

キラリと光る取り組み賞 職業安定局長賞（大企業部門）

・株式会社ジャックス

業種：金融業、保険業 所在地：東京都 従業員数：3,305人

【トップダウンにより、労使が一体となって働き方改革に取り組み、その進捗を「見える化」し、浸透を図る】

IT化による業務改革の断行、障害者雇用等のダイバーシティへの取組の積極的な実施、さらには競争の激しい同業界において、取引先に対して自社の働き方改革の取組への理解を求めるといった、同業他社に先駆けた、労使が一体となる働き方改革を推進。

さらに、働き方改革の取組を継続して浸透させるため業務進捗の「見える化」を実施するとともに、また、役員が全国の拠点を含めて訪問する（「役員キャラバン」）など労使で働き方改革について考える場を設置。

＜ポイント＞

- ★申し込み受付をWEBからにするといったIT化の推進により審査業務の時間短縮を実現
- ★障害者雇用等のダイバーシティへの取組の積極的な実施
- ★役員が全国の拠点を含めて訪問する「役員キャラバン」により、働き方改革の取組を社内に浸透

・株式会社東邦銀行

業種：金融業、保険業 所在地：福島県 従業員数：2,906人

【朝型勤務×コアタイムなしフレックス制度、業務改善等の取組によって創出した時間を従業員教育へ還元】

企業トップの強いコミットメントの下、「働き方“大”改革」を推進。

朝型勤務とコアタイムなしのフレックスタイム制を組み合わせ、集中できる時間帯で業務を行う事ができる環境を整え、業務の効率化及び残業時間の削減を実現。

また、有給休暇の失効分を積み立てて特別休暇として最大120日まで保有することが可能（特別休暇取得のための書類は不要）。

さらに、働き方改革の取組によって創出した時間を活用し、企業内大学として体系化された「とうほうユニバーシティ」や自宅で学習が可能なeラーニング等の従業員の研修プログラムへの参加を促進。

＜ポイント＞

- ★朝型勤務とコアタイムなしのフレックスタイム制を組み合わせ、集中できる時間帯での業務を可能とし、業務の効率化等を実現
- ★有給休暇の失効分を積み立て特別休暇として最大120日まで保有可能
- ★企業内大学として体系化された「とうほうユニバーシティ」や自宅で学習が可能なeラーニングを整備

キラリと光る取り組み賞 職業安定局長賞（中小企業部門）

・株式会社エスバイエス

業種：サービス業（他に分類されないもの） 所在地：静岡県 従業員数：34人

【働き方改革を明確なインセンティブ制度で実現】

働き方改革につながる改善や効率化、社員のコミュニケーション向上の取組（社員相互に感謝を伝えるサンクスカード等）を実施し、その結果、年休取得率100%、営業ノルマ無しで増収増益を達成。

従業員が取組内容を達成した際の明確なインセンティブ（表彰やクオカードの授与）をつけ、企業の働き方改革の普及・浸透を促進。また、他社との差別化を図るため、従業員の資格取得を積極的に促進すると共に、明確なキャリアビジョンを描ける環境を整備。

<ポイント>

- ★24時間365日対応にも関わらず年休取得率が100%、営業ノルマ無しにも関わらず増収増益を達成
- ★サンクスカードの取組等により社員相互の助け合い精神を強め、生産性向上を達成
- ★改善報告（改善提案ではない）等をインセンティブ制度（表彰やクオカードの授与）で定着化
- ★社員の資格取得を促進するため、2回まで資格取得にかかる費用の全額負担及び資格手当を導入

・株式会社協和工業

業種：製造業 所在地：秋田県 従業員数：77人

【技術レベルの標準化や生産計画システム導入により、働きやすい職場を実現】

製品の付加価値向上のために板金作業などの技能検定合格者を養成（有資格者は延べ60名以上）し、高性能の加工機械を使いこなせる人材を育成。

また、生産管理システムに加え、生産計画システムの導入により、各工程の進捗をリアルタイムに社内全体に「見える化」し、残業時間の大幅な削減に成功。さらに、従業員の賃金制度及び評価制度を改正し、個人ごとに異なる評価項目で従業員を評価することで各個人に求められるスキルレベルを明確化。その結果、従業員の業務に対する意識を変化させることに成功。

<ポイント>

- ★技術レベルの標準化を図るため、技能検定等の資格取得を積極的に支援
- ★生産計画システムの導入により、労働時間の削減・効率化に成功し、生産性が向上
- ★人事評価制度の改正により、各個人が求められるスキルレベルを明確化及び従業員の意識変化に成功

・株式会社 YKA

業種：医療、福祉 所在地：岐阜県 従業員数：82人

【ITを活用した業務の効率化とケアアシスト職の導入による生産性向上】

介護の現場でITの環境を整備し、施設の利用者に関する情報や介護の手法を撮影した動画を社内掲示板で掲載。介護専門職がその情報を活用することにより引継ぎ時のミスが減少。また、現場で必要な情報の共有の実現。

また、事務等を担当するケアアシスト職（パート職員/介護補助スタッフ）を導入することで介護職員が本業に集中できる環境を整備し、最小限の人数での現場運営を実現。

さらに、新入社員を指導するエルダー制度や人事担当者と新規入社者の定期的面談（入社後1、3、6及び12ヶ月）の実施等による人材定着

<ポイント>

- ★ITの活用（社内掲示板、グループウェア等）によるコスト削減、効率化
- ★ケアアシスト職（パート職員/介護補助スタッフ）の導入により、最少人数での現場運営の実現
- ★新入職員の指導を行う制度（エルダー制度）の導入や定期的な面談の実施により人材の定着

・東軌工業株式会社

業種：建設業 所在地：宮城県 従業員数：72人

【従業員が誇りを持ち、安心して働ける環境を整え、モチベーションアップと共に業績向上】

親会社の間借りではない自社社屋（シャワールーム、洗濯機及び休憩スペースを完備）を建設し、従業員が安心して働ける環境を整備。会社のビジョンの作成、全従業員の月給化・給与アップ等の処遇改善、従業員の能力開発（土木施工管理技士資格の取得促進及び支援）などを積極的に実施した結果、従業員が自社に誇りを持つようになり、業務に対する従業員のモチベーションが向上し、業績が向上。

<ポイント>

- ★各種設備の整った自社社屋の建設や福利厚生充実により、従業員の働く環境を整備
- ★社是・行動指針等の会社のビジョンを作成、浸透
- ★全従業員の月給化・給与アップ、社員登用の実施等により従業員の処遇改善を実施
- ★従業員が国家資格（土木施工管理技士）取得のために通う専門学校にかかる費用を全額負担

・リベラル株式会社

業種：卸売業、小売業 所在地：東京都 従業員数：31人

【障害者を戦力として雇用し、働きやすい職場づくりで自社ビジネスの成長を実現】

「社員が会社に合わせるのではなく、会社が社員に合わせる」という経営方針に基づき、働きやすい環境を整備。また、特例子会社でありながら外部売上が売上げ全体の75%を占めるなど、生産性の向上も実現。

また、障害者の特性に合わせて多様なマニュアルを作成・活用し、障害者が他の障害者に業務を教える環境を整備。

さらに、障害者全員を正社員雇用することや、一般の水準より高い給与・賞与を支給することにより、社員のモチベーションを向上。

また、社員の個々の能力を開花させるとともに、新たな業務にも挑戦し、障害者である社員の職域を拡大。

<ポイント>

- ★障害者が他の障害者を教える環境を整備することにより自らが考え行動できるようになり、障害者の方々がチームとして機能
- ★障害者全員を正社員として雇用し、一般の水準より高い給与・賞与を支給した結果、高い職場定着率の実現
- ★元々の業務であるOA機器の清掃・修理だけでなく、新たな業務にも挑戦し、障害者である社員の職域を拡大