

南アルプス市

2022
2024

「働き方改革」 取り組み好事例集

みんなで考えよう！ 楽しもう！ わたしたちの生活！

令和4年度～令和6年度
働き方改革推進支援助成金事業
南アルプス市商工会

「働き方改革」 取り組み好事例集

CONTENTS

株式会社 イーファイト	1
小林ニットウエア 株式会社	2
株式会社 櫻本鉄工	3
三栄精工 株式会社	4
サンコールエンジニアリング 株式会社	5
ジット 株式会社	6
白根運送 株式会社	7
有限会社 シラネ精工	8
株式会社 清月	9
田代電化工業株式会社	10
株式会社 内藤電誠町田製作所 甲府工場	11
株式会社 プロシア	12
株式会社 三木工務所	13
株式会社 山十産業	14
ヤマト科学 株式会社	15
山梨ユニフォーム 株式会社	16
湯澤工業 株式会社	17
株式会社 米山住研	18

順不同

みんなで考えよう！ 楽しもう！ わたしたちの生活！



ひととき 876,000時間 を彩るお手伝い

事業概要

ブライダル・レストラン

スイーツ・フォト・ギフト



取組みの特記事項

- 令和元年9月24日 全社員が心身共に元気で安心して働く会社を目指し、健康づくりに取り組む「健康事業所宣言」を行なった。
- 令和2年度 第1回「やまなし健康経営優良企業」の認定を受けている。
- 令和4年度 第6回 経済産業省の「健康経営優良法人2022」の認定を受けている。
- 月9日は従業員が必ず休みを取れるように配慮=週休2日制(シフトによる)。又、残業時間の削減にも努め一昨年の1/3まで減少している。



現在取り組んでいることなど

- 年次有給休暇の年5日は完全取得。子育て世代の従業員には、子供関係行事の休暇等は積極的に付与している。他に、休暇を家族と共に楽しんでもらう為に「バースデー休暇」を設けている。
- 女性従業員の産休・育休も取得率は高く、育休後の復帰率は100%である。子育てと働きやすい環境を整備している。又、時短勤務の従業員もいる。
- 生産性向上と従業員の作業時間削減の為、新型オーブン・自動回転ラック・ピロー包装機・一斉切りスライサー等を導入し、作業効率の向上と従業員のより働きやすい環境づくりに取り組んでいる。
- 従業員との対話と社長の考えから「いろんな働き方があって良いのでは?」との思いから、従業員の「兼業・副業」を認めている。又、支援している。



雇用に対する将来への展望等

- 将来、各事業を融合した「アニバーサリー事業」を目指し、お祝い・記念日等に利用して頂き、日常から非日常(ウェディング)に繋げて行きたい。
- 退職した従業員の中には、独立開業したレストランのシェフ・洋菓子のパティシエが多く、これから多くの職人が育つことを期待している。
- 『ファイナルクーヘン総選挙 2022 東京頂上決戦』でエレンのバウムクーヘンが1位に選ばれ、さらに人気が高まった。生産体制を強化し、従業員ともども多くの人にエレンのバウムクーヘンを食べてもらいたい。

小林ニットウェア 株式会社

KOBAYASHINITWEA

3つの取組みで働き方改革を実現し 未来を切り拓く

事業概要

子供服・婦人服・紳士服のOEM／ODM生産



取組みの特記事項

- 『お客様の想いをカタチにする服づくり』の理念のもと、顧客ニーズ・課題に応える提案型受注生産を主体に、従業員と社業の発展、社会貢献を目指している。
- 働き方改革の取組みとして、諸制度の整備等は過去から済ませており、現在は以下の3つの取組みを通して、業務の付加価値と生産性の向上

を志向している。

- 自社ブランド・商品を立上げ、繁忙期を平準化する取組み
- 外国人実習生を活用し仕事の分業化を進めて、業務内容を平準化する取組み
- 新たな生産方式（マスカスタマイズ生産）を導入し、柔軟な生産体制を構築



現在取り組んでいることなど

- 女性の多い職場（8割）であり、従業員は年5日を含む有給休暇・育児休業等はほぼ100%取得している。また家庭事情にも柔軟に応える働き方を奨励している。
- 新たな営業の柱として、自社商品の開発・販売に向けてリサーチ、商品企画、立案に着手を始めたところである。

従来はゼネラリスト育成志向で従業員の教育を進めて来たが、業務量の偏重や繁忙期に対応するため、外国人実習生制度を活用すると共に、業務の細分化・分業化を進め、適材適所の柔軟な業務分業体制を構築中である。

これまで一部外注加工に依存していた特殊工程について、設備を導入し内製化する事で、生産ロット及びリードタイムに大幅な柔軟性を持たせると共に、業務の効率化を図っている。



雇用に対する将来への展望等

- 従業員の平均勤続年数が20年以上と長い。年代別の雇用を考えながら採用を進めている。
- 60歳定年、65歳まで同一条件での再雇用を基本とし、65歳以上でも継続希望できる体制をとっている。

技術者の雇用の安定を目指し、働きやすい職場改善を推進

事業概要

鋼構造物工事設計施工、一般総合建築工事設計施工



取組みの特記事項

● バブル期から業界的に会社が半減する中で、山梨県内で数社しかない国土交通大臣認定工場Hグレードの会社として、社員の技術力向上に取り組むことと並行し、残業時間の制限や年次有給休暇取得率の向上など働きやすい環境づくりを

進めている。

● 年次有給休暇は全社員が平均的に取れており、しっかり働きしっかり休む、メリハリのある働き方ができる職場づくりが進んでいる。



現在取り組んでいることなど

● 対外的に自社の資格取得者の数が強みにもなる為、会社で計画的に資格取得を進めている。資格取得の費用は会社で負担し、資格者に対しては資格手当をつける等して、自社の技術者を増やすことに取り組みながら、社員自身の仕事の幅を広げている。

● 定年再雇用制度となっているが、再雇用の場合についても就業が可能であると判断できる場合は、

年齢に関係なく継続している。また定年年齢自体も社員活用の為に、引き上げを検討している。

● 会社負担で旅行、バーベキューなど懇親の場を設けることや、業界団体主導で同業他社の視察なども行っている。

● 毎年4月に個人面談をしながら、各人の目標を確認し、その達成度や実績を賞与などで評価している。



雇用に対する将来への展望等

●若い人に対し、仕事の成果が「建物などとして世に残る」ものであることを伝えながら、業界全体で「夢や魅力があるいい仕事」だとアピールをしていきたい。自社でも仕事の魅力を伝えられるように動画作成をして、自社HPで公開している。

● 再雇用制度も定着し、資格・技術を持ち、経験を積んだ社員が長く働く職場になっている。じっくり自分を成長させ社会に貢献出来る人を育てて行きたい。

「生産状況の見える化」で 労働時間の短縮とコスト削減

事業概要

精密金属切削加工部品製造販売

キャリアテープ（紙・樹脂）製造販売



取組みの特記事項

- 2019YAMANASHIワーキングスタイルアワードで奨励賞を受賞している。
- 毎年実施する社員の健康診断は受診率100%。女性社員の育休取得率が100%で育休後の復帰率も100%を達成している。
- 「生産状況の見える化」を目的に、新たに導入した生産管理システムにより、分散していた作業データの集約管理が可能となり、他部門との重複作業の解消や在庫管理が見える化され、顧客対応の迅速化やリードタイムの削減により、労働時間の短縮とコスト削減を実現している。



現在取り組んでいることなど

- 年次有給休暇の取得促進のため、長期休業日に合わせて有給休暇の消化日を設定し連続休暇取得を実現している。
- 製造業における女性管理職登用を進めるため、社員研修の充実や資格取得の推奨など、女性社員が活躍できる職場づくりのため、会社全体で取り組んでいる。
- 社員一人ひとりが技術と知識を高めるため、社員教育や社内外研修を通して全体の底上げを徹底し、柔軟な発想と強い意志で可能性を切り拓き、品質向上と生産性向上の取り組みにより、職場環境の改善を進めている。
- 取引先からのコスト・品質・納期等への要求に応えるため、定例会議の開催や・提案制度の導入による業務改善活動で、時間外労働の削減に取り組んでいる。



雇用に対する将来への展望等

- 新規事業の拡充や働き方改革にあわせ、パートタイム従業員の正社員登用や、新規社員の採用も順次進めていきたい。
- 業務の効率化や働き方の見直しを徹底し、生産性の向上により利益の確保や時短の実現に取り組み、従業員の待遇改善と満足度の向上を追求していく。

サンコールエンジニアリング 株式会社

SUNCALL ENGINEERING

設備や生産工程の改善による 生産性の向上

事業概要

精密機能部品の設計・製造



取組みの特記事項

●計画的年次有給休暇を活用しながら、各人の希望も踏まえて、社員ごと、年間で8日(半年に4日ずつ)取得を実現している。

●設備の自動化や設備の設置方法・作業方法の改善を進め、増産に対しても人員を増やさないで対応することを進めている。また、人の判断が必要だった工程にシステムを導入・活用することで、省人化を進め、作業のエラー防止・品質向上につなげている。



現在取り組んでいることなど

●勤怠管理については、時間外労働が一定の時間を超えるとアラームが出るようなソフトウェアを導入している。アラームがなったところで該当者の上長へ連絡し、過剰な労働とならないよう注意喚起し、時間外労働を適正に管理できるように対応している。

●作業に対するシステムの導入を進めている。人為的なミスが起きやすい工程にバーコードシステムを導入し、出荷ミスやダブルチェックなど作業

のムダを削減する取り組みを行っている。また、生産管理システムの活用により、在庫管理の精度を高めながら、在庫確認の作業を減らすことを進めている。

●工場の新設時に、大きく増員することなく作業が進められるよう設備の設置方法・生産ライン配置の工夫をしながら、1人で複数の作業・工程が対応できるような取組みを行っている。



雇用に対する将来への展望等

●社員教育、人事評価をより充実させ、技術だけでなく人間性を高められるような組織にしていきたい。

●時代が変わり、社内のコミュニケーションが希薄になっているところがある為、業務をより円滑に進められるような改善を図っていきたい。

人財育成で山梨を元気に！ 山梨から世界へ！

事業概要

リサイクルインクカートリッジの製造販売、衛生商品の製造販売、認可保育園運営、食品事業（山梨Made株式会社）、障がい福祉事業（NPO法人ジット会）、冠婚葬祭事業（株式会社ジットセレモニー）、コンサルティング、管理事業（ジットグループ株式会社）、農業事業（ジットファーム株式会社）



取組みの特記事項

- 2019YAMANASHIワーキングスタイルアワードで優秀賞を受賞。社員が働きやすい職場づくりに心がけ、何よりも大切な人財育成、社員教育に力を注いでいる。
- 女性が働きやすい職場で働き続けられることを目的に、2008年に事業所内託児所「にこにこキッズ」を設置。2018年には「にこにこキッズ保育園」として認可され、自社従業員はもとより、地域労働者のしごとと育児の両立支援に取り組んでいる。

現在は、山梨県の認可保育園として44名のお子様をお預かりしている。2023年2月には新園舎が完成予定である。

- 障がい者雇用に積極的に取り組み、ジットグループでは現在98名のハンディキャップを持つ方々が、健常者と同一環境の中でしごとやイベントに参画。共生を図ることで相互理解を深めている。常に社会に貢献することができる新しい事業に挑戦し続けている。



現在取り組んでいることなど

- 女性社員は育休取得率が100%で、取得後の復帰率が100%を達成するなど、子育てしやすく働きやすい環境を整備している。
- 従業員への満足度調査や社長との食事会などにより、社員だけでなく従業員全体が意見を言いやすい環境をつくり、業務改善に積極的に取り組んでいる。

- 2018年に定年年齢を62歳から65歳に、再雇用年齢を65歳から70歳までに延長している。
- リフレッシュ休暇（最大9連休）制度を導入することで、ワークライフバランス向上や、従業員のエンゲージメント向上につなげている。



雇用に対する将来への展望等

- 全従業員が直属の上司と部下で2か月に1回、30分の面談を実施し、悩みや不安の解消、目標達成のサポート、部下の成長の促進など、信頼関係の構築を進めている。
- 新規に、衛生商品の製造販売を開始。グループ全体で時代に必要とされる、様々な事業を展開することで、今後も雇用を創出し、「山梨を元気に！」

をスローガンに掲げ山梨の発展に貢献していく。
● 外国人の採用を積極的に進め2020年にはインドから3名を雇用。海外進出の礎を築くとともに、外国人財が現地との架け橋となり、山梨ブランドを世界に発信して「山梨から世界へ！」を実現する取り組みを進めていく。

御陰様の心をもって、 社会とお客様のお役に立ちます

事業概要

一般貨物自動車運送業

倉庫業・請負業



取組みの特記事項

- 令和3年度 ホワイト経営(職場の働きやすさ認証制度)の認証を受賞している。
- 新規トラック購入時はドライバーと共に検討、納入後はドライバーに車両の運行管理等一切を託している。(信頼関係により車両を丁寧に運行

するようになっている。)

- 常に感謝の気持ちを持ち、従業員に接している。
=従業員の善行報償(1/10オンスの金貨)、誕生日プレゼント(1万円)、ありがとうの手紙(入学・進級する社員の子供達へのプレゼント)



現在取り組んでいることなど

- パレット輸送において、早くから回転フォークリフトを導入したことにより、作業の効率化・能率化のアップが格段に図られたこと及び製品・原材料の品質保持、衛生管理が向上した。又、高速大型トラック洗車機の導入により、大幅に従業員の作業時間短縮が図られている。
- 平成29年より返済不要の奨学金100万円の支給制度を実施している。(勤続20年以上の社員の子供が大学等に進学する時)

- 安全教育・社員教育は、年間スケジュールを立て実施している。社員教育ではユニークな研修(外部の方の卓話・茶道・京都舞妓研修 = 人間力向上)等も取り入れ、従業員とのコミュニケーションを高めたことで、長期勤務者が多く従業員の定着率も高くなっている。



雇用に対する将来への展望等

- 現場第一主義で従業員との対話を通じて、しっかりと話を聞いてくれる土壌が整っており「会社発展の為」の意識共有が浸透している。

- 社員の幸せが地域や社会の幸せにつながる、社員に「白根運送で働いて良かった」と思ってもらう事。社員には『謙虚』『感謝』『思いやり』の3つを求めている。

未来(ゆめ)拓く考動を理念に 持続可能な社会を創造します

事業概要

精密機器、電気機器、制御盤などの組立・配線製造



取組みの特記事項

◎スキルマップを活用した従業員の多能工化により1人の従業員が複数の業務をこなすことが可能になり、業務の平準化や業務負荷の軽減に繋げている。特定の従業員に負担が偏らなくなるため、残業の抑制や納期遅れを予防に繋がっている。

◎従業員の睡眠時間の確保は健康づくりに欠かせない要素であり、健康確保のために必要な取り組みであることから多能工化や適切な生産計画などに取組む事で勤務間インターバル制度導入を行った。



現在取り組んでいることなど

◎自発的な改善活動を目的に、毎月1回グループごとに改善のための話し合い業務改善を行い働きやすい職場に繋げている。
◎従業員から有益な情報を集め、結果を分析してさまざまな施策へ展開すること目的に、働き甲斐、職場の雰囲気、ストレス面などについて57項目の働き方に対するアンケート調査を実施した。結果的には、働き甲斐や職場の雰囲気は非常に満足

度が高かったが、逆に低い項目については今後改善に向けて取り組んでいく予定である。

◎従業員同士の友好を深める目的として桃源郷マラソンへの参加、社内ボーリング大会、BBQ、親睦会などを開催している。
◎全従業員を対象に、誕生日のお祝いを行っている。地元の有名店のケーキと1日の有給休暇をプレゼントしている。



雇用に対する将来への展望等

◎当社の経営理念である「人づくり」への取組みとして、教育担当従業員を採用して取り組んでいく。今までの人材育成の取り組みはその都度必要に応じて実施していたが、将来的に教育計画を作成して教育項目ごとにOJTを含む時間を決めて計画的に取り組んでいく。

◎働き方改革によって長時間労働の抑制や有給休暇の取得推進を更に進め、従業員の身体的休息やメンタルヘルスの安定につなげ、健康経営を目指します。

「働き方改革」は 一人ひとりの「生き方改革」

事業概要

菓子製造販売



取組みの特記事項

- 2016年から「働き方改革」を実現するために、従業員のスキルアップ、業務改善に取り組み、生産性を向上させている。
- 2017年には有給休暇の取得、労働時間の改善など実現している。
- 残業ゼロを目指し、ワークとライフのバランス向上を目的に業務改善に着手。5Sをはじめ、現場での動線の見直しや製造工程の見直し、また業務改善を進めている。
- 高齢者の雇用を充実させるため、高齢者でも働きやすい労働環境の整備を実施。高齢者のみ雇用する部署を設け、気兼ねなく働く場をつくっている。
- 2016年には技術を競う全国コンクールで、従業員が銅賞を受賞している。
- 2021年に男性1人、2022年には男性2人が男性育休を取得している。



現在取り組んでいることなど

- 従業員のスキルアップのため、従業員スキルマップを作成し、「星取育成制度」(従業員の現状のスキルを把握し、明確な目標、教育プランを設定する)を実施している。
- 生産性を向上させるため、5S活動をはじめ、業務改善、ムダ取りを実施している。
- 女性が働きやすい環境にするため、雇用形態を見直し、小さな子どもがいても負担が少なく働ける

ようにしている。また出退勤時間を家庭の環境に合わせられるよう多様化するとともに、急な休みへの対応、産休後の復帰しやすい職場づくりなど、労働環境の整備を進めている。

- コンクールなどに積極的に参加し、独自のスキルアップを図っている。また技術を高めるため、社内での技術講習や技術を競う大会への積極的出場、講師を招いての研修などを行っている。



雇用に対する将来への展望等

- 従業員一人一人が明確な目標、またやりたいことが見つけられる職場づくりを目指していく。
- 女性、高齢者の従業員も働きやすい労働環境づくりを進めていく。
- 未経験者でも、社内教育によりスキルを習得できる体制づくりが整備されている。

- 残業ゼロの実現による仕事、プライベートの両立と充実を図っていく。
- 常に社会の変化に対応し、従業員が働きやすい環境整備の推進を図っていく。
- 仕事と子育てを両立させることができ、社員全員が働きやすい環境づくりを進めていく。

役職立候補制導入による経営への 参画意識の向上

事業概要

金属製品加工業（金属表面処理）

電気部品製造業（プリント配線基板表面処理）



取組みの特記事項

◎役職立候補制を導入し、マネージャー（部長）2名、リーダー（課長）4名、サブリーダー（係長）4名は、希望者が立候補し、社員の全員投票で選出。社員の経営への参画意識が向上。

◎年数回の全社員との1on1ミーティングの実施により、経営層と社員との関係が緊密となった。
◎社員が仕事を通じて成長を実感し、会社を成長の場としてとらえてもらうことで、自己の成長と定着率向上につながっている。



現在取り組んでいることなど

◎役職立候補制による社員の経営への参画意識の向上
・従業員が自ら経営に参画できる意識が生まれ、定着率の向上につながっている
・従業員の立場で感じていた改善点がボトムアップされ、生産性向上の原動力になっている
・選出された役職者の責任感と自ら不足している知識・経験などが認識され、自らのスキルアップの動機につながっている

◎年数回の全社員との1 on 1 ミーティングの実施
・「経験学習の促進」と「社員が自分の才能を自分で発見する」効果が生まれている
◎「1円の利益貢献」の取り組みの展開
・各自の小さな改善活動により、自分ができる会社業績向上への取り組み活動
・多能工化による流動的な人員配置での短納期対応や時間外労働時間の減少



雇用に対する将来への展望等

◎「人材の成長が会社の成長につながる」ことを基本に経営に取り組んでいるが、昨今は人材の流動化が進み、その流れは止めることはできない状況となっている。
当社で働き築き上げたキャリアが当社や、今後他社であっても充分に発揮できる様に人材の育成・支援に取り組んでいきたい。この取り組みの効果・成果が、自社の成長のみならず対外的な会社の評価向上につながることを期待している。

株式会社 内藤電誠町田製作所 甲府工場

NAITODENSEI MACHIDA SEISAKUSHO KOFUKOZO

電子機器の開発・製造を通して、
社会やお客様に
必要とされ続ける会社を目指して

事業概要

マイコン周辺装置の開発・製造、OEM・受託設計、

システム開発、液晶モニターの開発・製造



取組みの特記事項

- 年次有給休暇の5日完全取得促進。従業員から要望のあった半日有給休暇制度を取り入れるとともに、家族介護休暇も取得しやすい体制が整備されている。
- 定休日と有休取得奨励日(2日)を合わせて10連

休(夏季休暇)にするなど、休暇取得に対して積極的に奨励している。

- 省力設備活用として、新規にSMTライン(電子部品実装)を導入し3倍の能率・効率化が図られ、生産性が向上している。



現在取り組んでいることなど

- 「安全衛生委員会」で労働安全衛生の啓蒙と、従業員のメンタルヘルスチェック等々5年前から実施している。
- 社内会議の殆どをWeb会議に移行、在宅勤務及びテレワークを令和元年1月より奨励実施している。
- ICT(情報通信技術)を活用し、作業工数集計効率化・工程仕掛け見える化・バーコードポカヨケなど作業効率・見える化に向け実践している。

業務革新活動として、無理・無駄の排除と作業者多能化による従業員1人に偏らない作業支援を実践している。又、時間外労働も大幅に削減している。(令和4年:1人平均15時間まで削減)

- フレックス勤務:10時~14時45分=コア以外の時間を実施している。
- ワークフローによる電子申請・決裁なども、早期から実施している。



雇用に対する将来への展望等

- 定年再雇用制度を実施。60歳定年を見直し検討中である。
- 契約社員の正社員化(1年以上勤務)を実施している。(令和4年:5人)

若年層の人材採用強化(新卒・中途)とスキル育成を実施している。

「細やかに洗うこと」の実践

事業概要

半導体・精密機器関連会社、食品関連会社、学校の作業服
など、殺菌およびクリーン洗浄のクリーニング業



取組みの特記事項

- 令和2年 女性がいつも生き生きと健康で働ける環境を作る取り組みにより「やまなし健康経営優良企業」として山梨県より認定を受けている。
- 完全週休2日制。時間外労働は、ほとんどなくあつても数時間である。又、年次有給休暇等も積極的に取得しやすい環境づくりを実践している。
- クリーンルーム(クラス1,000・クラス100)2室を持ち、超純水を使用してのクリーニング(殺菌洗浄・クリーン洗浄)が可能な装置と設備を備えた企業である。
- 女性ならではの仕事として“やさしさ”をプラスして「細やかに洗うこと」を実践している。



現在取り組んでいることなど

- 企業使命「気配り・丁寧で安心・安全なクリーン・殺菌洗浄に徹するレディース・アソシエーション」を念頭に仕事を行っている。
- 県内初のICタグシステムの導入により、洗浄回数管理、リスク管理、衛生・品質管理が容易になり、従業員の10%の業務効率化に貢献している。
- 社長及び従業員全員女性であり、事業所は和気あいあいでなんでも言える職場環境にある。子育て世代中心の従業員であり、子供の行事等の休暇及び育児休暇も取得しやすい体制が整備されている。
- 全従業員と年4回位面談し、従業員を含む家族の事柄まで把握し、従業員の健康等には特に気を付けて見ている。
- 福利厚生制度として、夏には「ハム(500g)のプレゼント」・冬には「お肉のプレゼント」及び「誕生日プレゼント」等の行事があり、従業員及び家族を大切にしている。



雇用に対する将来への展望等

- 従業員全員が女性であるため、女性ならではの気配りや「丁寧さ、きめ細やかさ」を念頭に、これからも日々作業に取り組んでいくつもりである。

我々はお客様の思いを大切に、
技術と心を磨き、
みんなが幸せになる会社をめざします

事業概要

公共土木工事（道路・河川造成・下水道工事）

民間土木関連工事（エクステリア・宅地造成・排水設備工事）



取組みの特記事項

- 「ユースエール制度」の認定企業として、令和5年11月に山梨労働局長から認定される。
- 経営理念、経営方針を全社員で共有し理解している。
- 各工事ごとに「お客様満足度調査：10段階」し、満足度90%以上の社員に1万円と個人表彰を行い、社員のモチベーションを上げている。
- 念願だった社屋を令和5年6月に新築し2階に会議室兼研修室を併設した。



現在取り組んでいることなど

- 完成書類整理、現場により残業になりそうなときには、皆で協力・助け合う社風がある。（令和4年：時間外労働 3.3h / 人 / 月）
- 社員間のコミュニケーションが非常に良く図られている。
- 社員満足度調査（外部調査機関へ委託：年1回）とフィードバックの実施をしている。
(令和5年：満足度 全項目で 86%)
- 上司が率先して有給休暇を取得することにより、他社員も取りやすくなっている。

又、会社負担で社員が様々な資格を取り、技術を高め、教え合うことにより有給休暇を取っても業務に支障がない体制になっている。
(令和4年：12日 / 人)

- 業務上での若手社員の意見、提案を積極的に取り入れる。創意工夫、課題解決のための「アイデアシート」を取り入れ、全社員で共有している。
- 経営理念に沿った委員会制度の自主的な取り組みを実施している。（お客様調査委員会・5Sと共育委員会・みんな幸せ委員会）



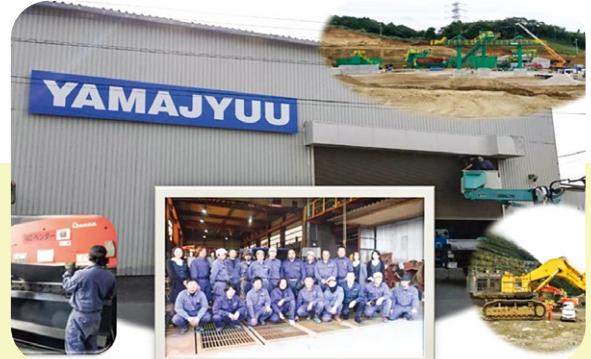
雇用に対する将来への展望等

- 経営理念のもと、若者の採用・育成を積極的に行い、誰もが働きやすく皆が幸せになる会社にしていきたい。
- 人材育成のための「メンター制度」にチャレンジしたい。

「若い人が定着できる職場」を目指し、 様々な職場改善を推進

事業概要

鋼構造物工事業（破碎選別搬送設備 設計 製作 据付
メンテナンス）機械器具設置工事、特殊車両架装



取組みの特記事項

- 平成27年度やまなし産業大賞、2019YAMANASHIワーキングスタイルアワード奨励賞受賞など、職場改善にかかる賞を受賞している。
- 外部の制度を活用しながら、年次有給休暇取得に向けての研修、労務管理制度の見直しを行い、年次有給

休暇の取得率を数年で5%→40%へ改善している。

- 仕事の技術に関する研修はもちろん、モチベーションアップ研修など、直接業務に関係ない研修も行いながら、「社員の人間性を高める」ことに取り組んでいる。



現在取り組んでいることなど

- 残業・休日出勤が多かった課題に対し、労働局（働き方・休み方コンサルタント）の制度を利用し、法律や制度についての社員への研修会などを通じて、変形労働時間制の導入や年次有給休暇の取得ができる体制づくりを行い、継続して残業時間削減等の改善を進めている。
- コミュニケーションの改善、仕事の見える化・共有による残業時間の削減を目的に、社員全員にスマートフォンを貸与し「ラインワークス」という

機能を使って、報連相の効率化を進め、また改善に向けての社内アンケートも実施している。

- 未経験者の社員が多いこともあり、技術の向上とモチベーションを高める為に、積極的に資格取得の為のサポート、資格手当の支給を行っている。
- 社員からの要望なども取り入れながら、外部講師による研修などを行っている。業務が忙しい等を理由に参加しないことがないよう、研修参加を優先させている。



雇用に対する将来への展望等

- 若い人が職場に増えてきている中で、「若い人が定着できる職場」を目指して、若い人の採用を強化し、今以上に残業時間の削減、労働環境の改善、社員研修の充実、資格取得の積極的サポート、

ノー残業デーの実現などを進めていきたい。

- 今後継続的に社員を雇用していく為に、「健康経営」を意識した取り組みも行っていきたい。

「働き方改革推進本部」を立ち上げ、 全社的な職場改善へ

事業概要

理科学・研究施設・産業機器、分析・計測・試験装置等の
マーケティング、開発、製造および販売 他



取組みの特記事項

- 2019年10月に「働き方推進本部」を設立し、全社的に「働き方改革」への対応を進め、同時に生産性・効率向上を図っている。
- 時間単位年休の取得、在宅勤務、ハラスメント研修、熱中症予防など、「労働環境の改善」を具体的に推進している。
- 電子帳票導入によるペーパーレス化への取組と、協働ロボット導入を検討し「労働時間の削減」と「人材不足」の解消を行っている。



現在取り組んでいることなど

- 全国各拠点の営業時間外の電話については「営業時間外」の自動応答アナウンスを流すことで、時間外の業務効率向上と、時間外の削減を進めている。また、社内会議の殆どをWeb会議へ移行、全社的な社員の移動時間を有効活用している。
- 全労使(上司・社員)を対象としたハラスメント研修を実施。労使が目線を揃えることで、社内全体として誤ったハラスメントの認識をなくし、ハラスメントのない環境づくりを推進している。
- 生産の上方弾力含め、在庫が持てない生産対応により生産の平準化が大きく崩れぬよう、外部業者の協力を頂き、自社生産のみではなく、柔軟に外部生産も可能な体制を整えている。また設計業務も、同様の取組みを実施中である。
- 製造現場で使用している紙での帳票類の電子化を検討しペーパーレス化に向けて対応中である。
- 協働ロボットの導入を検討し作業効率向上を図り、作業時間の短縮を進めている。



雇用に対する将来への展望等

- 「従業員満足」を高めていくことを目標とし、給与額の向上、個々の事情に合わせた働きやすい職場環境を進めていきたい。
- 従業員の定着率を高めて行く為に、福利厚生の更なる充実を進めると共にそれら制度を使用しやすい環境を整備していく。

「働き方改革」を通じて 「仕事＝幸せの創造」へ

事業概要

- Yama-uni事業部：法人向けユニフォーム提案及び販売
- WORK-S事業部：ワークウェア、工具、アウトドア商品の小売販売
- Y-Factory：オリジナルデザインによる刺繡・プリント加工
- EC事業：オンラインショップ



取組みの特記事項

- 2018年 働き方改革宣言を実施し、推進している。
- 2020年「やまなし働き方改革共同宣言」に賛同宣言を行なった。
- 2020年「YAMANASHIワーキングスタイルアワード」を受賞している。
- 2022年「山梨えるみん」の認定を受けている。
- SDGsへの取り組みを推進している。
→「誰一人取り残さない(Leave no one behind)」の実現を目指す



現在取り組んでいることなど

- 「安全衛生委員会」を立上げ労働安全衛生の啓蒙活動を実施している。
- 有休取得・時間外労働の法令順守100%を実施・達成している。(36協定)
- ハラスメント/メンタルヘルスケアに関する仕組み作りを行っている。
- 就業規則等社内規定の適時改正及び維持を定期的に行っている。
→法改正のキャッチアップ
- 人事考課制度の確立を目指している。
→やりがいのある職場環境創出



雇用に対する将来への展望等

- 女性活躍推進への取り組みを進めている。
→くるみん取得に向け活動計画作成
(山梨えるみん取得済)
- 労働生産性の向上を実現し働き甲斐のある職場環境の創出を進めている。
→IT/AIを駆使した見える化による無駄取り実施
- SDGsの推進を実現させていく。
→企業の社会的責任を果たし、よりよい世界を創る事業に参加しているという実感を持ちLeave no one behindを実現する
- 中期事業計画による最適化された採用・人材育成の実現を図っていく。

安全安心な物・事・人を創造し 地域社会に貢献する会社

事業概要

- 土木工事の設計、施工、工事管理、産業廃棄物及び一般廃棄物の収集、運搬、保管、処理及び再生
- 木質ペレット等再生可能エネルギー資源の製造及び販売



取組みの特記事項

- 令和3年度「やまなし健康経営優良企業」の認定証を受賞している。
- ISO45001(旧OHSAS18001=労働安全衛生マネジメントシステム)取得している。
- 5年前から、情報通信技術(ICT)を駆使して生産性向上を目指している。土木工事の測量でドローンや衛星測位システム(GNSS)を導入し、作業時間の短縮化・省力化や労働力のカバー及び従業員の安全確保に努めている。



現在取り組んでいることなど

- 3次元建設機械を導入することにより、生産性向上及び効率化・能率化に貢献し、従業員の業務改善に大いに貢献している。
- この業界で積極的にIT・デジタル化を通じて魅力を発揮することにより、若手社員の採用を増やしている。同時に高齢従業員の技術と知識の承継も図っている。
- 従業員との情報の共有化、会社全体のIT・クラウド化を進め、勤怠管理もスマホで行っている。社員が楽に仕事ができる環境を目指している。
- 社内活動として、「スキルアップ研修」「BCP訓練」「安全大会」を年1・2回開催し、従業員のモチベーションと技術の向上を図っている。



雇用に対する将来への展望等

- 幹部社員と経営者による「中長期経営計画会議」を開催している。10年、20年先の企業の在り方を考えている。
- 中長期経営計画に基づき人事政策(採用・人材育成)を労務管理(働き甲斐、働き方改革、定着率向上)に繋げられるように努力している。
- 各部門ごとの従業員の意見を尊重しながら、家族経営を脱却し次のステージへ向かっている。

不動産部門と建築部門の連携により、
ワンストップでお客様に寄り添う会社
住まいに関することなら何でもお任せ下さい

事業概要

一般建築請負・リフォーム工事・アフターメンテナンス・

不動産業・東京セキスイハイム山梨施工代理店



取組みの特記事項

- 2021年・2022年「健康経営優良法人」(中小規模法人部門)の認定を受けている。
- 令和3年度「やまなし健康経営優良企業」認定証を受賞している。
- 「会社ルールブック」をデジタルと冊子で作成し、全社員がいつでも確認できるようにしている。
- 2020年に就業規則を見直し、従業員が働きやすい環境づくりに努めている。



現在取り組んでいることなど

- 仕事の効率化・能率化を図るため、IT・デジタル化に取り組んでいる。
- 働き方改革の取組みとして、年間休日カレンダーの作成や有休取得届などの見直しをした結果、年次有給休暇の完全5日取得や産休と育休制度を従業員が利用している。
- スキルアップを図るため、資格取得や各種研修受講を推している。
- 日頃の感謝の気持ちと子供たちに「木」と触れ合ってほしいという思いで、毎年夏休みに「親子工作教室」を開催している。通年は会社で開催していたが、コロナ禍でこの3年間はキット販売となった。毎回、子供たちの笑顔に従業員一同、元気と癒しをもらっている。



雇用に対する将来への展望等

- プロ集団として100年企業を目指す。
- 人生100年時代を生きるには「心と体の健康」と「人生設計に必要な経済」が必要であり、従業員一人一人がそれを意識し実行していく様努めていきたい。
- 会社の理念に賛同してくれる人たちと共に会社運営をしていきたい。

「働き方改革」

取り組み好事例集

事業所概要一覧

■ 株式会社 イーファイト 代表取締役社長 保坂栄一

(業務所地) 〒409-3852 中巨摩郡昭和町飯喰413-1レストラン ラ・クール内
TEL.055-268-0660 FAX.055-268-0440 <https://www.e-fight.co.jp>

■ 小林ニットウェア 株式会社 代表取締役 小林寛仁

〒400-0301 南アルプス市桃園1040-2
TEL.055-282-2110 FAX.055-282-2114 <https://kknit.com>

■ 株式会社 櫻本鉄工 代表取締役社長 櫻本勇次

〒400-0226 南アルプス市有野3442-3
TEL.055-285-2237(代) FAX.055-285-4439 <http://www.sakura-tetsu.co.jp>

■ 三栄精工 株式会社 代表取締役社長 山本裕士

〒400-0205 南アルプス市野牛島527-1
TEL.055-285-4621 FAX.055-285-4625 <http://www.sjcnet.co.jp>

■ サンコールエンジニアリング 株式会社 代表取締役 三重生昌浩

〒400-0414 南アルプス市戸田970
TEL.055-284-2981 FAX.055-284-2980 <https://suncall-eng.co.jp>

■ ジット 株式会社 代表取締役会長 石坂正人

〒400-0413 南アルプス市和泉984-1
TEL.055-280-8105(代表) FAX.055-280-8103 <https://www.jit-c.co.jp>

■ 白根運送 株式会社 (今諏訪倉庫兼事務所) 代表取締役 篠本清美

〒400-0211 南アルプス市上今諏訪1133-1
TEL.055-285-6311 FAX.055-285-6313 <https://shiraneunso.com>

■ 有限会社 シラネ精工 代表取締役 佐野 篤

〒400-0223 南アルプス市曲輪田新田243
TEL.055-285-0290 FAX.055-285-6044 <https://shirane-seikou.com>



■ 株式会社 清月 代表取締役 野田清紀

〒400-0301 南アルプス市桃園591

TEL.055-280-1222 FAX.055-284-4351 <https://www.saygets.co.jp>

■ 田代電化工業 株式会社 代表取締役 田代伸夫

〒400-0301 南アルプス市戸田916-5

TEL.055-282-3881 FAX.055-284-2998 <https://tashirodenka.com>

■ 株式会社 内藤電誠町田製作所 甲府工場 取締役 岩間満男

〒400-0314 南アルプス市下市之瀬1220-1

TEL.055-284-5181 FAX.055-284-6361 <https://www.ndk-m.co.jp>

■ 株式会社 プロシア 代表取締役 清水めぐみ

〒400-0206 南アルプス市六科1111

TEL.055-285-7661 FAX.055-285-7662 <https://www.pro-cia.com>

■ 株式会社 三木工務所 代表取締役 三木 仁

〒400-0337 南アルプス市寺部2732-1

TEL.055-282-4229 FAX.055-282-3662 <https://www.miki-koumusyo.com>

■ 株式会社 山十産業 代表取締役 望月優志

〒400-0205 南アルプス市野牛島2345

TEL.055-285-3445 FAX.055-285-5345 <https://yamajyuu.jp>

■ ヤマト科学 株式会社 南アルプス工場 執行役員南アルプス工場長 坂本公広

〒400-0414 南アルプス市戸田322

TEL.055-284-0021 FAX.055-284-0086 <https://www.yamato-net.co.jp>

■ 山梨ユニフォーム 株式会社 代表取締役 田中 昇

〒400-0213 南アルプス市西野2343-1

TEL.055-283-6355 FAX.055-283-6356 <https://yama-uni.com>

■ 湯澤工業 株式会社 代表取締役 湯沢 信

〒400-0206 南アルプス市六科1186

TEL.055-285-0041 FAX.055-285-0084 <http://yzw.co.jp>

■ 株式会社 米山住研 代表取締役 米山正仁

〒400-0222 南アルプス市飯野1810

TEL.055-283-2460 FAX.055-283-4530 <https://yoneyama-juken.jp>

令和4年度～令和6年度

働き方改革推進支援助成金事業
南アルプス市商工会

〒400-0337 山梨県南アルプス市寺部971
Tel.055-280-3730 Fax.055-280-3731
<https://www.minamialps-shokokai.jp>

