

山形の
働き方改革
取組事例集

VOL.1



「ヤッピー」は山形労働局のイメージキャラクターです。

| | | |
|-----|--|----|
| I | はじめに | 2 |
| II | 働き方改革の事例 | |
| 1 | 渋谷建設株式会社(建設業)ーICT(情報通信技術)の積極的な活用により労働時間を短縮ー | 4 |
| 2 | 新和設計株式会社(建設業)ー配偶者出産休暇・子の看護休暇・介護休暇を有給扱いとし両立を支援ー | 5 |
| 3 | 株式会社ヤマコン(建設業)ー「働き方改革委員会」を設置し、半日単位の年休取得制度を導入ー | 6 |
| 4 | 株式会社大風印刷(製造業)ージョブローテーションにより多能工化を推進し、残業を削減ー | 7 |
| 5 | 株式会社キリウ山形(製造業)ー年次有給休暇取得促進日を設定し、全社員に積極的な取得を促すー | 8 |
| 6 | 株式会社斎藤板金工業所(製造業)ー誕生日休暇、入社日休暇等多様な休暇制度を導入し、年休の取得促進を図るー | 9 |
| 7 | 株式会社タカハタ電子(製造業)ー年休取得率7割を目標とし、計画的年休付与制度等を実施ー | 10 |
| 8 | 天童木工株式会社(製造業)ー営業職と製造職が連携し、早期受注・決定により適切な作業時間と作業工程の改善ー | 11 |
| 9 | 東ソー・スペシャリティマテリアル株式会社(製造業)ーPCのログオン・ログオフ時間と勤務表で時間外の時間を確認し、削減に取り組むー | 12 |
| 10 | 日東ベスト株式会社(製造業)ー勤務時間の前後に時差出勤を導入し、柔軟な働き方を推進ー | 13 |
| 11 | 山形食品株式会社(製造業)ー時間外労働の実態を把握し、所属長が業務分担を指示し残業を削減ー | 14 |
| 12 | 山形精密鑄造株式会社(製造業)ー有給休暇の5日以上完全取得に向け、毎月、個人ごとに管理を実施ー | 15 |
| 13 | 株式会社東北バンキングシステムズ(情報通信業)ー「余力カード」の提示による業務の標準化で時間外労働の削減に取り組むー | 16 |
| 14 | エヌ・デーソフトウェア(情報通信業)ーテレワークの導入により、仕事と介護・育児の両立を推進ー | 17 |
| 15 | 山形陸運株式会社(運輸業)ー健康維持対策の推進により、ドライバーの人員を確保ー | 18 |
| 16 | 株式会社荘内銀行(金融業)ーフレックスタイム制度・テレワークにより、多様な働き方を支援ー | 20 |
| 17 | 山形信用金庫(金融業)ー育休後に希望に応じた育児短時間勤務を設定し両立を支援ー | 22 |
| 18 | 株式会社滝の湯ホテル(宿泊業)ー全館休業日を設定し、社員の休日増を実施ー | 23 |
| 19 | 医療法人社団愛陽会 三川病院(医療業)ー年休取得目標を職員通用口に掲示し、取得を促進ー | 24 |
| 20 | 医療法人社団 順仁堂 遊佐病院(医療業)ー病院長のリーダーシップにより、「WLB推進委員会」を立ち上げ取組を推進ー | 25 |
| 21 | 社会福祉法人白鷹福祉会(社会福祉)ー会議時間は1時間30分までとし、休日出勤や夜勤明けの職員の参加は免除ー | 27 |
| 22 | 株式会社スマートライフ(社会福祉)ー有給の利用促進のため制度の周知や部署ごとの取得率を情報発信ー | 28 |
| 23 | 株式会社タイヨウ(社会福祉)ー所定外労働は、真に必要な時だけ行うといった意識づけを実施ー | 29 |
| 24 | 株式会社サニックス(サービス業)ー最新設備の導入や作業工程の改善により、労働時間を短縮ー | 30 |
| III | 働き方改革に取り組み「認定制度」を取得してみませんか | 31 |
| IV | 各種支援策のご紹介 | |

※以下のマークがついている企業はそれぞれ、厚生労働省が行う「認定」を受けている企業となります。



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です
「若者雇用促進法」に基づくユースエール認定企業



子育てサポート企業です
「次世代育成支援対策推進法」に基づく
くるみん・プラチナくるみん認定企業



女性の活躍推進に関する状況などが優良な企業です
「女性活躍推進法」に基づくえるぼし認定企業



はじめに

山形労働局では、平成27年度から「働き方改革」に関する取組を進めるため、県内の主要企業や地域のリーディング企業等を対象に当局の局長及び各部長が訪問し、取組みの推進を求める活動を展開しています。

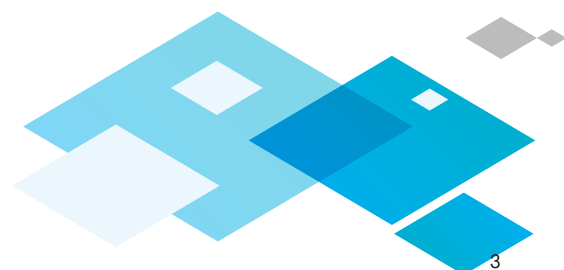
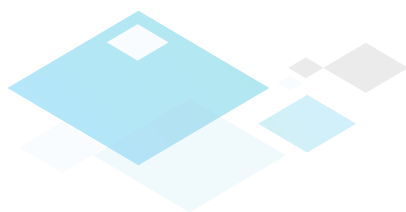
この事例集は、これまでの訪問企業の中で、働き方改革に既に取り組んでいる企業から、取組事例をお寄せいただき、山形労働局のホームページで紹介している事例を取りまとめたものです。

事例をお寄せいただいた企業の皆様には、お忙しいところ御協力をいただき誠にありがとうございました。また、様々な課題を抱えながらも、時間外労働の削減や年次有給休暇の取得促進等に取り組まれていることに、敬意を表します。

2020年4月1日以降、中小企業についても改正労働基準法による「時間外労働の上限規制」など「働き方改革関連法」が順次施行されます。

この事例集が、県内の企業の労働時間の短縮など「働き方改革」の取組みの推進や、労働者の皆様の仕事と生活の調和が図られるなど、健康で安心して働き続けられる環境整備に、お役立ていただきますようお願いいたします。

山形労働局



渋谷建設株式会社

所在地 山形市東青田5-1-5 社員数 118名 業種 総合建設業

取組の目的

現在建設業界は、建設投資額の減少傾向が続く中で新規入職者の減少による深刻な人手不足と高齢化が喫緊の課題となっている。その中で、若者をはじめとするすべての人々が働きやすい労働環境の整備と魅力ある建設業界の実現を目的としている。

取組内容

1 業務改善

業務効率を向上させ労働時間を短縮させるため、測量業務にドローン、レーザースキャナ、GPS測量器といったICT（情報通信技術）の導入、技術職員全員に防水防塵耐衝撃機能のスマートフォンを支給して、会社行事、有給休暇申請状況、各工事に検査予定、自社所有建設機械や運搬車両の稼働状況を共有、さらに、試験的ではあるが、各種打合せや会議、現場状況の確認にスマートフォンやタブレット端末を用いたビデオコミュニケーションの実施等に取り組んでいる。

2 年次有給休暇の取得促進

- 1) 建設工事の工期は、以前に比べて平準化されてきてはいるが、未だに1～3月に集中している現状にある。そのため当社は、1年単位の変形労働時間制を採用し、年間カレンダーによる休日設定を実施。さらに完全週休二日制に近づけることを目的に、平成30年度は、前年比較で休日を20日増やした。
- 2) 年次有給休暇について、当社では入社時において10日の有給休暇を即時付与するとともに、有給休暇の取得率向上のため、新入社員を含むすべての正社員に対して5日間の年次有給休暇計画付与を実施している。

3 実態把握

週休二日制の導入等に向けて、有給休暇取得状況、時間外労働の現状を把握するため、部門別や月別のデータ収集と分析を行っている。

取組みの効果と現状

取組みの効果については、その後の分析を待つ必要があるが課題が多いと感じている。

- ◎ 冬季間の除雪業務を含め、慢性的な技術者不足、作業員不足と厳しい工期設定を常時抱えている現場においては、会社指定休日を増やしたとしても現場稼働せざるを得ない状況がある。
- ◎ 休日の増加は休日残業の増加に直結するためコストの増加となっており、加えて、日給労働者については事実上の収入減となってしまう。工事現場での週休二日制を達成するためには、実施してもこれらの課題を回避できるしくみが重要な要素になると感じている。

今後の取組

- 国が発注する公共工事においては、契約時に週休二日制導入を表明し達成することで、経費率向上の制度があるが、より効果的な制度確立に向けて働きかけていくとともに、他の公共工事発注機関に対しては制度の確立を要請する。
- 当社は以前よりICT推進のためのプロジェクトチームを創設して、そのメンバーを中心にICTを積極的に推進し教育に力を入れている。国交省が推進するi-Construction以外にもICT技術の積極的活用的一端として、技術職員全員にスマートフォンを支給することや、タブレット端末の活用などを積極的に推進していく。



新和設計株式会社

所在地 米沢市大字花沢880 社員数 49名 業種 建設コンサルタント

取組の目的

健康経営を経営目標に掲げ、社員が仕事と家庭の両立ができるよう、所定外労働時間の削減、有給休暇の取得しやすい環境の整備、社員の定着を目的とする。

取組内容

1 育児等を目的とした休暇制度の導入

配偶者が出産したとき3日、子の看護休暇、介護休暇（年5日）の特別休暇制度（有給）を導入している。

2 時間外労働の削減

毎週水曜日をノー残業デーに設定し、社内BGMを利用し社内周知をしている。

3 年次有給休暇の取得促進

社員が週休二日制の導入等に向けて、年次有給休暇を使いやすくする為、半日単位、1時間単位で使える年次有給休暇制度を導入している。（1時間単位の取得は、令和元年7月から開始）

4 有期雇用社員の正社員転換

有期雇用社員の正社員転換を積極的に行っており、入社後1年を経過した社員に意向を確認し、正社員化を図っている。

取組みの効果と現状

- ◎ 育児・介護等休暇制度を利用する社員が増加している。
- ◎ 社内BGMによる「気づき」効果で残業が減少している。
- ◎ 半日単位、1時間単位で使える年次有給休暇制度により、取得率が向上した。
- ◎ 本年は、1名の正社員化を実施。

今後の取組

- 社会情勢や社員の意見を鑑み、随時、規則等の改定を検討し、健康経営を推進する。取得2回目、3回目の「くるみん認定」、「プラチナくるみん認定」を目指す（令和元年「くるみん認定」取得）。

取組の目的

社員が有給休暇取得の際に、ためらいを感じることなく取得できる、働きやすい労働環境の整備を目的としている。

取組内容

年次有給休暇の取得促進

- 1) 役員、支店長、管理者以上が委員となっている「働き方改革委員会」で有給休暇取得増を目的とした半日単位での有給休暇の導入を決定し、各営業所に設置している「災害防止協議会」を通じて各社員に説明を行った。
- 2) 休暇管理簿を所属毎に集計し、所属長以上へ情報を提供及び共有、休暇取得を促す。

取組みの効果と現状

- ◎ 2019年度有給休暇平均日数（R1.11現在）8.2日／人となり、昨年度の平均取得日数5.8日／人を上回っている状況だが、まだ社員によって偏りがある。
- ◎ 2019年度4月以降半日単位有給休暇取得率34%

今後の取組

- 管理者も含めた全社員の有給休暇の確実な取得
- 全社所定休日の稼働回数の削減
- 時間外労働の削減

株式会社大風印刷

所在地 山形市蔵王松ヶ丘1-2-6 社員数 122名 業種 印刷業

取組の目的

お客様に幸せを届けるためには、まず社員とその家族を幸せにするためにワークライフバランスを大切にしたい働き方に挑戦していく。

取組内容

1 時間外労働の削減

- 1) ノー残業デー（毎金曜日）の実施、課内（製版・印刷・製本）OJTにより担当できる業務（操作機械）の幅を広げるジョブローテーションを実施し、多能工化を推進
- 2) やまがたイクボス同盟企業として県との統一行動定時退社実施。

2 年次有給休暇の取得促進

1日、半日単位に加え、時間単位取得と5日以上の取得を規則化。

3 社員の健康管理

毎月曜日にラジオ体操の実施、産業医との連携による血圧計の設置と測定実施。インフルエンザ予防接種の実施。

4 仕事と家庭の両立支援

子育て世代の就労にあたり家庭事情を考慮した流動的な雇用形態（勤務時間、勤務曜日の設定など）による受け入れ、社員のこども職場参観実施、家族も参加してのビアパーティーの実施。

取組みの効果と現状

- ◎ 部署によって（育児休業者が多く）悪化している職場もあり今後の課題ではあるが、ジョブローテーションを先駆けて実施した部署では減少傾向にある。
- ◎ 時間休導入により全社計で13%有給取得率が改善
- ◎ やまがた健康企業宣言企業となる。
日常の健康管理により社員の健康意識が向上、生活習慣も改善傾向にある。
- ◎ 育児休業取得社員前年1名→現在3名取得中。介護休業取得社員1名。
育児のための時間外労働制限利用社員1名。
授業参観や通院の付き添いなど家族のための有給取得も増加傾向で有休取得率にも貢献している。

今後の取組

- 生産性の向上
- 人材育成

株式会社キリウ山形

所在地 最上郡舟形町大字舟形2332-1 社員数 165名 業種 製造業

取組の目的

社員一人ひとりが、健康でいきいきと働ける環境を整えるため、年次有給休暇の取得促進や、生産性の向上の取組により所定外労働の縮減を図る。

取組内容

1 年次有給休暇の取得促進

取得に消極的であった社員に対して、次のような取得のきっかけを与える制度を設けた。

- ① 最大3日のリフレッシュ休暇や、結婚式や誕生日に伴うアニバーサリー休暇の取得計画表を全社員に提出してもらい、労働者の積極的な自主的取得計画策定に寄与する制度を定めた。
- ② 主に所定休日となっていない国民の祝日を、年次有給休暇取得促進日として1年のうち数日定め、全社員に対して積極的な取得を促す制度を定めた。（平成28年から実施、今年度は5日分を設定）
- ③ ボランティア活動を実施する日について、年次有給休暇の積極的な取得を促す制度を定めた。（平成29年度から実施。）

2 生産性向上の取組

鑄造ラインの稼働率の向上と稼働の安定化を図るため、社員のマルチな対応への意識改革、スキルアップの研修の実施、設備の表示等の標準化・簡素化などを行った。

取組みの効果と現状

- ◎ 年次有給休暇の取得率の向上
平成27年53.3%、平成28年57.4%、平成29年60.1%、平成30年62.5%
- ◎ 生産性の向上
従業員1人当たりの平均総労働時間数を増加させることなく、受注増による製品出荷数の増加に対応。

今後の取組

- 年次有給休暇の取得率向上を図るため、取得しやすい制度や部署ごとの取得状況を展開する等活用し、環境づくりを進めている。
- 生産性のさらなる向上と安定化を目指すため、設備の正常な状態が専門知識の無い労働者にもわかる「みせる化」の取組等を継続推進中。

株式会社斎藤板金工業所

所在地 鶴岡市道形字二ツ屋64-1 社員数 55名 業種 製造業

取組の目的

社員一人ひとりが、やりがいを感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても充実した生活を送ることを目指す。

取組内容

1 トップメッセージを発信

人と人の絆、家族の絆を大切に、家庭、職場、地域に責任を果たすべく社員全員がその能力を発揮できるように社内制度を整備し、充実した生活、社会貢献を図る。

2 年次有給休暇の取得促進

1) 独自の休暇制度等

失効した年次有給休暇の積立制度の導入及び取得事由の拡充。

積立日数は最大30日で、1日単位で使用することが可能。取得事由は、当初、私傷病休暇ボランティア休暇（地域貢献活動、環境保護活動、社会福祉活動）、リフレッシュ休暇、配偶者出産休暇、慶弔休暇を対象とされていたが、その後、健康増進休暇を追加している。

2) 年次有給休暇は、1日、半日単位及び1時間単位での取得を可能としている。

年次有給休暇の計画的付与制度の導入及び付与日数の増加

当初は、誕生日休暇、入社日休暇、冬季休暇の計4日間だけであったが、2015年3月からこれらを推奨年休扱いとして、別途計画的付与制度として夏季休暇、年末年始休暇を計5日間設定している。また、現在は、入社日休暇を健康増進休暇に、冬季休暇を多目的休暇に変更したことで、1年を通して、いつの時期でも取得できるようにしている。

3 時間外労働の削減

2010年12月から、月1日、ノー残業デーを実施している。

生産設備の見直しや現場改善に取り組み、所定外労働の削減につなげている。

取組みの効果と現状

- ◎ 年次有給休暇の一人平均取得日数（年間）は、取組前の2011年には8.8日であったが、2019年には13.6日となり、4.8日増加した。
- ◎ 積立年休制度が導入・拡充された結果、2019年全社で61日、全社員の27.2%が取得している。
- ◎ 社員一人当たりの月平均所定外労働時間は、取組前の2011年には26.3時間であったが、2019年には15.8時間となり、10.5時間減少した。

今後の取組

- 現場改善の取組みを強化し、生産性を上げることにより、所定労働時間の削減に繋げ、社員が年次有給休暇を取りやすい環境づくりを行っていく。

株式会社タカハタ電子

所在地 米沢市窪田町窪田1188 社員数 170名 業種 電子機器製造

取組の目的

「社員に優しく」をモットーに、働きやすい環境づくりを積極的に行い、社員と会社の成長・発展に繋げる。

取組内容

1 年次有給休暇の取得促進

年次有給休暇の取得率の目標を7割と設定し、2007年から夏季と年末年始に計5日間年次有給休暇を計画的に付与しているほか、給料明細に取得日数と残日数を記載し、取得を促している。

2 時間外労働の削減

毎週水曜日と金曜日をノー残業デーに設定し、役員・部門長が声掛けを行っている。残業が多くなっている社員（月30～40時間）に産業医の面談を月1回実施している。

3 非正規の処遇改善

有期社員の正社員転換を積極的に行っており、入社後1～2年経過した社員に意向を確認し正社員化を図っている。

取組みの効果と現状

- ◎ 年次有給休暇の平均取得日数は15.9日、取得率は53.5%である。
- ◎ 月間の平均所定外労働時間は、5時間となっている。

今後の取組

- 所定外労働
部門間でバラツキがあり、標準化を図ること。また、管理職・営業職の時間管理の見直しが必要である。
- 年休取得
引き続き、管理職の取得率向上を目指す。

株式会社天童木工

所在地 天童市乱川1-3-10 社員数 322名 業種 家具装備品製造業

取組の目的

社員が働きやすい雇用環境で生産性を高める力を発揮できるように、時間外労働時間の削減・有給休暇の促進を進める。

取組内容

1 時間外労働の削減

出来るだけ時間外労働時間を無くすため、早期の受注・決定が出来るように営業職(お客様)と製造職が情報交換を行い、適切な作業時間の確保と作業工程の改善・見直しを常を実施し作業時間の短縮を進めている。

2 年次有給休暇の取得促進

- 1) 毎年度の就労日数が245日の完全週休二日制を維持しておりますが、社員の余暇時間を一層増やすために有給休暇の一斉付与を実施している。
- 2) 社員が有給休暇を使いやすくするために、半日単位で使える半日有給休暇制度を設けている。
- 3) 有給休暇の有効期限である2年を過ぎた際に、使用しなかった残りの有給を積み立てして、社員の私傷病による休暇・自己啓発等による休暇・家族の介護等のための休暇に使用できる有給休暇積立制度を設けている。

取組みの効果と現状

- ◎ 作業工程時間短縮により、お客様とのお約束納期を守る為の時間外労働時間を着実に減らしている。また、取組みの成果を踏まえ、36協定の限度時間の見直しを行ったこともある。
- ◎ 年間休日が少ない訳でないため、有給休暇の使用数が右肩上がりに増えることはないものの、有給残日数を消滅させず積立られる為に有効に使用出来ている。

今後の取組

- 受注数に応じて作業工程も輻輳し時間外労働を余儀なくされる場面が訪れた場合に、出来る限り職場間の応援体制を強化し、一部の職場だけの時間外労働時間が増えることのないように、組織体制を充実して行きたい。



東ソー・スペシャリティマテリアル株式会社

所在地 山形市蔵王松ヶ丘2-1-6 社員数 50名 業種 非鉄金属精錬業

取組の目的

従業員一人ひとりが生き生きと安心して働くことができ、かつ、仕事と家庭の両立ができるような職場環境、制度および会社風土を作ることとしている。

取組内容

1 過重労働による健康障害防止の取組

- 1) 毎月開催している安全衛生委員会にて時間外労働を議題として取り上げ、労働時間削減への取組強化につなげている。
- 2) 産業医との連携
 - ① 1ヵ月の時間外労働が45時間を超えた従業員に対して産業医による面接指導を行っている。
 - ② 産業医からの健康診断の事後指導を実施し、従業員一人ひとりに対する細やかな指導のほか、従業員の希望により仕事面や職場環境、家族の体調等についても相談に応じている。

2 時間外労働の削減、申請の厳格化

- 1) 「やまがたイクボス同盟」の統一行動(定時退社)への参加および職場ごとにノー残業デーを設定している。
- 2) 時間外労働となる場合には、事前に所属長へ申請し、実績の承認が必要となるよう手続きを厳格化している。
- 3) 個人に会社から支給しているPCのログオン・ログオフ時間と勤務表で時間外労働申請された時間の乖離を確認している。

3 年次有給休暇の取得促進の取組

- 1) 上司が年休取得を促すなど、休みやすい風土づくり
- 2) 計画的付与制度による年次有給休暇の一斉付与(年3日)
- 3) 半日単位での取得が可能となる制度の導入

4 仕事と家庭の両立支援の取組

- 1) 出産休暇
 - 配偶者の出産時には有給の出産休暇付与(2日)
- 2) 介護休業
 - 通算365日利用可能

5 業務効率化、生産性向上の取組

- 1) 改善提案制度活用：個人又はグループの提案にそれぞれ報奨金を支給
- 2) 自己啓発支援制度：資格取得費用や研修への参加費用等の全額補填
- 3) キャリアステイト面談：社員の能力開発、キャリア意識の向上を目的とし、半期毎に上司との面談を実施
- 4) 登用制度の導入：有期社員、派遣社員を対象に一定の条件を満たし、本人が希望する場合は選考試験を経て転換および採用

6 職場環境改善の取組

- 1) 労働組合との経営協議会の定期開催(月1回)
- 2) 安全パトロール(月1回)

取組みの効果と現状

- ◎ 1人当たりの平均所定外労働時間数：7.1時間(2018年度)
- ◎ 年次有給休暇の平均取得率：84%(2018年度)
- ◎ 有期社員、派遣社員の転換および採用実績：4人(2018年度)
- ◎ 育児・介護を理由とした退職者：0人

今後の取組

- 年休取得の少ない従業員を対象とした注意喚起
- 勤怠管理システムの導入の検討
- 男性従業員が育児休暇を取得することができる職場環境の整備
- 勤務間インターバルの検討



目東ベスト株式会社

所在地 寒河江市幸町4-2 社員数 1,700名 業種 食料品の製造、販売

取組の目的

健康経営を念頭に、長時間労働削減を行い、従業員の心と身体健康促進を図る。

それぞれの部門において生産性向上に取り組み、働きやすい職場環境を作ると共に、充実した仕事と家庭の両立を目指す。

取組内容

1 スライドワーク勤務（育児・介護に限らない柔軟な勤務を可能に）

主に本社部門、販売部門で平成31年より運用を開始した。

上長の承認により、育児・介護だけでなく、各種所用に対応できるように、8時間勤務を前提に勤務開始時間を前後30分～2時間の幅で時差出勤を認めることにした。

2 Webによる勤怠管理システムを活用したきめ細かい就労管理

法令遵守を前提に、全員が社内のどのパソコンからでも時間外労働や休暇取得状況を見られるようにしている。本社の労務担当部署は全事業所の状況を把握し、時間外が多くなっている部署へは注意喚起を行う。部署長及び管理者へは従業員の時間外が30時間及び60時間に達するとアラームで知らせ、タイムリーに対応できるようにしている。

3 福利厚生の実施を図る

1) 健康管理ツールの導入（平成30年度より順次）

健康診断結果のデータ化により従業員の健康状況を把握。（健康管理担当者用）専用のアプリを使い従業員の健康管理をサポート。ストレスチェックもWebで可能。

2) 従業員満足度の向上を図る目的で「福利厚生倶楽部」へ加入（平成31年度より）

会員登録により全国のホテルやレジャー施設の割引、飲食店等の割引等を受けられる。対象は全従業員。（社員以外は入社6ヶ月経過後）

取組みの効果と現状

◎ スライドワーク勤務（育児・介護に限らない柔軟な勤務を可能に）

まだ運用を始めたばかりだが、子供の事情や通院等で半日の有給休暇を取らなくても良くなったとの声があった。夕方からの会議等の場合は1時間遅く出てこられるようになり、時間外削減にも効果が出ていると思われる。

◎ Webによる勤怠管理システムを活用したきめ細かい就労管理

気づかないうちに36協定時間を超えてしまった、と言う者がいなくなった。時間外はアラームが出る為、早い時点で対策を立てられるようになった。管理者は全員の時間外状況を一覧で把握できるため、負荷軽減対応が早くなった。

◎ 福利厚生の実施を図る

① 健康管理ツールの導入（平成30年度より順次）

従業員も専用アプリより過去5年間の健康診断結果を時系列で見ることが出来、健康意識の向上に繋がっている。また、インターネットで外部の専門機関へ相談できるようになり社内で相談できない事も安心して相談できる。

② 従業員満足度の向上を図る目的で「福利厚生倶楽部」へ加入（平成31年度より）まだ効果までは確認できないが、これから採用する人達の魅力の一つになれば良い。

今後の取組

- 年次有給休暇の計画付与検討
- 勤務間インターバルへの対応
- 65歳からの継続雇用検討（現行65歳定年）
- 同一労働同一賃金への対応
- テレワーク、在宅勤務制度検討



山形食品株式会社

所在地 南陽市漆山1176番地1 社員数 129名 業種 食料品製造業

取組の目的

従業員一人ひとりが目標をもって日々取組み、働く喜びを大切にしながら社員とともに成長していく会社を目指します。安心安全な商品を作り続けるために、働きやすい職場づくりに取り組みます。

取組内容

1 業務改善

各部署で業務改善による生産効率の向上を実施。優れた改善事例や多数提案した者に年1回表彰を実施。

2 時間外労働時間の削減

毎日の残業時間と当月の累計を各ラインで確認できるよう勤怠管理システムの変更を実施。時間外労働の偏りや長時間労働防止のため、所属長が業務分担等を指示。

3 年次有給休暇の取得促進

各製造ラインで繁忙期があるため、閑散期は部門間の応援体制が採れるので、部門の役職者から、閑散期に有給休暇を積極的に取得するよう声掛けを実施。正社員は、入社日に15日、次年度20日と法を上回った有給休暇を付与。

4 テレワークの導入

育児中の社員1名を対象に、試験的にテレワークを導入。

5 育児・介護休業等の取得促進

育児や介護中の社員が利用できる制度の詳しい説明を行い、気兼ねなく取得できる体制を整備。妻の出産時の特別休暇（3日）を周知し、積極的な取得を促進。

6 福利厚生制度の充実

社員（派遣社員も含む）の疲労回復のため企業内マッサージを実施。

取組みの効果と現状

- ◎ 時間外労働の削減 平成27年度 平均18.5時間→平成29年度 平均13.6時間
月80時間超の労働者数 平成27年度 11人→平成29年度 4人
- ◎ 有給休暇の積極的取得 平成29年度 平均9.5日→平成30年度 平均11.5日
- ◎ 育児・介護休業等の取得促進 女性社員の育児休業取得率 100%
妻の出産時の特別休暇取得率100%
- ◎ 2019年6月ユースエール認定（若者応援企業）を取得

今後の取組

- 所定労働時間の更なる縮減（繁忙期8時間労働、閑散期7.5時間を通年7.5時間とする）
- 事務部門の繁忙期を除く期間に、週1回ノー残業デーの設定
- 有給休暇の連続取得可能体制の整備
- 有期雇用社員の無期社員への積極的登用
- 育児期の社員を対象にテレワークの本格的導入の検討（規程・環境の整備）
- ジョブローテーションにより、業務の属人化を避ける（多能工化の養成）

山形精密鑄造株式会社

所在地 長井市成田768-2 社員数 165名 業種 鑄物製造業

取組の目的

やり甲斐や充実感が感じられる働きやすい環境づくりを目的とする。
その中で、モノづくりに熱い気持ちを持ち、活気溢れる社員の確保を図る。

取組内容

1 年次有給休暇の取得促進

従前より、有給休暇の取得率は高い方であるが、その中で1日も休まないで働くことを目標としている人が多いのも事実である。

対策として、2019年4月から5日以上の有給休暇の完全達成に向け、毎月個人毎管理中。
(予定通り進んでいない従業員には、アラーム発信し管理推進)

2 時間外労働時間の削減

- 1) 以前より、残業時間の多い職場であるが、メリハリのある作業で、時間の上限管理を部署ごと実施。
- 2) 朝礼などでの呼びかけにて、残業短縮に対しての意識改革を図っている。

取組みの効果と現状

- ◎ 有給休暇5日間の取得はもとより、5日間以上の取得を目指していく。
- ◎ 残業時間削減実績は、大幅に減少し次回の「ユースエール」認定可能な範囲にある。(再チャレンジ)

今後の取組

- 残業時間削減や有給休暇取得率のアップはもとより、今後はより女性が働きやすい職場環境づくりを目指していく。(くるみんマーク取得等)



株式会社東北バンキングシステムズ

所在地 山形市松波四丁目1番15号 社員数 35名 業種 ソフトウエア

取組の目的

仕事と家庭を両立することができる職場環境を整え、社員一人ひとりがいきいきとやりがいを持って仕事に取り組める職場づくりを目指す。

取組内容

1 時間外労働の削減

社員一人一人が「余力カード」を朝出勤した際に机の上に掲示することで、自分の仕事量を周囲に知らせている。上司は、「余力カード」を確認し仕事に集中している社員がいる場合、仕事を平準化させ、所定外労働時間の削減につなげている。

<余力カードとは>

- 「赤：仕事が多すぎる状態（手助けがほしい）」
- 「黄：自分の仕事で手一杯の状態（余力はない）」
- 「青：余力がある状態」

2 年次有給休暇の取得促進

- 1) 年次有給休暇は、半日単位での取得が可能。
- 2) 年次有給休暇以外に、事由を問わず特別有給休暇（上期4日、下期3日）の取得が可能。
また、上期特別有給休暇取得時には、年次有給休暇1日を合わせて土日を加えた9連休の取得を推奨。
- 3) 永年勤続休暇として、節目の年に年次有給休暇を使用して土日を加えた9連休の取得を推奨。

取組みの効果と現状

- ◎ ユースエール認定企業を取得。
- 月平均所定外労働時間：6.0時間
- 年平均有休取得日数：11.3日

今後の取組

- 1) 所定外労働削減
 - 業務の属人化解消に向けた対策の検討
 - 業務効率化に向けた対策の検討
- 2) 年休取得促進
 - 年休取得率向上の施策検討
 - 全社員が年5日の年次有給休暇を確実に取得するための管理徹底



エヌ・データソフトウェア株式会社

所在地 南陽市和田3369 社員数 471名 業種 ソフトウェア業

取組の目的

2011年の東日本大震災発生時に、ガソリン不足による通勤困難者に対応するため、緊急避難的に在宅勤務（テレワーク）を導入。その後、親の介護、育児などの理由から社員の需要があり、優秀な人材の流出防止、多様な人材の能力活用を期待し2017年に正式に在宅勤務制度として導入。年休の取得促進、時間外労働の削減は優秀な人材の確保に不可欠なため、様々な制度を導入しながら継続的に実施。

取組内容

1 テレワーク制度の導入

- 1) 介護等の理由で県外の実家に戻ることになった社員から退職の相談があったが、本人が勤務継続を強く希望していたため、在宅勤務制度の正式な実施に向け、ワーキンググループを設置。
- 2) 当初、自宅での作業はセキュリティ上の問題などが懸念されたが、東日本大震災時に在宅勤務の実績があり、比較的スムーズにスキームが決定した。
- 3) 在宅勤務者は、自宅のPCから社内環境にリモート接続（シンクライアント環境下）し業務を実施。勤務場所が自宅である以外は、会社と同じ条件で勤務が可能。勤務時間中は管理者がいつでも状況を確認できるよう、Webカメラとマイクを使い、コミュニケーションが取れる仕組みを採用。

2 時間外労働の削減の取組

- 1) ノー残業デーから実施。
- 2) 労働時間管理は、Webの勤怠システムを導入し、リアルタイムで把握。有給の取得状況、残業の状況などの把握が可能で、各人がPCで閲覧できる。
- 3) 労働時間はICカードにより管理。時間外労働が一定時間を超えると、Web上の勤務表に警告がでるようになっており、上司は部下の時間外労働の実態を見ながら時間外労働の承認を実施。

3 年次有給休暇の取得促進

- 1) 2015年より年休の5日計画的付与を実施。個人別年休取得計画表の作成、半日単位・時間単位の取得が可能。リフレッシュ休暇として2日の連続取得を奨励。
- 2) 経営トップが、朝礼などで有給の取得推進を社員に呼びかけ。

取組みの効果と現状

- ◎ テレワークの導入で、業務内容・コミュニケーションなど問題なく取組めている。多様な働き方の選択肢として社員に提示。また、通勤時間の削減により、子供の保育園の送迎、家事などに時間が有効に活用できるため、満足度が高い。
- ◎ 時間外労働は、若干ではあるが削減傾向。
平均時間外労働2017年3月16.9時間→2018年3月15.7時間→2019年上半年15.4時間
- ◎ 勤怠管理システムの導入で、管理職だけでなく社員の労務管理の重要性の意識が高まった。
- ◎ 年間の年休取得日数は12.2日、取得率は70.8%。(2018年度実績)
- ◎ 有給休暇計画的付与は2015年度から実施。導入後の有給取得率は約70%。
経営トップからの呼びかけもあり、有給休暇が取得しやすい雰囲気醸成。
- ◎ 2016年くるみん認定(子育てサポート企業) 取得。

今後の取組

- 所定労働時間の更なる縮減（繁忙期8時間労働、閑散期7.5時間を通年7.5時間とする）
- 事務部門の繁忙期を除く期間に週1回ノー残業デーの設定
- 有給休暇の連続取得可能体制の整備
- 有期雇用社員の無期社員への積極的登用
- 多様な働き方として、育児期の社員を対象にテレワークの本格的導入の検討（規程・環境の整備）
- ジョブローテーションにより、業務の俗人化を避ける（多能工化の養成）

山形陸運株式会社

所在地 山形市流通センター4-1-2 社員数 180名 業種 一般貨物運送事業、倉庫業

取組の目的

- 社員が健康でいきいきと働ける健康経営を目指す。
- ドライバーの増加と雇用の安定を図る。
- 長時間労働の改善を図る。
- 所定内労働時間で満足な生活ができる賃金を目指す。

取組内容

1 健康管理対策

ドライバーの疾病による急な休みは、他のドライバーに負担を掛けることになり、結果として事業場全体として時間外労働が増加します。これに対する第一の防止策はドライバーの健康維持です。今までの健康維持対策、万一の際の取組みを紹介します。

- 1) アーム式血圧計（印字タイプ）で業務開始前に測定、記録しています。
- 2) 定期健康診断のオプションとして、胃ガン・大腸ガン健診を35歳以上の全社員に実施し、要精密検査の実施率100%です。
- 3) AEDを全営業所と全倉庫に設置しています。また、非常時用にカロリーメイト・経口補水液「OS1」を全車両に用意し、万一の事故や救助に備えています。
- 4) 非接触型体温計により、高熱や体調の異常を訴えたドライバーの熱を計り、風邪やインフルエンザ等の蔓延防止を図っています。
- 5) インフルエンザ予防接種の費用全額を、会社で負担しています。
- 6) MRIによる脳健診をトラック協会の助成金制度を活用しドライバーを対象に実施しています。
- 7) 受動喫煙防止対策として、建物内は勿論、運転席も全面禁煙です。

2 労働時間の柔軟化

通院や介護、渋滞等による運行時間ロスを防ぐため、労使間の取り決めにより、始業時間の前後2時間の範囲で時差出勤を取組んでいます。

（例：始業6:00～終業15:00、または始業10:00～終業19:00）

3 業務改善

事務センターの設置による事務の集中処理、運転日報や基幹業務の入力システムの定期的な見直しにより、事務の合理化・効率化を図り、事務処理時間の短縮に取り組んでいます。

4 休日の増加と年次有給休暇の取得促進

- 1) 年間の休日の増加を図り、社員が家族と一緒に生活する時間を増やすため、現在の年間休日106日から108日を目標に取り組んでいます。
- 2) 配偶者の出産時休暇の取得や、男性の育児休業の取得促進に取り組んでいます。

取組みの効果と現状

- ◎ 健康維持の取組として、経済産業省が推進する「健康経営優良法人2018・2019」と2年連続して取得、社員の健康意識は高まってきています。さらに、求人応募者も増加するなど効果が出てきている。
- ◎ 年間休日の増加は、若い世代や学卒の求人募集に有効と考えている。
- ◎ 年休の取得は、年代により違いがある。若い世代では、子どもに関連した取得が多く、高齢になるほど健康維持や治療のための取得が多い現状にある。



今後の取組

- トラックの運転時間には、改善基準により厳しい規制がある。
連続して運転ができるのは4時間まで。4時間につき30分の休憩が必要となる。
さらに、運行と運行の間には8時間以上の休息期間をおくことが、義務づけられている。
また、1カ月あたりの拘束時間は原則として293時間に限られている。そのような中で、所定外労働時間(残業)が、賃金の一部になっているのが現状である。所定内労働での賃金増額が今後の課題で、目標の達成に向けて計画的に進めている。
- 荷役作業(積み込み・荷下ろし・倉庫作業)には、肉体的に大きな負担が伴うため、高齢化を踏まえ機械化により作業負担を軽減し、併せて時間短縮を図りたいと考えている。
具体的には、1個20kg以上の荷物を持ち上げるためのロボット・スーツや、倉庫作業ロボット、移動式クレーンの設置等を検討している。多額な費用負担となるため、柔軟な助成金制度等が必要となる。
- 介護等の負担による離職防止の取組みとして、事務職のテレワークを検討している。
- ドライバーや事務職が多種の業務や事務をこなせるように、ローテーションやOJTを定期的実施し、多能化を図りたい。



株式会社荘内銀行

所在地 鶴岡市本町1-9-7 社員数 1,375名 業種 金融業

取組の目的

当行では、従業員一人ひとりがいきいきと安心して働き、能力を最大限発揮できる環境づくりに注力しています。そのため従業員のモチベーションや満足度の向上につながるよう、働き方改革の推進や家族と仕事を両立するための支援に取り組んでいます。

取組内容

1 労働時間の柔軟化

「フレックスタイム制」の導入

子供の通院など、一時的・突発的な家庭の事情にも柔軟に対応でき、かつ朝型勤務等、多様な働き方を支援するため導入しました。

2 多様な働き方

「テレワーク」の導入

在宅でも効率的・集中的に業務が行える環境を整備。全部店にタブレット端末を配置しました。

3 時間外労働の削減

「一斉退行デー」の実施

各部店毎に一斉退行デーを1か月4日間以上設定。早帰りへの意識を高めるだけでなく、そのための必要な業務効率化への着意醸成も目的として実施しています。

4 年次有給休暇の取得促進

「ワーク・ライフ・バランス」休暇導入

年次有給休暇の年5日取得義務化を見据えるとともに、その取得をさらに推進するため、2018年4月より制度休暇の日数を1日増やすと共に、取得しやすいネーミングとしました。

5 仕事と家庭の両立支援

1) ライフチャレンジ制度（平成20年より）

仕事や育児と介護を両立するための支援として導入。一時的に雇用形態を変更した場合でも、再度正社員として登用いたします。柔軟な働き方により、長く安心して働くことができる環境を提供しています。

2) 企業内保育施設設置（平成22年開園／定員20名）

育児と仕事の両立支援として設置しています。待機児童解消にも資する取り組みです。

3) 産休前面談の実施

出産に向けた体調管理や育児休業中の過ごし方などについて、人事部がきめ細やかな面談を実施。アドバイス等により従業員の不安を解消し、安心して出産・育児に臨めるようケアしています。

4) 育休者に対する復職支援相談会（ママコミュニティ）の開催

産休明け後の職場復帰に向けた準備などについて、人事部から必要なガイダンスを行うほか、育児休業経験者と直接意見交換ができる場として開催しています。

5) 男性の育休取得推進に向けたガイドブックの配布

子供が生まれた男性従業員のほか、上司や同僚の心構え等の啓蒙を図っています。

6) 「仕事と育児の両立支援ガイドブック（上司編）」の配布

上司の意識改革と職場マネジメントの向上を図っています。

7) 介護休業日数の拡大・回数制限の撤廃

通算日数を365日に拡大するとともに回数制限を廃止し、介護実態に合わせて柔軟に取得できる制度としました。



取組みの効果と現状

- ◎ 早帰りや業務効率化への意識が高まり、時間外労働の削減につながっています。
 - 時間外労働月平均時間数：2017年度8.1時間→2018年度7.8時間
- ◎ 育児や介護と両立できる環境を整備したことにより「多様で柔軟な働き方」への着意が従業員にも着実に浸透しており、モチベーションや満足度の向上につながっています。

今後の取組

- 「仕事と育児等の両立ガイドブック（ママ編）」を新たに作成し、妊娠・出産・育児にかかる両立支援を一層充実させてまいります。
- 引き続き、各種制度の利用促進を図り実効性を高めていくとともに、環境に合わせて適切に見直しを検討するなど、より働きがいのある職場づくりを進めてまいります。

山形信用金庫

所在地 山形市鉄砲町2-18-5 社員数 162名 業種 信用金庫

取組の目的

金融機関は残業が多く、職員一人ひとりが充実した生活を送るためにも、残業時間の削減、有給休暇の取得推進、働き方の柔軟化、職員の健康管理に取組むことを目的とする。

取組内容

1 仕事と育児の両立

平成29年4月に育児短時間勤務制度を見直し、育児休業から復帰した職員が希望する勤務時間に柔軟に対応できるようにした。

2 時間外労働時間の削減

- 1) 上司や同僚と同じ時刻まで職場に残ろうとすることが見られ、効率的に業務を遂行するため、平成27年4月から静脈認証による出退勤管理システム及びPC運用時間管理システムを導入し、指静脈認証による打刻後はパソコンの利用ができないようにした。
- 2) 平成29年9月から一週間に一度ノー残業デーを実施、その後、更なる働き方改革を進めるため、平成31年2月からは原則1週間に2度ノー残業デーを実施している。

3 年次有給休暇の取得推進

年次有給休暇は、1日、半日単位及び1時間単位での取得を平成28年9月から可能とした。

4 職員の健康管理

- 1) これまで各部店単位で対応が異なっていた受動喫煙対策を金庫全体で一斉に取組み、敷地内全面禁煙とした。
- 2) 産業医と密に連携を図り、人間ドック後の再検査・要精密検査の職員への受診勧奨を徹底するとともに、衛生委員会席上でも検査結果に関する議題を取り上げるなど健康づくりに役立っている。

取組みの効果と現状

- ◎ 従来は育児短時間勤務を希望した場合、勤務パターンが一つしかなかったため制度を利用しなかった（利用者0人）が、職員一人ひとりの希望に合わせ、30分単位で最大2時間まで利用できるよう制度を見直した結果、現在まで4名の職員が育児休業後の職場復帰の際に利用している。
- ◎ 慣習となっていた“つきあい残業”が減り、勤務時間内の生産性が向上した。現在では導入前年に比べ3割弱の残業代が削減できている。
- ◎ 年次有給休暇の取得率は、平成26年度29.1%であったが、平成28年度は34.5%、平成29年度は41.43%、平成30年度は40.98%と以前に比べ取得率が上がっている。
- ◎ 金庫全体での受動喫煙対策により、非喫煙者の健康が守られるのはもちろんのこと、敷地内全面禁煙になったことで喫煙者も1日の喫煙本数の減少や禁煙にチャレンジするなどの効果が表れている。
再検査の受診勧奨を徹底したことにより、従業員自らが健康に気を付けるように意識付けが図られた。
- ◎ これまでの様々な健康に関する取組（ノー残業デー、バースデーケーキプレゼント、インフルエンザ予防接種助成金の支給、アルコール消毒液・超音波加湿器の設置、乳がん・子宮がん検診の無料実施、受動喫煙対策、職場健康づくり宣言の認定等）が評価され、2019年には東北地区管内の信用金庫として初めて“健康経営優良企業”の認定を受けることができた。

今後の取組

- 男性職員が育児休業を取得しやすい環境を作るため制度等の見直しを検討する。
- メンタルヘルスの対策に向けた研修の実施を検討する。

株式会社滝の湯ホテル

所在地 天童市鎌田本町1-1-30 社員数 87名 業種 旅館業

取組の目的

社員がいきいきと働ける職場をめざし、社員の意見がより一層幹部に近く届くことを目的に、幹部を除く各部門の代表による「働き方改革委員会」を設置し、社員の要望を取り入れながら業務改善と、サービス向上、健康維持の促進を図っている。

取組内容

1 年次有給休暇の取得促進

- 1) 平成26年から休館日（現在年間12日間）を設定し、社員の休日増加を推進している。
- 2) お誕生日休暇、家族サービス休暇を新たに導入している。
- 3) 年5日の有給休暇取得を推進するため、夏休み3日、冬休み2日を基本に、目的休暇として認識し取得しやすいように周知している。

2 時間外労働時間の削減

予約状況により勤務シフトの調整やパート・派遣社員を活用し、正社員の残業の削減を図っている。

3 非正規の処遇改善

パートの雇用に当たっては、本人の希望を重視し、就業時間の設定を行っている。

4 高齢者雇用

高齢者の雇用に当たって、本人と相談しながら体力に応じて別職種に配置換えし、雇用の継続を図っている。

取組みの効果と現状

- ◎ 年間の休日は、72日から103日まで増加しています。休日増により個人の生活の充実、家庭サービスの増進、心身のリフレッシュの機会が増加して、活力のある労働環境に近づいています。

今後の取組

- 女性が多い職場であるため、結婚・出産等で退職することがないように、継続勤務を積極的に進めている。継続勤務に向けて「育児センター」の設置を検討しており、温泉街の従業員全員が利用できるものと考えている。
- 定年を60歳から65歳に引き上げる予定。

医療法人社団愛陽会 三川病院

所在地 東田川郡三川町横山字堤39 社員数 248名 業種 医療業

取組の目的

設立から10年程の民間医療法人であるため、人員の確保が課題である。そのため、離職者を減らすことを目的として、ワーク・ライフ・バランスの充実を掲げ、職場環境の整備に努めた。

具体的な取組として、年次有給休暇取得と育児休暇取得の促進を目標としてきた。

取組内容

1 年次有給休暇取得促進

2015年4月からの労働局による一般事業主行動計画を「年次有給休暇年間平均9.5日」（2015年3月末時点で6.5日）とし、職員通用口に掲示し、有給休暇取得の促進をした。

2 仕事と家庭の両立支援

- 1) 幼児がいる家庭や母子家庭などで、希望者には夜勤シフトを無くするなど、勤務体制に融通を持たせることにした。
- 2) 子の看護休暇取得について、職員への周知、促進を行った。
- 3) 子育て世代が多く、お互い様の精神を持ち合わせることで、休暇を取りやすい雰囲気づくりにするよう心がけた。
- 4) 長期かつ頻繁な休暇による人員減でも、病院の人員基準を満たすよう、公共職業安定所だけでなく、民間の人材会社も利用し人員の確保に努めた。

取組みの効果と現状

- ◎ 2018年度の有給取得率は13.7日（夏期冬期休暇、子の看護休暇等を除く）
- ◎ 一般事業主行動計画を開始した2015年度の離職率は23.5%、翌2016年度は12.4%、そして今年度は2019年1月1日現在5.9%と着実に数字に表れている。
- ◎ 月平均時間外労働時間は1人あたり0.5時間と、残業はほぼ無いと言える。

今後の取組

- 介護休暇取得に向けた社内環境の整備
- 復職支援の整備
- 働きやすい職場環境の整備

医療法人社団 順仁堂 遊佐病院

所在地 飽海郡遊佐町遊佐字石田7 社員数 101名(うち看護師・准看護師49名) 業種 病院

取組の目的

長く看護職員の確保が課題になっていた地方の病院である。

2012年度、院内にワーク・ライフ・バランス推進委員会を設置し、看護職員の確保・定着を目的として、働き続けられる職場づくりに取り組んできた。その中で最も力を注いだのが「職員の健康づくり」である。医療職は、患者への医療の提供を優先し自分のことを後回しにしがちだが、地域の需要や機能分化を踏まえ、地域社会や患者も含めて地域医療を守っていくということを職員が理解し、過重労働を防止する取り組みから始めた。

取組内容

1 病院長によるWLBを推進するという方針のもと、副院長兼総看護部長を中心とするWLB推進委員会を立ち上げ8年目である。地域の需要や機能分化を踏まえ土曜日を休診と決めたことを始め、以下のような取組を実施してきた。

- 1) 施設基準より手厚い看護職の配置。
- 2) 看護職でなくてもできる業務を洗い出しタスクシフティングで、クラークを配置。
- 3) 非常勤介護職員の正職員化。
- 4) 夜勤者の負担軽減策として3人夜勤体制とした。
- 5) ライフスタイルにより多様な働き方を選択できる(夜勤の免除・回数のステップアップ・ダウンなど)。
- 6) 「健康マイレージ」で職員一人ひとりが自主的に健康づくりに取り組むきっかけを支援し、食生活の改善や運動の習慣化の実践でポイントが加算され表彰。
- 7) メンタルヘルス対策としてハラスメント防止セミナーを開催し、相談窓口を設けている。
- 8) 始業前腰痛予防体操を継続し、リフターなどの機器も導入し活用している。

2 年次有給休暇の取得促進

- 1) 毎月、年次有給休暇の取得状況を委員会で確認し、そのデータを基に、取得状況が低調な社員に対し、各所属長が取得を促している。
- 2) 年次有給休暇取得促進のため、誕生日に年次有給休暇を取得するよう推奨している。

3 職場環境づくり

- 1) 風通しのよい職場づくりと、職責・部署を越えた交流を図ることを目的とし、全社員を対象に、所定労働時間中にティータイトミーティングを1か月、年に数回開催している。情報共有の場として毎回7割近い参加がある。
- 2) 給与支払日をノー残業デーとして、家庭団らんの日と定めている。
- 3) 各社員が残業をしないと決めた日に、そのことを周囲にも明らかとなるよう、かえる(帰る)バッジを着用して就業する。
- 4) 定年後の職員の再雇用を進め、ほとんどの職員が働き続けている。
- 5) これらの取組についてWLB通信を発行し、病院内に掲示やHPで公表して周知している。

取組みの効果と現状

- ◎ 看護師の離職率が取組前2012年13.6%から、取組開始後2013年には0%、2018年には5.2%と大きく改善した。
- ◎ これまで、看護師募集をしてもなかなか集まらなかったところ、2018度7人に増え管理栄養士の産・育休時の代替職員や臨床検査技師の退職補充、社会福祉士の採用等も円滑にできた。
- ◎ 地域医療連携室や教育担当に専従の看護師を配置でき、看護の質が向上し地域での自院の役割を確実に果たしている。



《新規雇用増加につながった方策で効果があったと考える取組》

- ◎ 病院長による「WLBを推進する」という力強い宣言。
- ◎ 求職者が働くことのできる条件に応じた多様な勤務形態を提示したこと。
例えば育児、孫育てのために夜勤回数の半減、免除を認めたこと。
また、採用後の必要な期間、当面は日直のみの勤務希望を受け入れたこと。
- ◎ 職場の雰囲気が良いので、必要に応じ、他人に気兼ねすることなく自由に年次有給休暇を取得できると。

《新規雇用者が、この事業場を選んだ理由》

- ◎ WLBを積極的に推進しているところに魅力を感じた。(WLB通信・メディアでの紹介)
- ◎ 仕事と家庭の両立ができ、働き続けられると思った。

等の意見があった。

今後の取組

- 夜勤拘束時間の短縮、さらなるタスクシフティング。



社会福祉法人白鷹福祉会

所在地 西置賜郡白鷹町大字荒砥甲377 社員数 206名 業種 社会福祉・介護事業

取組の目的

職員の約200人のうち女性が7割を占める。職員が安心して長期勤務ができるため、仕事と育児や介護などが両立しやすい制度の整備と取得しやすい雰囲気づくりをすすめる。併せて、職員のキャリアアップの支援を行い、男女関わらず役職への登用をすすめる。

取組内容

1 時間外労働の削減

- 1) 会議時間は1時間30分までとし、休日出勤や夜勤明けの職員の参加は免除。後日、会議内容の伝達、意見聴取を実施しフォロー。
- 2) 衛生委員会において、労働時間の労使の話し合いを実施。
- 3) 今年度から、労働時間を客観的に管理するため、タイムレコーダーを導入。

2 年次有給休暇の取得促進等

- 1) 年休の早期付与制度あり、採用時点で5日を付与。
取得率向上のため、計画的付与制度、半日・時間単位の取得を可能としており、出勤簿に取得日数・残日数を表示し、取得を促している。
- 2) リフレッシュ休暇2日・夏季休暇2日（6月～9月）。
- 3) 勤務中の消防活動や裁判員等公民としての活動は、就業を免除とし有給。

3 健康管理対策等

介護ロボット・腰痛防止ベルトの貸与、昇降式のストレッチャーを導入。カウンセラー（臨床心理士）を委嘱し、2ヶ月に1回相談会を実施。

4 女性の活躍・仕事と育児等の両立

- 1) 職員会議等で育児・介護休業制度の説明を行い、全職員に制度を周知。女性の育児休業取得率は100%。利用者のほとんどは子供が1歳になるまで取得。
- 2) 看護休暇・介護休暇の時間単位の取得が可能で、子どもの病気や親の通院の付き添い等で利用されている。
- 3) 現在の職務に関連するスキルアップのための研修への参加は出勤扱い。
- 4) 管理職10名中、女性は8名が登用。
- 5) 職務の配置希望や家庭の事情等について、園長との面談を年1回実施。

取組みの効果と現状

- ◎ 年次有給休暇の計画的取得を励行したことにより、取得率が上昇。
H26 16.4% → H30 26.8%
- ◎ 子育てサポート企業としての「くるみん」認定（H27）、女性の活躍推進企業としての「えるぼし」認定（H30）を取得。

今後の取組

- 夜勤体制の見直し（16時間夜勤から8時間夜勤）。
- ノー残業デーの実施。



株式会社スマートライフ

所在地 米沢市駅前1丁目1-110 社員数 43名 業種 介護支援事業

取組の目的

所定外労働時間の削減と年休取得促進を行い、活気溢れる職場を作るため。

取組内容

1 年次有給休暇の取得促進

有給休暇に関する知識がない社員も多いため、まずは有給休暇を知ってもらうことから始めた。また、部署ごとの有給取得率を出し、全社に発信することで有給休暇に関する意識を高めた。素敵な有給休暇を取得している社員にインタビューを行い、全社発信し有給休暇を取りやすい雰囲気さをさらに高めた。

2 時間外労働の削減

月に2回ノー残業DAYを設け、全社員で定時に上がることを目標に取り組んでいる。

取組みの効果と現状

- ◎ 概ねノー残業DAYを意識することができており、会社一丸となって取り組む事ができているが、部署によっては業務内容から目標達成が難しい場合がある。
- ◎ 有給取得に関しては、もともと取りやすい雰囲気ができており、昨年度は66%となっている。
- ◎ 令和元年くるみん認定（子育てサポート企業）取得。

今後の取組

- ノー残業DAYに関わらず、一人ひとり日々の意識づけが不可欠であり、また慢性的な人員不足が解消しなければ、所定外労働の削減は難しい。
- 今年度は有給休暇取得率80%以上を目標に取り組んでいく。

株式会社タイヨウ

所在地 山形市あこや町二丁目2-39 社員数 409名 業種 介護事業

取組の目的

すべての社員が仕事と家庭を両立していくという観点から、子育てをしながら安心して働ける職場環境、労働条件の改善を目指し、公休の増加、年次有給休暇の完全取得の促進、育児休業、介護休業の取りやすい環境づくりを図る。

取組内容

○ 人材定着の5つのポイントを全社員に説明し、改善に取り組んでいる。

1 働きやすい職場環境 2 良好な人間関係 3 仕事の面白さ 4 将来性、自己成長の実感 5 安定した所得、待遇

1 時間外労働の削減

1) 所定外労働の削減のため、作業を行うにあたっては「優先順位」を決め、不要な業務の洗い出しを行い、所定外労働は真に必要な時だけ行うといった意識づけを行っている。

2) 休日労働をできる限り行わないようにするため、できる限り振り替えを行っている。

3) 部署ごとに、業務の効率化に向けた提案を検討している。

2 年次有給休暇の取得促進

1) 平成29年度から、年次有給休暇を1時間単位で取得できるようにしている。

2) 月3回の希望休暇制度や連続7日間の連続休暇の取得を奨励するシフト希望ポイント制度を導入している。

3 その他の休暇制度

1) 永年勤続表彰制度を新設し、勤続年数に応じ現金の支給または、リフレッシュ連続休暇が取得できる。

2) アニバーサリー休暇1日あり。

4 非正規労働者の処遇改善

29年9月から準社員制度を実施。フルタイムパートの地位向上及び処遇の充実を目指し、一定の条件のある社員の長期安定雇用を図った。

取組みの効果と現状

◎ 一昨年から所定外労働の削減の取組みを行っているが、人手不足もあり思うような効果が上がっていない。

◎ 公休の1日増加は今年4月から実施、年次有給休暇の取得率は下がってしまったが、休暇の増加で社員の気持ちにゆとりができ、年次有給休暇は万が一の時にとっておく心の余裕ができた。

今後の取組

● 介護職員の業務の3割を占める記録作業の効率化を図るため、ICT機器の導入を検討している。

株式会社サニックス

所在地 山形市十文字812 社員数 69名 業種 自動車整備業

取組の目的

これからの少子高齢化、若者離れによる働き手の不足に向け、「いい会社には人が集まり、情報が集まり、期待が集まり、希望が集まる」という考え方のもとで、社員の定着及びモチベーションアップと生産性を向上させる職場づくりのために、時間外労働の削減及び有給休暇の取得促進を図る。

取組内容

1 時間外労働の削減

- 1) 車体を持ち上げる作業を改善前は手作業で実施、平成29年12月から油圧リフト、昇降式ピットなどの最新設備を導入し、作業効率アップと作業時間の削減を図った。
- 2) 社内通達を発出し、「時間外申請」のルールを明確化した。具体的には、平成30年2月1日から時間外労働の申請を部長への「事後申告制」から、所属長（課長）への「事前申請」に変更した。
- 3) 時間外労働時間が月20時間を超える社員がいる場合は、「要注意」という警告のメールを所属長（課長）に送り、注意を喚起した。
- 4) 平成30年山形県成長分野参入戦略支援事業のシニアインストラクター制度を活用し、電動工具のコードレス化、工場内の動線の改善を実施し、作業の効率化を図り労働時間の短縮を進めた。

2 年次有給休暇の取得促進

年次有給休暇の計画的付与制度を導入し、平成30年4月から計画的付与日数を4日から5日に増やし、平成30年2月から誕生日休暇を導入した。計画年休については、取得促進を図るため一斉付与方式により実施。

取組みの効果と現状

- ◎ 労働者1人当たり、1ヶ月平均削減時間1時間59分（年間約24時間）
最も多い部署で、労働者1人当たり1か月平均削減時間6時間34分（年間約78時間）
- ◎ 年次有給休暇の取得日数が2日間増加した。
- ◎ 時間外労働の削減をしながら、作業効率化を図った結果、売上高も前年同期と比べプラスとなった。
- ◎ 働きやすい環境づくりに取り組んだことで、社員のモチベーションアップに繋がり、好循環を生み出した。

今後の取組

- まだ取組みを始めて日が浅く、今後は時間外労働の削減が進んでいない部署への対応が必要であると考えている。そのため、取組みを継続し「社会を幸せとする、会社と社員が幸せになる100年企業を目指す」会社理念を実現する。

Ⅲ 働き方改革に取り組み「認定制度」を取得してみませんか

長時間労働の是正などに取り組む事業主を対象に認定制度を実施しています。

若者雇用促進法

認定マーク



若者の適切な職業選択の支援に関する措置、職業能力の開発・向上に関する措置を総合的に規定

【ユースエール認定制度】常時雇用する労働者が300人以下の事業主が対象

認定基準

- ① 学卒求人など、若者対象の正社員の求人申込み、又は募集を行っていること
- ② 若者の採用や人材育成に積極的に取り組む企業であること
- ③ 次の要件をすべて満たしていること
 - ・ 「人材育成方針」・「教育訓練計画」の策定
 - ・ 直近3事業年度の新卒者などの正社員として就職した人の離職率が20%以下
 - ・ 前事業年度の正社員の月平均所定外労働時間が20時間以下かつ、月平均の法定時間外労働60時間以上の正社員が1人もいないこと
 - ・ 前事業年度の正社員の有給休暇の年間付与日数に対する取得率が平均70%以上、又は年間取得日数が平均10日以上
 - ・ 直近3事業年度で男性労働者の育児休業等取得者が1人以上、又は女性労働者の育児休業等取得率が75%以上

女性活躍推進法

認定マーク「えるぼし」



【行動計画の策定】301人以上義務 1~300人努力義務(元年12月末58社)

女性活躍推進法に基づき、企業が女性の活躍状況を把握し、課題を踏まえ、①計画期間、②数値目標、③目標達成のための取組内容、④取組の実施時期を定めるものです。

【「えるぼし」認定制度】

認定基準

行動計画の策定・周知・公表・届出を行った企業のうち、以下の評価項目などを満たしていること。

- ① 男女別の採用における競争倍率が同程度(区)
- ② 女性労働者の平均勤務年数÷男性労働者の平均勤務年数が7割以上(区)
- ③ 法定時間外労働及び法定休日労働時間の合計時間数の平均が、各月ごとに全て45時間未満(区)
- ④ 管理職に占める女性労働者の割合が産業毎の平均値(毎年改訂)以上
(例 令和元年6月1日から令和2年5月31日):金融業11.5%、小売業6.6%など
- ⑤ 女性の非正社員から正社員への転換などの実績があること
※認定には、基準を満たさない評価項目は、取組の実施状況の公表及び2年以上連続して、その実績が改善されていることが必要です。
(区) 雇用管理区分ごとに見て、満たすことが必要な項目
・ 女性の活躍推進に関する状況等がより優良な事業主に対する「プラチナえるぼし」認定(令和2年6月1日施行)

次世代育成支援対策推進法

次世代認定マーク
(愛称:くるみん)



【行動計画の策定等】101人以上義務 1~100人努力義務

次世代育成支援対策推進法に基づき、企業が労働者の仕事と子育ての両立を図るための、雇用環境の整備などに取り組むに当たって、①計画期間、②目標、③目標達成のための対策及びその実施時期を定めるものです。

【「くるみん」認定制度】

認定基準

- ① 行動計画に定めた目標を達成
- ② 男性の育児休業等取得(取得率7%以上など。)
- ③ 女性の育児休業等取得率75%以上
- ④ 法定時間外・法定休日労働時間の平均が各月45時間未満で、月平均の法定時間外労働60時間以上の労働者がいない
- ⑤ 所定外労働の削減や年次有給休暇の取得促進のための措置の実施など10項目
 - ・ 10項目の要件を満たした場合⇒「くるみん」認定
 - ・ 「くるみん」企業のうち、より高い水準(例:男性の育児休業取得率13%以上等)の取組を実施し、12項目の要件を満たした場合⇒「プラチナくるみん」認定

IV 各種支援策のご紹介

山形働き方改革推進支援センター

- ◎ 労働時間管理のノウハウや賃金制度の見直しなど、労務管理に関する課題について、社会保険労務士などが相談に応じます。ご相談は無料です。企業訪問も可能です。
<お問い合わせ先>
山形働き方改革推進支援センター TEL0800-800-3552

「労働時間相談・支援コーナー」(各労働基準監督署)

- ◎ 労働時間制度などに関するお問い合わせについて、お受けしています。
<お問い合わせ先>
各労働基準監督署まで

ハローワーク

- ◎ 職業相談・職業紹介、ユースエール認定について受付けています。
<お問い合わせ先>
各ハローワークまで

働き方・休み方改善コンサルタント

- ◎ 労働時間制度や年次有給休暇の取得促進等に関するご相談に応じるため、労働局に「働き方・休み方改善コンサルタント」を配置しています。ご相談は無料です。
<お問い合わせ先>
山形労働局雇用環境・均等室 TEL023-624-8228

業務改善助成金

- ◎ 生産性向上に資する設備・機器の導入等を行うとともに事業場内最低賃金を引き上げた企業を支援します。
<お問い合わせ先>
山形労働局雇用環境・均等室 TEL023-624-8228

働き方改革推進支援助成金(仮称)

- ◎ 出退勤のソフトウェア導入・更新費用、専門家による業務効率化指導、生産工程の自動化・省力化等、労働時間の短縮や生産性の向上を支援します。労務管理機器の購入や労働能率を向上させる機器の購入を行った場合、一定の額が助成されます。
<お問い合わせ先>
山形労働局雇用環境・均等室 TEL023-624-8228

両立支援等助成金

- ◎ 育児・介護休業の円滑な取得・職場復帰、女性活躍推進等により職業生活と家庭生活の両立支援に取り組む企業を支援します。
<お問い合わせ先>
山形労働局雇用環境・均等室 TEL023-624-8228

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、Web上で設問に答えていくことで、働き方・休み方の問題点を把握できるほか、課題別の対策も知ることができます。
企業の取組事例の紹介や、シンポジウム・セミナー情報も掲載していますので、貴社の「働き方改革」に活用ください。

テレワーク総合ポータルサイト <https://telework.mhlw.go.jp/>

- ◎ テレワークに関する様々な情報を得るための入り口となるWEBサイトです。
テレワークの相談やテレワーク実施上の留意点や先進的な取組事例、セミナーやイベント、助成金などについて紹介しています。