー」と呼称）を月に1日間設定し、定時退社を促しています。

◆年次有給休暇（以下：年休とする）の取得促進

- 計画的年休取得日（年間1日～2日）を設定し、更に、時間単位年休も導入しています。

◆多様な働きかたの推進

①育児を行う社員の支援

- 育児短時間勤務制度：子が小学校卒業まで、所定労働時間を1日6時間～7時間30分に短縮可能とし、8パターンの制度を設けました。
- 子育て休暇制度（無給休暇）：年休、昇給及び退職金の算定上は出勤扱いとし、子育てに関する事由であれば、子が高等学校卒業まで、子の人数に関係なく10日取得可能としています。
- 配偶者出産休暇制度（有給休暇）：配偶者が出産する場合に、出産前後等に2日間の休暇を取得可能としています。

②介護を行う社員の支援

- 介護休業制度：要介護状態の家族を介護する場合に、のべ1年間取得可能としています。
- 介護短時間勤務制度：要介護状態の家族を介護する場合に、育児短時間勤務制度と同様に所定労働時間を1日6時間～7時間30分に短縮可能と、8パターンの制度を設けています。
- 介護休暇制度（無給休暇）：年次有給休暇、昇給及び退職金の算定上は出勤扱いとし、要介護状態の家族を介護する場合に、対象家族の人数に関係なく10日取得可能としています。

③失効年休積立制度

失効した年休のうち、年5日、上限30日まで積立可能としました。利用要件を緩和しながら、私病・家族介護、子育て・不妊治療に、積立・取得とも半日単位から可能としています。

支援する会社「活力あふれるいきいき集団」を目指す

取組内容の成果

年度	2019	2020	2021
所定外労働時間年間平均実績 (h/月)	5.0	4.9	5.7
年休年間平均取得日数 (取得率%)	13.0 (71.3)	12.3 (67.7)	14.0 (76.6)
育児休業 ※年間取得者数 (名)	女性14、男性 0	女性 17、男性 3	女性 14、男性 4
育児短時間勤務年間利用者 (名)	23	26	33
介護短時間勤務年間利用者 (名)	0	1	1
子育て休暇年間利用者 (名)	8	7	3
介護休暇年間利用者 (名)	2	2	1

※女性社員の育児休業取得率：100%

男性社員の育児休業取得率：2020年度 25.0% 2021年度 30.8%

◆健康増進への取組み

①各種費用 (全額補助)

- ワクチン接種：インフルエンザ接種(1回/1年)、帯状疱疹接種 (1回/50歳以降)。
- 健診関連：乳房マンモ・子宮頸がん・前立腺がん検診、腹部エコー検査、眼底検査。

②心身の健康チェック体制の整備

- 長時間労働時の面談：所定外労働時間が月45時間を超えた社員から希望があれば、産業医の面接指導を可能としています。
- 充実したカウンセリング機会：産業医や臨床心理士のカウンセリング、スマホで相談できるオンラインカウンセリング等、社員の希望を尊重した方法を提供しています。

◆コロナ禍の中における取組 (有給休暇)

- ワクチン接種後の副反応休暇 (原則1日)、感染した場合は療養休暇を付与しています。
- 就業時間中のワクチン接種や、支店勤務者には在宅勤務の柔軟な利用を認めています。

今後の取組み

介護、育児の分野での更なる制度拡充や職場環境を整備して、性別に関係無く、個人のキャリア形成への支援等を行い、ワーク・ライフ・バランスを向上させ、より働きやすい環境を整えるためフレックスタイム制のテスト導入を行います。



新3K・新3Sを中心とした働き方改革で誰でも平等に働ける、 (新3K=給料・休日・希望の持てる、新3S=smart、sustainable、safety)

■大高建設株式会社

代表取締役社長 大橋 聡司

本社所在地：富山県黒部市

従業員数：78名(2022年4月現在)

事業内容：総合建設業(土木工事 建築工事 他)



働き方改革の課題

当社は黒部奥山での仕事が多く、その際には現地で宿泊を伴うことから従業員の負担が大きく、良い人材が採用しづらく、人手不足に悩まされていました。自然を相手にした仕事で、工期や天候等の理由から休日にも現場作業をせざるを得ない場合があり、繁忙期には労働時間が長くなり休日出勤も増えて、家族との時間を十分確保できない等の事情から退職する者が出ていることに危機感を抱いていました。また、中堅以上の社員になると、身に付いた仕事のやり方があって、「時間外労働や休日出勤は当たり前である」とか「上司が職場に残っていたら付き合うものだ」といった価値観があり、それらを取り除いていくことも大きな課題となっていました。

働き方改革の企業の取組内容

①ワーク・ライフ・バランスへの取組み

●年次有給休暇の取得奨励

年次有給休暇は入社時に前倒しで付与しています。休暇申請はクラウドによる電子申請で行います。家族の誕生日、入学・卒業式など家族の大切なイベントの日は家族と過ごすため休暇取得促進の取組により年次有給休暇の取得率アップに努めています。また、高校生以下のお子さんがある労働者には3日間の特別看護休暇(有給)、配偶者出産時の特別休暇制度、さらに担当工事終了時に最大5日間の特別休暇付与制度を2021年より導入しています。

【年次有給休暇の取得率：2021年度66.6%、平均取得日数11.2日】

●完全週休二日制の実施

2019年度から年間休日数増加に取組み、翌2020年度から完全週休二日制を導入、年間休日数を105日から124日に増加しました。

【所定外労働時間：2019年度15.4時間/月、2020年度26.7時間、2021年度17.9時間、2022年度15.6時間(7月まで)】

●柔軟な働き方の導入

小学校3年生以下の子どもがいる労働者に対しては育児フレックスタイム労働時間制度、時間単位の年次有給休暇を用いての時短労働制度、一般職には1日の勤務時間を7:00から18:00までの中で設定可能なフレックスタイム制度を導入しています。さらには2020年度よりテレワーク勤務制度も導入しており、現在2名が常時テレワーク勤務を行っています。



●社員のモチベーションUP

当社では社員のモチベーションUPを図るために、社長と若手社員とが気軽に意見交換をする場として「社長塾」を毎年開催しています。また、家族の理解を得るために建設現場での仕事をみる「現場見学会」を実施しています。

② 健康経営への取り組み

健康で働き続ける事のできる職場環境づくりを推進するため、健康経営に関する様々な取り組みを実施しています。2021年4月からは従業員の健康管理をサポートする産業看護師を常駐させた健康衛生課を新設しました。

● 健診・健康管理・感染症防止対策

定期健康診断は受診率100%、再検査受診率90%を達成しています。さらには、インフルエンザ予防接種の全額会社負担や、コロナ感染対策に関して医師を招いての勉強会を実施しています。

③ ICT推進で業務の属人化の解消と業務全般の効率化

現場管理業務の効率化を図り、ICT測量機器やICT対応型バックホーを導入して掘削・整地を実施する際の精度を向上させています。作業効率化と共に、工事全体の品質向上や生産性向上に繋がっています。

2021年度から、Microsoft365の導入で工事資料や社内の書類を電子化し、社内会議は基本リモートで開催することで会議参加のための移動時間を削減しています。

取組内容についての企業のねらい、思い

“企業は人なり”という考えのもと、労働生産性を高めながら、過重労働の撲滅を実現していくため、「社員一人ひとりが、より良い未来の明るい展望を持ち得る企業風土づくり」を目指しています。これを実現できるよう「新3K・新3Sを中心とする働き方改革」に取り組んでいます。多様な人がやりがいと誇りを持って仕事ができ、能力を発揮できる環境づくりに注力していきます。

取組内容のポイント

社員が仕事と生活の両立を図り、イクボス宣言を行い、全社挙げてSDGsを軸とした働き方改革と職場環境改善に取り組んで、社員のウェルビーイングを向上し、誰でも平等に健康で働け、安全・安心・快適な職場づくりと魅力ある企業風土を醸成しています。また、企業理念「創業の精神=open the way」を掲げて、ICTを活用し業務のIT化を進め、働き方改革や生産性向上を加速させ、合理的・効率的な会社運営を推進しています。



取組内容の成果

働き方等様々な取組を具現化してきたことが近年、採用活動などで実を結び、2020年に2名、2021年に5名、2022年には7名の新卒が入社してきました。優秀な人材を継続して確保することができるようになり、将来会社を支えてくれる人財となることを期待しています。

【2020年以降に入社した新卒社員の離職者は現在まで0名】

多様な人材確保と各個人の多様な働き方を実現して、福祉事

社会福祉法人海望福祉会

理事長 大崎 利明

本社所在地：富山県魚津市

従業員数：184名（2022年9月現在）

事業内容：介護サービス事業、障害福祉サービス事業



働き方改革の企業の課題

コロナ禍においても事業継続が求められる中で、ご利用者やご家族の安心・安全な生活、社会活動の維持を支えることを自覚して、安定的に職員を確保し、人材育成や職場定着を進めながら、質の高いサービスの提供と経営安定を図ることが重要な課題であります。

働き方改革の企業の取組内容

① 研修支援・人材育成制度の充実、メンタルケアと離職防止・腰痛予防の推進

- 総合施設長が個人面談し、MBO（目標管理Management by Objectives）中心の人材育成を行う他、外部講師を招いた「福祉プロ養成研修」を正職員・非常勤職員を問わず参加できる体制を整えました。
- メンタルヘルス相談窓口を設置し、心理的負荷やメンタルの問題に早期対処し、新人職員へはプリセプター（新人への指導担当を行う先輩）制度で先輩職員が一定期間マンツーマンで、介護スキル指導とメンタルケアを担当し、早期離職の防止と人材定着を図りました。
- 富山県介護実習・普及センターから「腰痛予防対策推進福祉施設」の指定を受け、福祉・介護機器の適切な活用で、ご利用者の自立と介護職員の身体に負担の少ない介護技術の普及・定着を図りました。
- 職員の腰痛予防対策のため、アシストスーツの導入で腰等に負担のかかる排泄ケア・入浴時の着替え介助時に活用他、最新のリフト浴槽や介護リフト、移乗用ボード等の福祉用具の有効活用で、職員の負担を軽減し、生まれた余力をサービス向上につなぐことを目指しました。

② ICT活用・テレワーク実施

- 平成22年から現場職員とシステム会社が協議を重ね、法人独自の介護記録システムを開発し、デイサービス事業所では、手書き記録からシステム入力への変更で、記録作業時間（1日4時間）の残業ゼロを実現しました。ヘルパーステーション等の複数サービスが混在する有料老人ホームでは、朝夕の申し送り時間が1日2回で100分間短縮され、特別養護老人ホームでも、ペーパーレスの介護記録システムに移行し、ケア情報等を正確・迅速に共有可能としました。
- コロナ禍での感染拡大防止と職員の家庭事情等を考慮したテレワーク制度導入で、スムーズな在宅勤務（県内9事業所間の会議・委員会活動への参加、管理業務等）を可能としました。

業者としての社会的責務を果たす

③ 育児・介護と仕事の両立支援等、コロナ禍でも働きやすい環境を整備

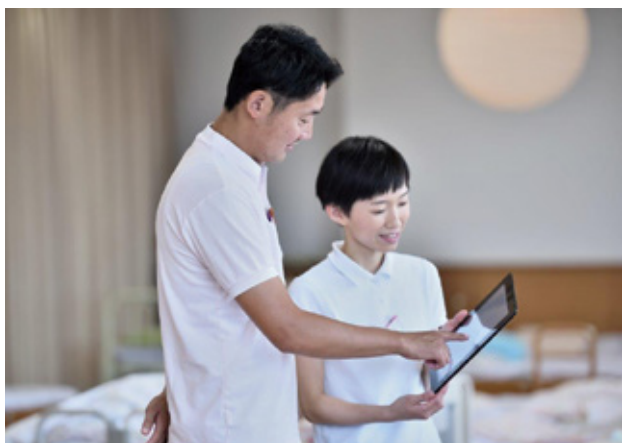
- 多様なシフトの導入、短時間正職員制度、保育所延長料金の法人負担など、職員が育児・介護と仕事を両立できるように、柔軟な勤務体制を整備しました。出産後には総合施設長と復職前面談を必ず実施し、育児休業復帰後の働き方に配慮しました（出産・育児休業、職場復帰率とも100%）。

④ ユニバーサル雇用（中間的就労）の促進・多様な人材の確保

- 行政機関等と連携しながら、社会的支援が必要な方々（生活保護受給者や生活困窮者、中高年者、障害や病気等で就労意欲を有するも働きづらい状況にある方）に対して、能力に応じた働き方を提案し、中間的就労による法人雇用、もしくはボランティア機会の提供で、居場所づくりや社会参画支援、自立支援の取り組みを行いました。
- 介護・生活支援等の有資格者の固有業務と清掃・洗濯等の無資格者でも可能な生活サポート業務に、役割を分担して職場全体を運営した。生活サポート業務を多様な人材（年齢；10代～80代まで、性別、国籍も多様）に任せすることで、有資格者は介護業務に専念可能となりました。

取組内容の成果

- 職員の年齢構成や職種、家庭環境等を踏まえ、個別事情に配慮しながら、多角度から検討を重ね、職場環境や勤務体制を改善しました。法人が職員の個別事情に可能な限り配慮しながら、様々な改善に取り組む姿勢を示したことにより、職員と法人が『相互に相手を思い合う関係性』を築くことができました。
- 多様な人材が多様な働き方を可能とする取り組みの結果、職員が継続して働ける職場環境が整えられ、人材定着や離職防止につながり、平均勤続年数（法人設立2000年）が8年（2021年度実績）にまで伸び、安定経営の礎となりました。



育児を中心とした多様な働き方支援

医療法人財団五省会

理事長 西能 淳

本社所在地：富山県富山市

従業員数：538名（2022年4月現在）

事業内容：医療業

事業所：・西能病院（急性期病院）

・西能みなみ病院（療養型病院）

・みどり苑（介護老人保健施設）

・整形外科センター西能クリニック（診療所）



働き方改革の企業の課題

休業体制の充実を進める中で、休業の長期化（希望の認可保育園に入れない）・小1の壁の問題（夏休み中に地元で学童保育が開設されない）・長期休業からの復帰に対する不安（制度の理解が不十分）・休業を支える職員への配慮不足など、新たな課題が発生してきました。

働き方改革の企業の取組内容

企業主導型保育園の開設をはじめ、長期休業対応型学童保育の実施、「子育て支援ハンドブック」の発行、ならし勤務制度や早期復帰支援制度の策定に取り組むとともに、両立支援を支える職場への配慮として、消滅時効にかかる年次有給休暇の積立制度などを導入し、バランスのとれた両立支援策を推進しました。

取組内容についての企業のねらい、思い

育児休業等の体制の充実を進めることは、働き手の確保や両立支援の観点から引き続き重点課題であることは間違いありません。一方で、子育て支援の充実は、職場を支える職員の負担増になっています。これらを踏まえ、両者のバランスを重視し、職員同士が共に支えあう職場環境の構築を目指し、多様な働き方の実現に向けた支援策を実施するに至りました。

取組内容のポイント

① 企業主導型保育園「ありさわくらす」の設立

近隣民家を改築し、料金設定等自由度の高い企業主導型保育事業を選択。0歳～2歳までの育休の復帰支援に役立っています。

② 長期休業対応型学童保育の設置

春夏冬の小学校休業中に、臨時のフルタイム学童保育を開設。

③ 法人オリジナルの「子育て支援ハンドブック」を発行

妊娠後できるだけ早期に人事担当より説明。妊娠～職場復帰までの手続きや支援制度などを網羅。

④ ならし勤務・早期復帰支援制度

育休からの復帰にあたり最初の1週間を任意の時間で勤務できる制度。また、育休からの早期復帰に対し復帰時期に応じた支援手当を支給。

⑤ 特別休暇制度

リフレッシュ休暇・記念日休暇・定年時特別休暇等に加え、消滅時効にかかる年次有給休暇の積立制度を入院加療

相当の私傷病・家族の看護や看取り対応・災害時のボランティア活動等の用途でも活用できる制度として導入。また、メンタル不調時や傷病からの職場復帰にあたり、最大3か月までの勤務時間を短縮できるヘルスケアサポート制度を導入し運用しています。

取組内容の成果

- ①半数以上を職員が利用しており、待機児童問題は解消できました。また、採用活動にも有効であり相乗効果を発揮しています。
- ②近隣住民の利用も含め、需要は拡大しています。フルタイムに対応しているので、職員の安心感は大きくなっています。コロナ禍での小学校休校、保育卒園後の入学前にも対応しており、小学校就学時の離職リスクの低減に貢献しています。
- ③妊娠から職場復帰までの全体像の理解が進み、各種制度の利用促進と復帰率の向上にも結び付いています。
- ④ならし勤務は、遅刻・早退時も通常勤務とみなすことから、復帰直後の不安定な時期を適切にカバーできています。また早期復帰支援手当は、復帰希望者に対する大きなインセンティブ効果を生んでおり、利用者が増加し職場からも歓迎されています。
- ⑤リフレッシュ休暇・記念日休暇・定年時特別休暇は利用促進が進んでおり、ほぼ100%の職員が取得しています。時効有給の取得は、主に家族の病気看病や看取りに使用されることが多く、取得者の満足度が極めて高い休暇制度となっています。また、コロナの流行と共にメンタル不調者が増加しており、ヘルスケアサポート制度の利用も増加傾向にありますが、メンタル不調は長期間にわたる対応が必要となるため、今後の対応課題ともなっています。

各種制度の利用状況（五省会）

	R1年度	R2年度	R3年度	R4年9月まで
育児休業取得実数	17人	21人	19人	17人
ありさわくらす月平均利用者数	－	－	9人	12人
育休復帰にあたり待機を要したのべ人数	24人	16人	3人	3人
長期休業対応型学童保育利用のべ人数	148人	109人	181人	161人
ならし勤務利用者	3人	8人	11人	5人
早期復帰支援手当受給のべ人数	15人	15人	8人	15人
ヘルスケアサポート利用者	3人	1人	1人	2人
特別有給休暇（時効有給）利用者	1人	1人	4人	0人



企業主導型保育園ありさわくらす



長期休業対応型学童保育の様様

風通しよく、各個人の特性を尊重した働きやすい体制づくり

株式会社上智

代表取締役 今川 健治

本社所在地：富山県砺波市

従業員数：125名（2022年11月現在）

事業内容：建設コンサルタント、補償コンサルタント、測量調査、システム開発販売、3次元計測（地上レーザー、UAVレーザー） 地理空間情報処理、文化財調査



働き方改革の企業の課題

- お客様に満足していただける成果を提供できるよう、より良いものを常に追い求める心構えで取り組むゆえに、休まないことや長時間労働で会社に貢献という雰囲気がありました。
- 従業員がしっかりと休養し、プライベートも充実するメリハリのある働き方で、より質の高いサービスの提供につながる職場環境づくりに取り組むこととしました。

働き方改革の企業の取組内容

- 業務内容や業務量を各部門・各事業所（県外約10事業所）がネットワークで相互把握可能な自社開発システムをつくり、特定従業員への過度な仕事の集中を是正しながら、長時間労働の削減を目指しました。時間外労働の事前申告制の徹底を図り、労働時間の即時集計可能な自社開発システムも構築しました。
- 専門学部や理系出身に拘らず、幅広い人材を採用し、資格取得支援（一級建築士、技術士、RCCM等）や職場での実践を通じて業務知識を身に着けるよう育成しています。また、経験豊富な上司や先輩が、実際の業務を通じて知識や技術を計画的に伝承しました。
- 年次有給休暇（以下：年休とする）の取得や行動スケジュールを可視化した予定表を作成し、半日単位年休も活用した子の学校行事、通院、地域行事参加等への積極的な利用を推奨しました。
- 月1回のノー残業デーを設定し、遵守を図りました。



取組内容についての企業のねらい、思い

- 従業員の健康に配慮し、働きやすい職場環境を整え、スキルアップを目指しました。一人一人の技術力アップにより、仕事が集中している従業員の業務をサポートできる体制をつくり、互換性及び生産性を高めました。育休取得で発生する一時的な人手不足にも互いに協力して対応しました。
- 本来、ワーク（仕事）はライフ（生活）の一部であることを踏まえた無理のない、より健康的な働き方を目指しました。

取組内容のポイント

- 長時間労働の削減
年休の使用計画表を作成し、積極的な使用を促す他、毎月第一水曜をノー残業デーとし、定時退社を意識づけました。
- 従業員の健康への取り組み
健康診断受診率及びストレスチェック100%を維持し、会社内で保健師による保健指導の実施に加えて、産業医による予防接種も行いました。
- 育児休業しやすい職場環境の整備のため、従業員の互換性向上を図り、テレワーク等の在宅勤務も実施しました。

取組内容の成果

- 直近6ヶ月間の月平均残業時間は、減少傾向が定着して4.4時間となりました。
- 平均有給休暇取得日数は、年間所定休日121日間の中で、10日間となりました。
- 消滅時効にかかる年休の積立最大20日間としています。
- 育児休業では、女性が毎年100%取得し、男性はR3年に初めて1名取得しました。離職率は低水準で推移し、女性技術者も23名在籍しています。



勤怠システム導入による労働時間管理と労働に対する意識の

助野株式会社

代表取締役社長 助野 一郎

本社所在地：富山県高岡市

従業員数：324名（2022年9月現在）

事業内容：靴下を中心としたレッグウェアの製造卸売業



働き方改革の企業の課題

靴下の企画製造から物流・販売まで製販一体体制で行っている当社は、勤務体系がそれぞれ異なる従業員約300名が在籍しているにもかかわらず、社員の労働時間管理や社員の休暇管理をすべて紙ベースで管理していました。社員は紙ベースの出勤簿に時刻記入し、休暇取得の際は紙ベースで申請を行っていたが、記入不備による問い合わせで毎月の勤怠締めに変な時間を要していることが課題となっており、その業務効率化を模索した結果、勤怠システムを導入することになりました。

企業の取組内容

① 管理者が部下の労働状況を把握・管理できる仕組みを確立

社員の総労働時間の他、残業申請や休暇申請の「見える化」により管理者が社員の労働状況を容易に把握できる仕組みを確立したことで、社員の労働状況や休暇状況をすぐに確認できるようにしました。また出張時の直行直帰やコロナ渦で増えた在宅勤務の申請状況も見えるため社員の所在について把握できる体制を整えました。

② 有給残や労働時間、休暇届の内容等を自分で確認できる仕組みを確立

これまでは主に総務担当者と管理者が社員の月の残業時間や年休を管理していましたが、勤怠システム導入によって社員自身が自分の勤務実績をパソコン上でいつでも確認できるようになりました。また休日出勤日の振休の管理や計画有給日をシステムが管理してくれることで取得漏れを防ぐ体制を整えました。

③ 管理が難しかった半日有給休暇の導入

労働時間管理が容易になったことを期に、以前から要望が多かった半日有給休暇を導入し、システムで一括管理できる環境を整えました。それぞれ勤務体系が違っていても時間の管理ができる体制を整えると同時に各社員のプライベートに合わせた柔軟な働き方を推奨する新しい取り組みを導入しました。

取組内容についての企業のねらい・思い

コロナ禍で目まぐるしく経済状況が変わっていく中、当社でも営業面や商品企画面での過去の慣習から脱却し、新しいことに挑戦していく一方で便利なツールやシステムを有効活用することで会社全体の業務の効率化を推し進めていく方針となったため、今後は会社の利益追求だけではなく、社員の働き方にもしっかり目を向け持続可能かつ健全な経営を目指していきます。

取組内容のポイント

- システム導入による労働管理効率化を図った事例。
- 勤務実績の「見える化」による社員自身の労働に対する意識の変化。
- 柔軟な働き方の推奨。

取組内容の成果

- 出勤退勤時の打刻やシステムでの休暇申請により、社員自身正確な勤務状況や休暇状況を容易に把握できるようになりました。
- 労働時間が管理されている一般社員だけでなく、長時間労働の傾向が強い管理職の労働意識に変化が見られ、超過勤務の抑止力になりました。
- 年次有給休暇の計画的付与に当たる休暇を一括で申請してもらい、社員の勤務実績表に申請内容を反映させることで社員自身の有給取得の意識向上、部署内の人員繰りが以前よりしやすくなりました。
- 通院や子供の送迎等、短時間で済む用事の際に半日年休を使用することで柔軟な働き方ができるようになりました。また仕事への影響も最小限になる為、取得もしやすくなりました。



勤怠管理システム導入で労働状況の可視化と共有化を図り、

株式会社トヤマデータセンター

代表取締役 黒澤 章

本社所在地：富山県富山市

従業員数：103名（2022年9月現在）

事業内容：システム開発、システムプロダクトの販売、
情報システムやネットワークの構築・運用
と保守



働き方改革の企業の課題

長時間労働をいとわず、年次有給休暇（以下：年休とする）の取得をためらう社員が散見され、ワーク・ライフ・バランスもとれていませんでした。勤怠管理システム導入前は、タイムカードと紙様式管理のため、労働時間・年休取得状況の把握が困難なうえ、自身の働き方に無頓着、改革は無理という認識に陥り、恒常的な長時間労働、低水準の年休取得率の状況でありました。また、人事労務担当者が行う勤怠給与締め処理業務にも長時間を要していました。

働き方改革の企業の取組内容

- ① タイムカードを廃止し、新たに勤怠管理システムを導入（2020年5月）
- ② 月2回のノー残業デー及び時差勤務・テレワークの試行導入・制度化
- ③ 一部事務所内オフィス家具入替による職場環境改善と社内申請書電子化の推進
- ④ 社内クラブの増設及び活動を通じた社員間の交流促進

取組内容についての企業のねらい、思い

2020年に創業50周年を迎え、「仕事にやりがい、人生に生きがい」という社是を掲げ、働き方改革に取り組んでいます。また、女性活躍推進法・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（2021年8月1日～2026年7月31日）では、「ワーク・ライフ・バランスの実現に向け、所定外労働時間の短縮及び年休取得推進に取り組む」、「採用に占める女性の割合を20%以上にする」を目標に掲げて取り組んでいます。



働きやすい職場を目指す！

取組内容のポイント

【勤怠管理システムの導入で残業時間と年休取得状況の瞬時把握】

クラウド集計で、残業時間の瞬時把握や年休取得状況の可視化と共有化を図り、会社全体において働き方改革の意識付けにつなげました。

【ノー残業デー（月2回）】

定時退社を促し、業務にメリハリをつけて、長時間労働削減とリフレッシュ時間の確保を目指しました。

取組内容の成果

勤務状況の可視化と共有化に成功しました。人事部門、各部門長、社員本人が労働時間や年休取得状況を正確かつ瞬時に把握できる仕組みを確立し、時間外労働が一定基準を超える社員と年休未取得者には、警告アラートを自動送信しています。勤怠管理システムに関するQ&A集の作成と周知、働き方改革に関する情報の周知等を1年間反復してきたことにより、会社全体で、効率的な仕事の進め方（一例として、給与等計算業務の処理日数を約3日間短縮しました）を考えて、積極的に定時退社する社員間の努力が定着しつつあります。社内クラブ活動も活発化して社員間の交流も進み、風通しの良い職場づくりに寄与しています。残業時間の多い部署では自主的に毎週水曜日をノー残業デーとし、時間外労働削減に努力しています。

	2016年度	2017年度	2021年度	2022年度
月平均時間外労働時間 (h)	11.0	8.5	6.4	4.2
年次有給休暇取得率 (%)	47.5	49.8	70.1	65.5
所定休日日数	127	122	125	125

当初は新型コロナウイルス感染症対策として行った時差勤務やテレワークの制度化が、社員の育児・介護等と仕事の両立、通勤時のストレス削減につながりました（2021年度の利用率は約10.6%、2022年度の利用率は約13.5%）。

職場環境整備として事務所の什器・備品の入替えを行い、無駄を削減するため社内申請書の電子化を推進したことも時間外労働の削減に寄与しました。

採用増成功及び代務者育成により時間外労働の削減を実現

株式会社ニッセイテクニカ

代表取締役 兼子 祥平

本社所在地：富山県中新川郡上市町

従業員数：47名（2022年4月現在）

事業内容：ねじ、ナットのゆるみ止め加工並びにゆるみ止め剤の研究開発、マイクロカプセル応用製品などの研究開発並びに販売



働き方改革の企業の課題

- 繁忙期における時間外労働の恒常化
- 作業の属人化・非効率を解消するための代務者育成（多能工化）

働き方改革の企業の取組内容

- 新規・中途採用を積極的に行うことで人材育成に費やす時間を捻出のうえ、属人化作業の廃止、非効率作業を削減し、代務者育成や作業効率化に注力しました。
- 経営・管理・担当者の意思疎通を図り、受注先との協議深化による余裕納期を確保しました。

取組内容についての企業のねらい、思い

- 長時間労働で受注増対応を行っても、従業員は疲弊するだけでモチベーションは向上しない。自らが自分事としてスキルの平準化や作業の効率化を積極的に行うことで、やりがいや働きがいを醸成し、メリハリのある仕事を実現することでワーク・ライフ・バランスの確保に努めました。

取組内容のポイント

- 年間所定休日日数および連休を増やすなど会社カレンダーを見直してワーク・ライフ・バランスを確保しました。
→ 2018年度まで 97日 2019年度以降 112日（+15日）
- 代務者育成により属人化した作業を削減しました。適正な人員配置が可能となり職場全体の効率化を図りました。
→ 担当者@1人 → 3人を目安に育成し、突発的な休暇や短納期受注へのフォロー体制の強化を図りました。
- ミーティング時に業務改善を促し、非効率作業の自動化や治具の改良、工程の見直しなど業務効率化に資する案を積極的に採用しました（別棟に全従業員が利用可能な会議室、休憩室を設け、随時ミーティングをしやすい環境を整えました）。
→ 1工程にかかる作業時間が短縮（例：一人あたり4時間 → 2時間）、1工程にかかる人工の削減（例：4人 → 1人）を可能とし、他の工程に流用することで作業全体の時間短縮が可能となりました。



取組内容の成果

- 正社員の時間外勤務を削減

過去5年間取り組んできた各種施策の効果が一段と発揮されたR4年には、受注は維持しつつも、前年の月平均時間外労働時間35時間が、R4年9月現在には19時間程度に改善し、約4割強の削減成果を生み出し、賞与増加を行いました。

- 採用人数 H30年度から5年度間で14人採用 (うち新卒4人)

従業員数 H29年: 39人 → R4年: 47人 (役員含む)、5年間で12人増加



全棟冷暖房完備



ワーク・ライフ・バランスを支援し、社員のエンゲージメント向

株式会社日本オープンシステムズ

代表取締役社長 園 博昭

本社所在地：富山県富山市

従業員数：370名（2022年4月現在）

事業内容：システム開発サービス、システム検証サービス、
システム運用・サポートサービス



働き方改革の課題

当社は、平均年齢が30代半ばと比較的若い社員が活躍しています。このため、子育て世代も多く社員から仕事とプライベートの両立を求める声が多くありました。また、会社が成長するためには、人財の確保を図り定着させていくことが必要で、社員のニーズに応える多様な働き方に対応していくことが重要な課題の一つと考えています。

働き方改革の企業の取組内容

2011年に第1回目の子育てサポート企業の証である「くるみん認定」を取得し、その後も残業時間の削減や年次有給休暇（以下：年休とする）の取得推進に積極的に取り組み、両立支援の施策を継続して行っています。仕事とプライベートの両立に対する社員の意識改革も進む中で、「これまで以上に働き方改革を推進する」ために考え導入した制度が、事業の強みを生かして行うことができるテレワーク勤務制度となります。

当社の働き方改革に関する主な取組内容は以下のとおりとなります。

● テレワーク勤務・フリーアドレスの導入

2020年4月より自社でセキュリティ対策等の環境を整えた上で、テレワーク勤務制度を導入しました。当初は、テレワーク勤務の導入に対する課題も山積していましたが、一つ一つ課題に取り組むことで、全部門でのテレワーク勤務が実現しています。

印鑑を押すために出社を余儀なくされていた社内申請書は電子化し、コミュニケーション不足や生産性の低下に陥らないように、Webミーティングやチャットツールを積極的に活用して、毎日の業務内容や進捗状況を可視化しました。また、自社開発したフリーアドレス座席予約システムを導入することで各事業所（富山県内2拠点、県外4拠点）の社員の出社状況がどこからでも把握できるようになりました。



上と成長を目指す

● 残業時間削減・年休取得推進

残業時間削減や年休取得推進に積極的に取り組み、仕事とプライベートの両方を充実する施策を行っています。例えば、残業時間の削減では、残業の事前申請の徹底を行うなどの策を継続しています。また、各自のスケジュール調整で、ゴールデンウィークや夏期休暇期間に、長期連休取得を推奨するなど、年休取得推進も行っています。

● 仕事と子育ての両立支援

2021年7月には第3回目の「くるみん認定」も受け、子を持つ社員や育児復帰した社員が長く働き続けられる環境づくりを引き続き行っています。女性の育児休業取得率は100%を継続しており、復帰後も子供が小学校就学前までの期間について短時間勤務制度を利用することができます。また、今年度、女性活躍を推進するプロジェクトチームを立ち上げ、女性社員が活躍できる職場環境の整備にも積極的に取り組み始めました。



取組内容についての企業のねらい、思い

社員の生活スタイルは多様なことから、働き方の選択肢を増やし、社員が働きやすい職場環境づくりを目指しています。また、当社は、社員の採用にも積極的に力を入れていることから、魅力的な働き方ができるということは重要な要素であるという思いもあります。

取組内容のポイント

● テレワークの導入

以前より導入していたことで、コロナ禍の業務対応もスムーズに行えました。働き方が多様になり、社員にとって働きやすく魅力のある会社へと成長できます。

● 安心して働ける環境づくり

フリーアドレス座席予約システムで、在宅と出勤を選択できるハイブリッド勤務も可能になり、月1回のパルスサーベイの実施で健康状態や仕事満足度を把握しています。

● 仕事とプライベートの両立

テレワーク、ノー残業デー、年休取得の推進で、仕事とプライベートのメリハリをつけて、仕事の質やエンゲージメントの向上を目指し、社員の定着へつなげます。

取組内容の成果

テレワーク勤務を導入した結果、通勤時間の削減によるプライベート時間の増加や集中できる環境が、社員のモチベーション向上へと繋がり、以前より業務に対して前向きに取り組み、新たなアイデアや改善立案のきっかけも増えたと感じています。また、生産性が向上し時間外勤務の短縮にもつながりました。

これからも働き方改革に取り組むことで、ワーク・ライフ・バランスを支援し、社員のエンゲージメント向上と成長を目指していきます。

柔軟な働き方の導入、健康経営の実施

■日本ソフテック株式会社

代表取締役 丸山 祐市

本社所在地：富山県南砺市

従業員数：193名

事業内容：情報通信業、ソフトウェア開発業



働き方改革の企業の課題

従業員の働き方改革に加え健康面でのサポートが希薄な状態であったため、働き方改革以外で社員の健康を意識した取り組みが無いかを模索していました。また、働き方改革においても、年次有給休暇が半日単位でしか取得できない状態で、年次有給休暇の取得率は高水準を維持しているものの頭打ちの状態が続いていました。

働き方改革の企業の取組内容

【健康経営優良法人の認定】

システム開発の仕事はデスクワークのため、どうしても運動不足になる社員が多くなっています。そのため社員の健康を意識した健康経営に取り組むことにより、従業員が心身ともに健康で最大のパフォーマンスを発揮することができ、企業の発展さらには社会貢献につながると考え、2021年5月より健康経営優良法人の認定を受けています。

【有給休暇及び時間単位有給取得制度の促進】

従業員のさまざまな事情に応じて柔軟に休暇を取得できるよう、全ての従業員を対象に、時間単位の年次有給休暇制度の導入準備を行い、令和4年4月から運用を開始しました。また、昨年度に引き続き、年次有給休暇の取得促進に積極的に取り組み、全ての社員が取得しやすい職場の雰囲気づくりを行った結果、前年度よりも取得日数および取得率が向上しました。

【男性育児休暇取得促進】

2022年4月及び10月の育児・介護休業法の改定に伴って就業規則を見直し、社員の育児休暇取得を積極的に促進することで、子育て世代の社員がより働きやすいように職場環境を整備し、「職場と家庭の両立」がしやすいように制度を設けています。

取組内容についての企業のねらい・思い

子育て世代はもちろん、全ての社員のワーク・ライフ・バランス及び心身の健康を考え、その人のキャリアと人生を応援し、安心して働けることをねらいとしています。

特に、年次有給休暇の取得促進に積極的に取り組み、全ての社員が希望した日に取得できる環境づくりを行った結果として、子育て世代の社員も休暇を取得しやすい雰囲気が醸成され、昨年度は前年度よりもさらに取得率が上がりました。

取組内容のポイント

すべての社員が気兼ねなく年次有給休暇を取得できる職場の雰囲気づくりを行うためには、総務部門が社内掲示板等を積極的に活用して年次有給休暇の取得促進を行うことがポイントになります。

取組内容の成果

- 令和3年度従業員一人当たり 年次有給休暇取得日数 14.4日 (前年度 13.4日)
年次有給休暇取得率 78.9% (前年度 74.6%)
- 令和3年度男性育児休業取得率 33%に向上 (前年度 0%)



DXと働き方改革で個性を活かす働きやすい職場をつくる

■ハリタ金属株式会社

代表取締役社長 張田 真
本社所在地：富山県高岡市
従業員数：276名（2022年6月現在）
事業内容：製造業（総合リサイクル業）



働き方改革の企業の課題

これからくる生産年齢人口減少では、企業が働く人を選ぶのではなく、働く人に企業が「選ばれる時代」になることが想定されます。持続可能な企業をめざし、多様な働き方・生き方の実現のため働きやすい職場づくりの改善が必須であると判断しました。

働き方改革の企業の取組内容と成果

① DX推進：

社内にDXのプロジェクトチーム設立。難しいイメージであるDXを「ワクワクDXプロジェクト」と命名し、まずは「一枚でもペーパーレス」を旗印に進行。毎月ノルマなしの定例ミーティングを行う。

社員全員にPCもしくはタブレット配布で、時間外労働時間の管理、社内の情報共有化、ペーパーレスによる紙削減・業務効率の改善につながっている。

【効果：10ヶ月で10万枚削減】

② 時間外労働時間の削減：

DX推進・属人化防止・業務平坦化・労働時間管理により実現

【効果：月平均14.8時間（2021年度）】

③ 多様な働き方：副業制度導入：

④ 年次有給休暇の取組促進：

短期間で2割近くの人材を投入して、職場内で有給休暇を取得しやすい雰囲気づくりとバックアップ体制の確保で実現

【効果：取得率94.2%・平均17日（2021年度）】

⑤ 女性の活躍推進：

現場部門の「女性では無理」との固定観念の払拭をめざし、「女性技術者業務改善ミーティング」を定期的に開催。多様性や女性の感性を反映し女性が活躍しやすい職場に改善できる様に推進する。

【女性管理職率13.3%（2021年度）】





⑥ 完全週休2日制導入：

各自の業務負担が増大しないようにDX化・業務効率化の促進

⑦ サブリーダーチャレンジ制度：

社歴・年齢に関係なくチャレンジ可能

⑧ 育児休業取得：

育休相談窓口の設置・育児休業パンフレット作成

【女性育休復帰率100%、男性育休 6ヶ月・1年間取得実績有、くるみん認定取得】



取組内容についての企業のねらい、思い

男女問わず多様な働き方ができること・安心して働き続けられることを社内に浸透させる事をねらい、すべての従業員が、自らの成長を実感することで『個々の幸せの領域』を広げています。

取組内容のポイント

「働き方改革」は、あくまでも手段にすぎません。

「働き方改革」と「生産性」「付加価値」の同時実現が必要です。

誰一人取り残さず全員が同じ目標を掲げ進めるよう経営理念を社内に浸透させ、体制の整備を行っています。

誰もが働きやすい職場を目指し、継続的に社員の育児支援や

■北陸コンピュータ・サービス株式会社

代表取締役社長 多賀 満

本社所在地：富山県富山市

従業員数：634名（2022年4月現在）

事業内容：システムコンサルティング、ソフトウェア開発/保守、
ICTインフラ構築、ネットワーク構築、アウトソーシング、
データセンターサービス



働き方改革の企業の課題

アフターコロナを見据えて、柔軟で多様な働き方が求められる時代に対応した制度やルール、働きやすい職場環境を整備していく必要があります。

働き方改革の企業の取組内容

「育児両立支援制度の整備と利用しやすい環境作り」

育児短時間勤務制度や所定外労働の制限は、法律を上回る「子が小学校4年の始期に達するまで」利用でき、時差勤務も導入して育児がしやすい制度を整備しています。また、新任管理職全員に制度利用促進の研修を実施し、育児両立支援制度を利用しやすい職場の雰囲気作りを行っています。

「ICTの活用や早帰り日の設定による所定外労働時間の削減」

勤怠管理システムを利用し所定外労働の事前申請を徹底しています。残業抑止のため事前申請をせず所定外労働を行おうとする対象者に対しては、PC画面に未申請の警告表示を行っています。また、毎週水曜を早帰り日に設定し、社内アナウンスにて早帰りを推奨しています。

「年次有給休暇の取得促進」

年度始めに、全社員に年次有給休暇取得計画の作成を依頼しており、各社員は当年度付与日数の80%以上取得を目標とし、5月中旬までに取得計画を作成しています。

「勤務間インターバル制度の実施」

2017年4月に勤務間インターバル制度を導入し、インターバル時間は10時間です。また、午前2時から午前3時に勤務終了となった場合は午前中の勤務を免除、午前3時以降に勤務終了となった場合は翌日休務となります。

所定外労働時間削減対策等を実施

取組内容についての企業のねらい、思い

所定外労働の削減や年次有給休暇の取得促進を行うことにより、社員がしっかり休める環境を作り、結果的に仕事の生産性が上がることを期待しています。また、育児両立支援制度の整備については、育児休業取得後も就労を継続し、活躍することができるように、育児と仕事が両立できる労働環境に配慮しています。

取組内容のポイント

● 全社的な取り組み

育児両立支援制度や女性活躍推進等働きやすい職場環境の整備は、中期事業計画で検討を行い、全社方針として継続して取り組んでいます。また、所定外労働時間や年次有給休暇に対してはKPI（重要業績評価指標）を設定して全社に周知しています。

● 所定外労働のマネジメント

毎月実施する管理職参加の業務推進会議において、全社／部門別の残業実績を報告し、職場や個人で偏りがある場合には当該部門に対し指導を行っています。

● 年次有給休暇の取得促進

年度始めに設定した80%以上の有給休暇の取得予定日を勤怠管理システムに登録し、計画的に取得する意識を高めています。また、各社員の取得状況を集計の上、毎月所属長／業務推進会議へ報告し、取得を推奨しています。

取組内容の成果

① 「くるみん」の連続取得

継続した取り組みが認められ、2008年から2022年まで連続して「子育てサポート企業認定マーク（愛称：くるみん）」を取得しました。

② 育休からの復帰率100%

2019年度～2021年度に育児休業制度を利用した対象者全員（7人）が職場に復帰しています。

③ 所定外労働時間の抑制

月平均残業時間が20時間以内に抑制できています。

【2019年度：19.6時間、2020年度：16.6時間、2021年度：16.6時間】

④ 年次有給休暇取得の促進

年次有給休暇取得率が75%以上となっています。

【2019年度：75.5%、2020年度：76.1%、2021年度：76%】



魅力ある職場づくりから担い手確保

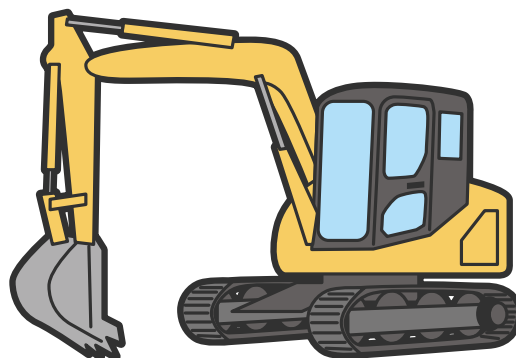
株式会社干場建設

代表取締役 干場 正博

本社所在地：富山県氷見市

従業員数：30名（2022年9月現在）

事業内容：総合建設業



働き方改革の企業の課題

建設業界は、地域に密着し、インフラを支える重要産業となります。弊社は氷見北IC付近に立地し、富山湾越しに立山連峰が望める風光明媚な地域ですが、中山間地に属し少子高齢化が進み、建設現場も地形地質的に険しく、かつ悪天候も散見される中で、契約工期内に完了が求められます。このため、恒常的な時間外労働や現場の安全確保に気遣いが伴うなど心理的な負担も大きい状況となります。若者から敬遠されがちな業種であり、現場従業員も含め完全週休2日制や年次有給休暇（以下「年休」とする）の取得促進で、自らの振り返り時間を確保し、家庭や趣味でのコミュニケーション充実に充て、ストレス軽減や働く意義の多様化を狙うことで、ワーク・ライフ・バランスの確保を目指しました（代表者夫妻も子育て世代）。

建設業界では、標準となりつつあるデジタルデータを活用したICT施工（測量・設計・積算・施工管理）を早くから導入しており、作業迅速化と効率性向上で残業時間の削減に繋げようと考えました。

① 勤労意欲が高いものの家庭事情からフルタイム勤務が困難な従業員の勤務時間短縮や、時間単位年休取得で仕事と生活の調和を図る職場づくりを指向し、安定的な労働力に繋げたいと考えました。

取組内容のポイント

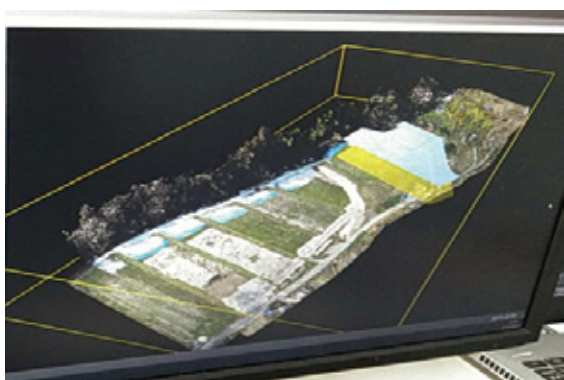
① 公共工事での週休2日工事拡大や従業員からの要望に伴い、5年前から徐々に週休2日制に移行し、令和4年度より完全週休2日制としました。年間所定休日は今年度110日（5年前比：+20日）としながらも、工期遵守のうえで、現場作業所の技術職も、休日予定日の確保を目指しました。

② ドローン等の活用による3次元設計データ作成、仕上がりを想定した同データを建設機械に入力し、丁張を不要化（省人化）熟練オペレータに匹敵する作業効率と出来上がり精度を向上させ、高品質な施工実現を目指しました。

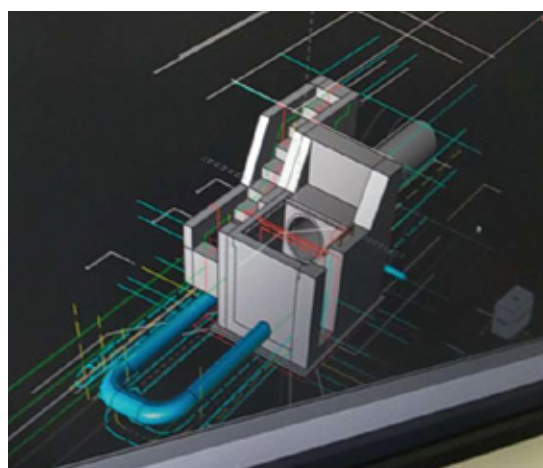
③ フレックスタイム勤務を視野に入れた短時間勤務制導入と、時間単位年休制で、従業員が多様な働き方を選べる体制づくりに取り組みました。

取組内容の成果

- ①週休2日制で家族や趣味に時間を費やすことが可能となり、心身のゆとりから、仕事と休みのメリハリがつく相乗効果で、モチベーションが向上しました。
- ②ICT施工では熟練技術者が不在でも、3次元モデルによる可視化と3次元データに基づく施工により協力企業を含めた作業員との連携も向上しました。その結果、ミス軽減と修正作業が防止され、現場の安全や作業効率が向上して残業時間減少と休日確保され、技術向上に向けた取り組みから、発注機関から表彰を頂くなど社内全体のモチベーション向上に寄与しました。
- ③加速化する少子高齢化進展の中で、従業員の個別事情に応じた柔軟な勤務体制で、離職率の大幅低下と新規採用の効果から、従業員の増加にも繋がりました。
短時間の通院、家族の病院への付き添い、子供の授業参観、公的手続き、地域行事参加（特に準備作業）など時間単位年休制度の効果的な活用は、従業員の生活に支障のない勤務体制確保に寄与しました。
- ④年間所定休日が5年間で110日間へ20日間増加しました。中でも、同期間で、月平均時間外労働時間は、20時間から16時間となり、4時間改善、年間年休取得日数は、6.5日→7.8日となり、1.3日増加しました。労働者数は、25人から30人となり、5人増加しました。
従業員の協力と地道な取り組みで、更なるワーク・ライフ・バランスの実現を目指したいと考えています。



のり面工事を3D化



構造物設計図面を3D化



小さな会社の働き方改革

ユーシン建設株式会社

代表取締役社長 福澤 政明
本社所在地：富山県砺波市
従業員数：13名（2022年8月現在）
事業内容：建設業（主に舗装工事）

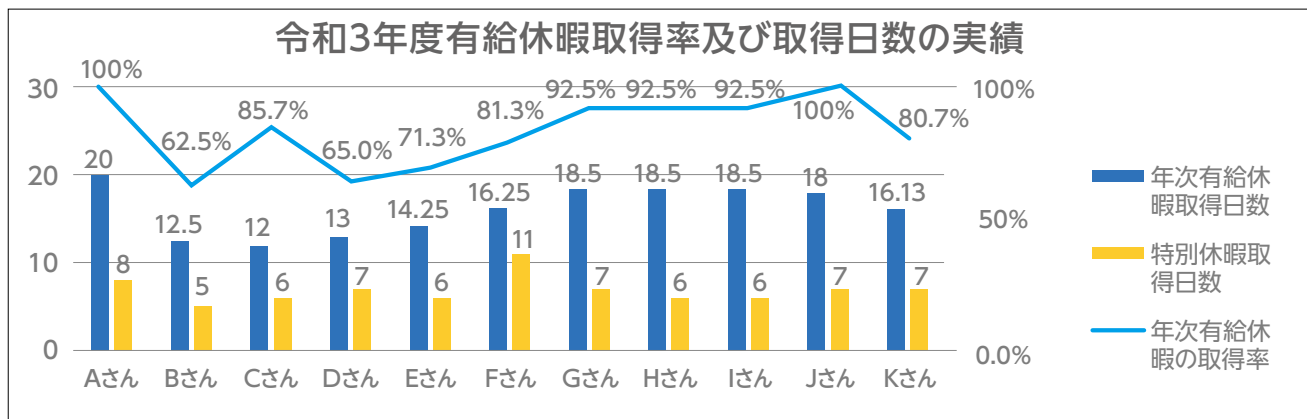


働き方改革の企業の課題

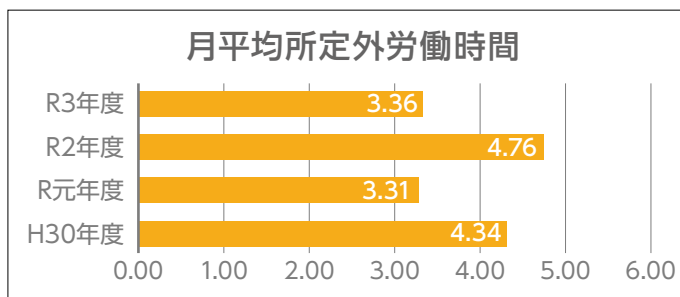
ワーク・ライフ・バランス

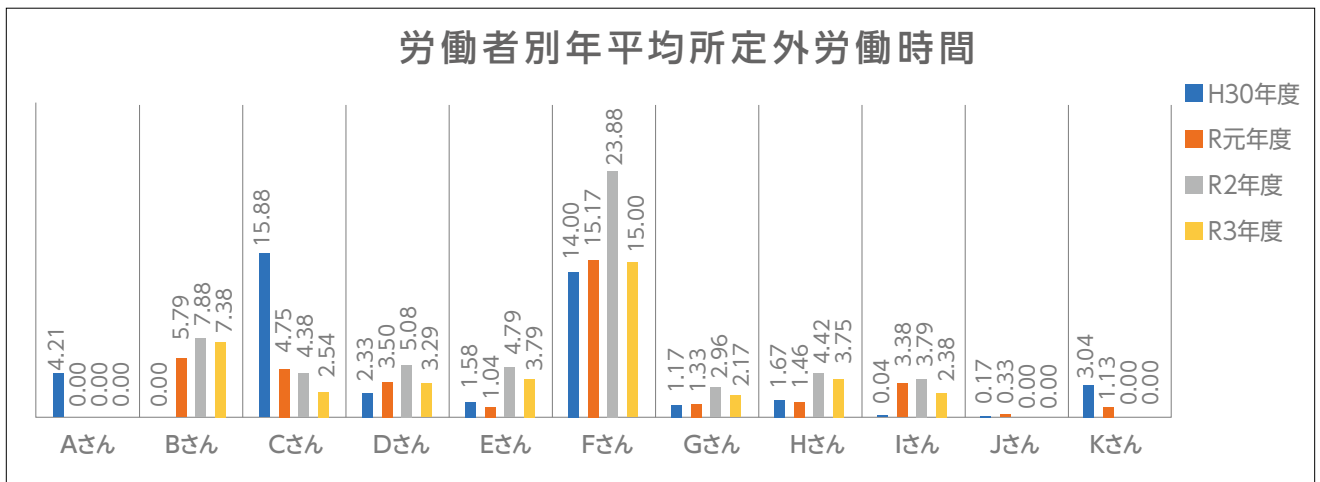
働き方改革の企業の取組内容

- 高齢化が進む建設業界の中で、一人でも多くの人に当社に興味を持って貰いたいとの思いから、本年1月より週休二日制を導入しました。週5日での工事工程を組みながら作業を進めています。
- 高齢の親を病院等への送迎にも利用しやすいよう時間単位での年次有給休暇制度を導入、労働者自身でも休暇を取得しやすいようアニバーサリー（記念日）休暇制度を導入、その他にも年に2～3日の特別休暇制度を設けています。
- 年次有給休暇を「自分の余暇や家族とのコミュニケーションづくり」に利用してもらうための職場環境づくりに積極的に取り組んでいます。下図のように、社員全員が年有給休暇を50%以上、特別休暇を5日以上取得しています。



- 少人数であるがゆえに社員の健康にも配慮しています。休日はリフレッシュのために使用し、仕事には全力で取り組む。休日が多いと時間外労働も多いと思われるかもしれませんが、下図のように所定外労働時間は多くありません。以前は、月に一度「ノー残業デー」を実施していましたが、今ではそれも必要なくなり、仕事が終わればすぐに帰宅することが定着しています。





- 当社の仕事内容は、主に道路の舗装工事が中心です。地元の方や通行者などの協力を得られてはじめてスムーズな工事が実施できます。そこで、地域の方とのふれあいも大切にしたいと平成12年より、近隣道路の清掃活動を月二回「環境美化の日」として実施しています。社員は歩く事により、朝の空気を身体いっぱいに取り入れて仕事に臨みます。中には、休日を利用しての「歩活」・定時退社で生み出された時間で「歩活」する社員もいます。

取組内容についての企業のねらい、思い

社員が年齢を重ねてもなお元気で働くためには健康で、かつ家庭を大切にしたいと働いて欲しいとの思いからできることは積極的に実践しています。

取組内容のポイント

社員が健康で、働きやすい職場づくり

取組内容の成果

- ① 社員の健康管理に配慮し病気で休暇利用が減った結果、年次有給休暇は「自分の余暇」のため、「家族とのコミュニケーションづくり」のために取得するようになりました。
- ② 時間外労働が減少したことで、会社の省エネにも繋がり、結果として経費削減になりました。これは会社にとって思わぬ成果といえます。
- ③ 当社が実践している働き方・休み方への取組・ボランティア活動（歩活）及び健康経営等の取組に対しては、「ユースエール認定」、「健康経営優良法人中小規模法人部門認定」等で継続的に認定されています。



近隣道路の清掃活動の様子

ワーク・ライフ・バランスとワーク・エンゲージメントの実現を

リードケミカル株式会社

代表取締役社長 中井 環

本社所在地：富山県富山市

従業員数：476名（2022年9月現在）

事業内容：医薬品（経皮吸収型製剤）の研究開発・製造。
経皮吸収型製剤のスペシャリティファーマとして、
日本国内に留まらず、積極的に世界展開を行っています。



働き方改革の企業の課題

一部の部署と管理職に長時間労働の常態化がみられ、長く働くことが評価される職場風土があり、子育て中の女性など時間制約のある社員のキャリア形成や、仕事と家庭の両立が困難な状態でありました。また、新型コロナウイルスの感染拡大による行動制限のため、社員同士のコミュニケーションの機会が減少しました。

働き方改革の企業の取組内容

- ① 業務の棚卸を行い、社員の負担軽減・業務の省力化に取り組むほか、時間外労働の削減を図りました。また、社員の月の所定外労働時間が40時間を超えた際、各拠点の就業管理担当者へアラートがかかるシステムを構築、所属長に速やかに情報提供できる仕組みを作り、所定外労働時間の削減に取り組みました。
- ② 長年に渡り、新卒採用に努め人員増加を続け、長期的な人材育成方針により、年休取得率の向上、また、育休取得社員の代替要員確保に取り組みました。
- ③ 育休を取得しやすい雰囲気づくりに努めました。小学校入学まで利用できる時間単位で最大半日まで短縮可能な短時間勤務制度や、フレックス勤務制度を設けています。
- ④ 年休取得増加に向け、所属長が率先して部下にも取得を呼び掛けるなど、年休を取りやすい職場環境の整備に努めました。
- ⑤ 外部機関による階層別研修を実施し、社員の長期的視点でのキャリアアップを図るとともに、語学研修を実施するなどのスキルアップも支援しています。
- ⑥ 製造設備の自動化、分析機器の増台など設備投資を行い、業務の省人化に努めました。
- ⑦ 新たに建設したリサーチセンター（研究所）と品質管理棟の事務スペースを全面フリーアドレス化し、社員に自由度の高い業務スタイルとコミュニケーションの場を提供しています。
- ⑧ 大型モニターを用いた社内会議システムを各拠点に導入するなど、社内のデジタルコミュニケーションツールを拡充しました。



⑨テレワークシステムを導入し、社員に対し、多様な働き方の機会を提供しています。

取組内容についての企業のねらい

当社は、社員満足度が向上することによってモチベーションが高まり、社員が自分の会社と仕事に誇りをもつことができれば、高品質な製品の提供や様々な業務改善、新たな価値の創出にもつながり、これらが結果として顧客満足度の向上、ひいては、会社の利益につながると考えています。

当社は、社員満足度の向上を目指し、社員のワーク・ライフ・バランスとワーク・エンゲージメントの向上を図るため、快適で自由な職場環境と、多様な働き方の整備を積極的に推し進めています。



取組内容のポイント

社員が、ワーク・エンゲージメントの3つの要素、「仕事から活力を得ていきいきとしている（活力）」、「仕事に誇りとやりがいを感じている（熱意）」、「仕事に熱心に取り組んでいる（没頭）」を実現するためには、まず、社員のワーク・ライフ・バランスの実現を図ることが重要であると考え、職場風土の改善と、職場環境および会社制度の整備に取り組みました。そのうえで、コロナ禍において急激に進化し社会に浸透したデジタル化技術を積極的に取り入れ、さらなる社員満足度の向上を図っています。

取組内容の成果

- ① 一人あたりの月時間外労働時間 1.78時間
有給取得率 71.1% 平均取得日数 16.3日
※コロナ関連の特別休暇を含む
- ② 育休取得率 女性100% (男性2名取得)
育休復帰率 100%
- ③ 過去3年間の新卒者 (大卒以上) 3年以内離職率
0%



仕事とプライベートの両立で充実したワーク・ライフ・バランス

株式会社ロキテクノ 北陸事業所

代表取締役会長 伊東 伸

本社所在地：北陸事業所（富山県滑川市）、
本社（東京都品川区）

従業員数：169名（2022年9月現在）
550名（企業全体）

事業内容：産業用液体フィルター開発・製造



働き方改革の企業の課題

本社は東京都品川区で、国内生産拠点を北陸事業所内2拠点（1984年に上市町、2020年滑川市に新設）と福岡県の九州事業所で、好調な受注に対応していますが下記の課題がありました。

- ① 従業員の個別事情に配慮した多様な働き方の整備。
- ② 労働時間数の削減に積極的に取り組みながらの生産性の維持・向上。

働き方改革の企業の取組内容

- ① 完全週休二日制（土・日・祝を休日）及び各種制度休暇を設定し、年間所定休日的大幅増加の他、年次有給休暇（以下年休とする）の取得率、取得日数を改善します。
- ② 積極的な自動化・省力化投資と並行して、従業員間の多技能化に取り組み、夜間操業時の必要人員を極力絞り込む。受注先である主要顧客と協議し、納期逼迫を発生させない。

取組内容についての企業のねらい、思い

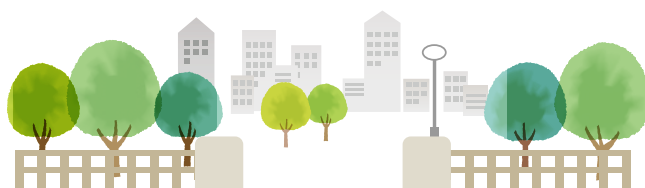
- ① 当社では、基本的な労働条件は全国同一とし、各地域での個別事情も考慮した社会貢献活動（北陸事業所では、硬式野球社会人チーム活動等）も積極的に行い、一体感を醸成しています。
- ② 主力生産拠点として、生産負荷増による必要人員数について、積極的に採用を行っています。
- ③ 多様な働き方が可能となる制度の拡大、ワーク・ライフ・バランスを充実させています。

取組内容のポイント

- ① 年休取得状況や時間外労働時間を、勤怠システムで各上長や総務部門が迅速に把握して、年休取得の推奨や負荷分散による時間外労働時間の削減に取り組みました。
- ② テレワーク、製造ライン従事者も取得可能な半日単位年休、各制度休暇取得の拡大適用（新規入職者へも誕生日・創立記念日・夏季特別休暇の他に、年間5日間で取得可能なワーク・ライフ・バランス休暇）を設けて年間休日131日（令和4年）とした。更に、「育児短時間勤務」、「介護休暇」、「育児休業制度」を整備し、「消滅時効にかかる年休の積立休暇制度最大50日」、「永年勤続労働者に対する10年勤続毎に3～10日」、「新型コロナ感染時の特別有給休暇最大5日間」を設けました。
- ③ 新卒や中途採用者への配慮として、前述の制度休暇適用に加えて、新規入職後3ヶ月経過で有給休暇を1日付与し、更に初年度11日付与としました。
- ④ 夜勤従事者への健康配慮として、原則11時間以上の勤務間インターバル確保で時間外労働を抑制しました。

取組内容の成果

- ① 新工場新設に伴う中途採用者や新卒者の定着状況も良好で、自動化・合理化投資と習熟度向上の相乗効果として、最近6ヶ月間の月時間外労働時間は減少傾向にあります。今後も、10時間未満を目指して採用・合理化を強化します。
- ② 年休取得率（65%）や年休取得日数（12日）も改善傾向にあり、今後は年休取得率を75%超え、年休取得日数14日以上を目指します。



本事例集掲載企業が取組んでいる制度の紹介

1. くるみん認定について

次世代育成支援対策推進法は、事業主に次世代の社会を担う子どもの健全な育成を支援するための計画を策定し、実行することを求めている法律です。この法律において、常時雇用する労働者が101人以上の企業は、労働者の仕事と子育てに関する「一般事業主行動計画」の策定・届出、外部への公表、労働者への周知を行うことが義務とされています。策定した「一般事業主行動計画」に定めた目標を達成したなどの一定の基準を満たした企業は、申請することにより、厚生労働大臣の認定・特例認定を受けることができます。令和4年12月末現在、富山県内のくるみん認定企業数は52社、プラチナくるみん認定企業数は4社となりました。

また、令和4年4月1日から新たに「不妊治療と仕事との両立」に取り組む企業を認定する「くるみんプラス」等の制度が新設されました。この制度は、次世代育成支援対策推進法に基づき、「くるみん」等の認定を受けた企業が、不妊治療と仕事との両立にも積極的に取り組み、一定の認定基準を満たした場合に、3種類のくるみんにそれぞれ「プラス」認定を追加するものとなります（「くるみんプラス」「プラチナくるみんプラス」「トライくるみんプラス」）。

なお、認定を受けるとマークを商品や広告、企業のウェブサイトなどに使用することができ、子育てサポート企業、不妊治療と仕事との両立に取り組む企業であることのアピールや、企業イメージの向上などに繋がるのが期待できますので、ぜひご検討ください。



●認定基準について

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/999zentai.pdf>

●お問い合わせ先：富山労働局雇用環境・均等室

TEL 076-432-2740

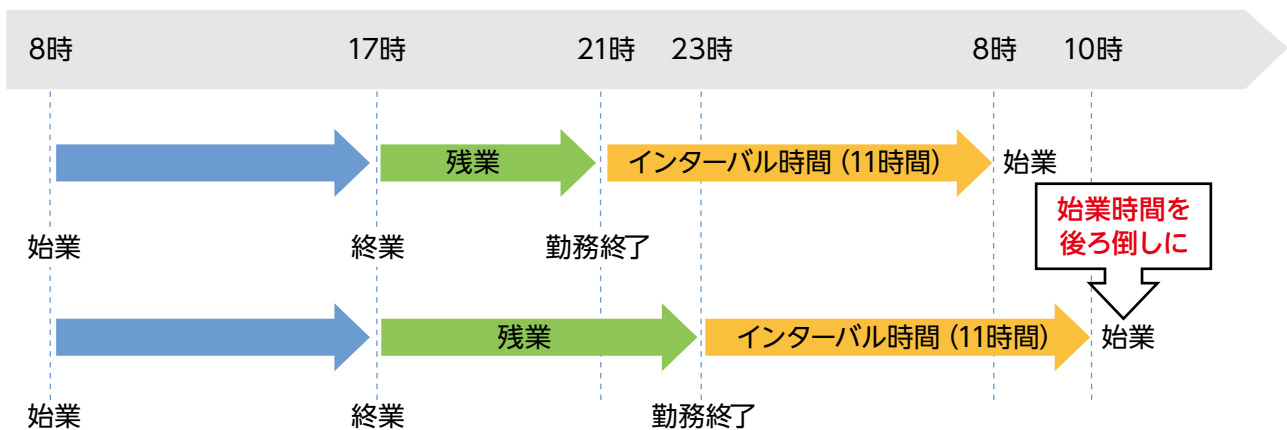


2. 勤務間インターバル制度について

平成30年6月29日に成立した「働き方改革関連法」に基づき労働時間等設定改善法が改正され、前日の終業時刻から翌日の始業時刻の間に一定時間の休息を確保することが事業主の努力義務として規定されました（平成31年4月1日施行）。ここでいう「休息」のことを、「休息時間」あるいは「インターバル時間」といいます。「勤務間インターバル制度」とは、勤務終了後から一定時間以上のインターバル時間を設けることで、労働者の生活時間や睡眠時間を確保し、健康な生活を送るために重要な制度となります。

勤務間インターバル制度の導入に当たっては、たとえば以下の図にみるような働き方が考えられます。このほか、ある時刻以降の残業を禁止し、次の始業時刻以前の勤務を認めないこととすることによりインターバル時間を確保する方法も考えられます。

例：11時間のインターバル時間を確保するために始業時間を後ろ倒しにする場合



参考

働き方・休み方改善ポータルサイト

<https://work-holiday.mhlw.go.jp/>

働き方・休み方改善ポータルサイトでは、勤務間インターバル制度を紹介するとともに、企業・労働者の方が「働き方・休み方改善指標」を活用して自己診断をしたり、企業の取組事例を確認できます。また、仕事の進め方といった課題別の対策や、シンポジウム等の日程も確認できます。



各種相談窓口(無料)をご活用ください!!

「働き方改革」に関する様々なご相談にワンストップで対応します!

働き方改革推進 支援センター富山

受付時間
9:00~17:00
(土・日・祝日を除く)

電話番号
0800-200-0836

※令和4年度のものであり、
変更する可能性があります

働き方改革関連法の疑問や労務管理に関する課題について、
社会保険労務士が相談・支援を行います。

- 労働時間の管理方法を適正にしたいが、どうしたらよいか。
- 育児介護休業法等の法改正に対応するために就業規則の内容をアドバイスしてほしい。
- 同一労働同一賃金に対応できているか確認してほしい。
- 生産性向上による賃金引上げに活用できる労働関係の助成金を知りたい。

労働基準法についてのご質問や労務管理に関するご相談を承ります!

労働時間相談・ 支援コーナー (労働基準監督署)

受付時間
9:00~17:00
(土・日・祝日を除く)

電話番号
富山 076-432-9141
高岡 0766-23-6446
魚津 0765-22-0579
砺波 0763-32-3323

時間外労働の上限規制や年次有給休暇などに関する
相談・支援を懇切丁寧に行います。

- 労働基準法等の改正内容を知りたい。
- 業務実態に合った労働時間制度について知りたい。
- 各種変形労働時間制などの労働時間に関する制度の導入に取り組みたい。
- 時間外・休日労働協定(36協定)等の届出様式の書き方について知りたい。
- 労務管理が適正であるかチェックしてもらいたい。

働き方や休み方の見直しに向けたコンサルティングを行います!

働き方・休み方改善 コンサルタント

受付時間
9:00~17:00
(土・日・祝日を除く)

電話番号
076-432-2740

企業を訪問し、労働時間や休暇制度の状況を診断の上、アド
バイスや改善に向けた具体的な提案等を行います。業種別の
取組事例や認定企業も紹介します。

- 従業員の健康保持のため、長時間労働を改善したい。
- フレックスタイム制や勤務間インターバル制度を導入したいけど、手続きがわからない。
- 優秀な人材を確保するためにも年次有給休暇をはじめ休暇制度を充実させたい。
- 労働時間や休日・休暇等の全般について、専門家に相談したい。取組事例を参考にしたい。

本事例集に関する問い合わせ先
富山労働局・雇用環境・均等室 TEL 076-432-2740