

第4回しまねいきいき雇用賞受賞企業等の取り組み概要

従業員20人未満の企業等の部門 ※ 従業員数は平成29年4月1日現在

エステサロンPURLY（エステティック業：従業員数3名）

- 子育て中の従業員などに通常よりも短い時間での勤務を認める「短時間正社員制度」や夕方から夜間だけ、早朝から開店前だけなど、働ける時間帯で勤務できる「可能時間労働パートタイマー制度」を導入し、人材確保に努めている。
- 従業員どうしが互いをフォローし合える体制をつくることで、有給休暇を取りやすくしたり、産休・育休も本人の希望を最優先することにより、どちらも完全取得を達成。従業員が継続していきいきと働き続けられる職場づくりを実施。

有限会社高浜印刷（総合印刷業：従業員数16名）

- 職場環境改善のため整理整頓を行う改善マラソンを週に1回、朝30分間実施し、社員からの提案を業務改善や生産性の向上に活かしている。この活動の結果、工場内の一部に空きスペースができ、子連れ出勤に対応できるキッズルームを設置した。
- 社員の意識アンケートを外部機関により実施。その結果を踏まえ、社員一人一人と面接を行うなど、経営者と社員のコミュニケーションが向上。
- ワークライフバランスについて外部講師による社内研修を実施したり、育児、介護のための時間単位有給休暇取得制度を取り入れて、仕事と介護・育児の両立をサポート。

従業員20人以上の企業等の部門 ※ 従業員数は平成29年4月1日現在

社会福祉法人隠岐共生学園（特別養護老人ホーム等の運営：従業員数556名）

- 養成学校等に通うための資金面での負担の軽減と、人材確保や現職員のスキルアップを目的に、修学資金の貸与事業を実施。また、中・高校生を対象に出前授業を行い、職員の生の声を伝えることで、社会福祉事業のイメージアップや地域における新規雇用につなげている。

- 職員食堂を開設し、管理栄養士によるカロリー計算された食事を提供。職員の体調管理、健康促進だけでなく、食堂での食事を通じて職員同士のコミュニケーションを図る場にもなっている。
- 男性育児休業取得促進のため、連続する 14 日以内の育児休業取得であれば賞与及び人事考課の減算期間の対象から外すよう規程を改定。その後、1 名の男性職員が育児休業を取得。

株式会社中筋組（総合建設業：従業員数 1 2 3 名）

- 年に 3 回発行する社内報を社員の家庭に直接送ることで、社員と家族をつなぐコミュニケーションツールとして活用している。
- 「ジョブ・サポート（お仕事お助け隊）社員家族登録制度」を設け、グループ企業の仕事をサポートする人材を社員の家族に登録してもらうことで、業務の繁忙期に対応している。
- 永年勤続功労者に対し、社員のリフレッシュと家族への感謝のために、旅行券を贈呈する制度を設けている。
- ノー残業デーやリフレッシュ休暇などを取り入れ「働き方改革」に取り組み中。
- 地域社会への感謝と恩返しの意を込め、島根県育英会の奨学金制度への支援や図書館への図書寄贈など様々な社会貢献活動を行っている。

株式会社バイタルリード（建設コンサルタント業等：従業員数 3 6 名）

- 業務遂行に必要な資格を社員に明示し、受験費用や旅費の負担、学習支援を実施。国家資格である技術士の資格を取得した社員もおり、モチベーションアップにつながっている。また、学位取得や学会発表に係る費用負担や研究活動も業務とみなし、社員を支援している。
- パートタイマー社員を含め、全社員が受講可能な通信教育による自己啓発支援制度を導入。その他の研修・セミナーの受講についても会社で費用を負担し、受講時間も就業時間としている。これらは、社内に設置した社員で組織する委員会により、社員自らが考えて取り組みを構築。

- 資格や業務遂行能力等について、各職階において求める必要項目を明示し、社員の成長や働きがいを支援する人事制度と人材開発制度の運用を開始。

ホシザキ株式会社島根工場（フードサービス機器製造・販売：従業員数541名）

- 年に1回、全社員に対し、満足度調査アンケートを実施。得られた結果を分析し、部署ごとに策定した改善計画により改善を図り、より良い職場環境づくりを推進。
- 社員から業務改善提案を随時募集し、社員発案の業務改善を実行することにより効率アップや生産性の向上に活かしている。また、優秀な改善提案を表彰する制度も設けている。
- ノー残業デーを設定し、実施できなかつた場合は別日にノー残業デーを設けるなど、実施を徹底。有給休暇取得率70%以上を目標に掲げ、社員に有給休暇取得の年間計画を立ててもらい、毎月の実施状況の確認や情報共有を行うことにより、社員一人一人のワークライフバランスの実現に向けて取り組んでいる。

リコージャパン株式会社販売事業本部島根支社（事務機器卸売業：従業員数106名）

- 週2日「フレッシュアップデー」として、就業後から決まった時間になるとパソコンのネットワークを切り、ノー残業デーを徹底して実施。また、長時間残業を管理するため、会社独自の長時間残業アラームを設定し、退社を促している。有給休暇を取得しやすい体制づくりや時間有給制度、勤務時間をずらすことのできるシフト制度を導入し、ワークライフマネージメントを推進。
- 県外で働いていた島根県出身の社員が地元に戻って働きたい場合、希望すれば戻って働くことのできる「ふるさと人事制度」を導入するなど、地元で働き続けられる人事制度に変更。これにより地域密着型の採用が行えるよう島根支社での採用活動を開始した。
- 女性の仕事に対するモチベーション向上と活躍の場を広げるため、産休・育休中も人事評価を維持する評価制度に変更。
- 社員の健康増進のため、島根支社では受動喫煙防止のため社有車内での禁煙を実施。その後、就業時間内の全面禁煙を開始し、喫煙所を廃止した。また、毎年、社員とその家族が参加できるウォーキング大会を開催し、健康保持、増進だけでなく社員同士のコミュニケーションを図っている。