

1	事業社名	有限会社 大橋さくらんぼ園	エリア	空知
	事業内容	農業	従業員数	8人
	取組のきっかけ、会社方針等	<ul style="list-style-type: none"> ・退職した男性社員から「ボーナスなし、退職金なしで待遇面が劣っている」という指摘を受けた。また、「晴天時はいつまでも働き、雨天時に休む」ような業務サイクルでは、効率が悪く、社員が定着しない要因であると認識した。 ・有能な人材を如何にして定着させるかを思案する中で、条件良く通年雇用できる下地づくりが必要と考えた。 		
施策カテゴリー	多様な人材の活躍	施策	・女性の積極採用(フルタイム社員7名のうち4名が女性)	
		効果	<ul style="list-style-type: none"> ・女性社員は、総務経理、加工品等商品開発、外人観光客通訳等で戦力に ・加工品企画や商品選別、経理等の管理業務は、女性の繊細さが有効 	
		施策	・高齢者の雇用、若年者の人材活用	
		効果	・80歳以上の高齢者が経験を活かし指導職で活躍	
	就業環境の改善 処遇改善	施策	<ul style="list-style-type: none"> ・定着化のため、年2回の賞与支給、退職金制度の確立(3年勤務が条件)、休暇制度などの充実を図り、働きやすい職場を構築 ・人事評価制度を導入。目標達成により給与のベースアップを実施 ・繁忙期も最低週1回の休暇を取得できるように環境整備(オフシーズンは週休2日) 	
		効果	・離職者なし	
	生産性の向上	施策	・従来の晴耕雨読のような勤務体制から脱却するため、基本勤務時間を7:45～16:30と定め、オンシーズンでも週休1日取得できるよう運用	
		効果	・社員の健康管理維持、社員定着	

2	事業社名	有限会社 加藤農場	エリア	空知
	事業内容	農地所有適格法人	従業員数	25人
	取組のきっかけ、会社方針等	「人材」を優先し、どのようにしたら社員が働きやすく、離職を防げるのかを基本にしている。このことについて社長が社員に投げかけ、社員が企画し実行することで、社員皆が働きやすい環境づくりを進めている。		
	課題	農業の先入観の汚い、きつい、低賃金をどう払拭するかが重要。これらを可能な限り排除することで人材も集まり、社員も中途退職することなく定着すると考えている。		
施策カテゴリー	多様な人材の活躍	施策	・高齢者の雇用(定年は基本65歳だが通常の賃金体制で再雇用)	
		効果	・60歳以上が7名、第一線で活躍	
		施策	・若年者の人材活用	
		効果	・転職組が活躍	
	就業環境の改善 処遇改善	施策	<ul style="list-style-type: none"> ・従来、農業につきものだった「天候」や「人夫の体調」にあわせる慣習を変えるため、機械の自動化と無駄の徹底的排除により、勤務時間は基本8:00～16:00、田植えや刈り取りのピーク時以外は週休2日制を設定 ・冬場は自前で農機整備を実施し、冬季閑散を排除。同時に外注していた修繕費を自賄で対応し経費削減 ・各種手当を充実。会社で企業年金を負担、各種労災等も支給金は直接、社員に渡すよう配慮。各種大型機械の免状取得も支援 ・職場はチーム。行事は全員参加 	
		効果	・離職者なし	
	生産性の向上	施策	<ul style="list-style-type: none"> ・特に田植えや稲刈りは一日16時間従事すると2日～3日で疲労がピーク。社員の集中力維持と健康管理上、適度な休憩を挟みつつ勤務時間は定時を維持。どうしても追いつかない場合は残業手当で対応 ・各種自動化を推進。多くの時間を費やす「もみすり」も24時間自動化 	
		効果	・社員の健康管理維持、定着	

3	事業社名	農業生産法人 有限会社 神内ファーム21		エリア	空知	
	事業内容	畜産農業		従業員数	75人	
	取組のきっかけ、会社方針等	オーナーチェンジを機に、実態に沿った就業規則への見直しを検討中。職場環境を整備し、社員の所得を確保した上で処遇を改善していく方針。				
	課題	時間外労働が生活給の一部のため社員が率先して残業をしていた状態のため、時間外労働を削減するよう意識改革を進めている。また、現在は適正人員だが、高齢化や近年の新卒・中途採用の難易度から、人材の確保・定着が重要な課題。				
	施策カテゴリー	多様な人材の活躍	施策	<ul style="list-style-type: none"> 女性の積極採用に向けた環境整備(対応業務の明確化、衛生面の改善) 肉牛の飼養管理業務について、牛の幼稚園を女性社員に任せる取組 		
			効果	-		
			施策	<ul style="list-style-type: none"> 本人の希望により、60歳から65歳への定年変更 65歳以降は本人の希望により、1年更新の労働契約を締結 		
			効果	<ul style="list-style-type: none"> 貴重な戦力として活躍 68歳のパート社員1名在籍 		
		就業環境の改善 処遇改善	施策	<ul style="list-style-type: none"> 夜勤の廃止(見回りのみの確認作業に変更) 休暇日数を105日から110日に変更(検討中) 年次有給休暇取得の奨励(買取制度の廃止)(検討中) 		
			効果	長時間労働の是正と残業時間の削減		
施策			非正規労働者の正社員化促進			
効果			パート社員から正社員へは1名、契約社員から正社員へは1名転換			
生産性の向上	施策	<ul style="list-style-type: none"> 役員やマネジメント部門を半数以下に削減し、本部機能をスリム化 チームミーティングの実施(社長自ら現場で問題や課題を共有し、直接指導。ミーティング後はランチを共にしコミュニケーションづくり) IT投資による効率化(法人独自にカスタマイズした統合システムを導入し、生産と管理を一体化。監視システムの導入による夜勤の廃止) 				
	効果	コスト削減				

4	事業社名	Ambitious Farm 株式会社		エリア	石狩	
	事業内容	農業		従業員数	22人	
	取組のきっかけ、会社方針等	働き方改革という特段の意識はなく、起業時から、若い人や未経験の人でもとつき易い職場を目指す中で、考えを掘り下げると、残業がなく休暇がとりやすい楽しい職場となった。				
	課題	将来に向けての優秀な人材の確保と、業務拡大に向けた設備投資のための資金確保。				
	施策カテゴリー	多様な人材の活躍	施策	女性の積極採用、高齢者の雇用・定年延長		
			効果	<ul style="list-style-type: none"> 女性比率7割。育児中の女性の正社員化も推進 65歳定年後の67歳の社員1名 		
			施策	若年者の新規雇用(江別市事業の「アルバシッ(インターンシップのアルバイト版)」に参加)		
			効果	新卒者1名の採用内定		
		就業環境の改善 処遇改善	施策	<ul style="list-style-type: none"> 正社員は「1年単位の変形労働時間制」導入し、繁閑を調整 パート社員は個別事情を考慮した勤務時間を設定、正社員化も推進 社員に意見交換の場を設け、集約された要望には極力対応 自己評価の仕組みも取り入れた人事考課制度の導入 		
			効果	<ul style="list-style-type: none"> 年次有給休暇の取得率は7割程度 他業種からの転職希望者も多く、新卒の1名を含め3名の新規雇用が内定 		
生産性の向上		施策	人材育成研修はOJTが主体だが、中小企業家同友会の制度なども有効利用			
		効果	-			
	施策	<ul style="list-style-type: none"> 会計ソフトによる効率改善 生産工程管理や品質管理の安全・安心を追及し、JGAPの認証取得 				
	効果	-				

5	事業社名	株式会社 ふるさとファーム		エリア	石狩	
	事業内容	生鮮野菜の生産		従業員数	7人	
	取組のきっかけ、会社方針等	業歴が浅く家族的な経営のため、特に働き方改革を意識していない。社内の諸整備(労務管理など)という面の遅れは認識しており、現在就業規則を作成中。必要最低限の附属規程も整備し、今後深刻化するであろう人手不足に備えたい。				
	課題	業界の課題は、「人材の確保」であり、人手不足の時世のなかで、若い就農希望者が少なく、将来的な不安を感じている。なお、当社は来年以降の増産のために伴う雇用増を見込んでいる。				
	施策カテゴリー	多様な人材の活躍	施策	<ul style="list-style-type: none"> ・女性の活用(子育て中の女性の季節的パート雇用を積極的に展開。子供を職場に連れてくることもでき、子供は自然の中で遊び、同時に農業を体験する。また、それとは別に、月1回の子供の農業体験を実施) ・高齢者の雇用 		
			効果	<ul style="list-style-type: none"> ・ママさんパートの人員確保は順調。募集には予定人数以上の応募あり ・70歳超の方(パート社員)が2名在籍 		
		就業環境の改善 処遇改善	施策	<ul style="list-style-type: none"> ・正規と非正規の賃金差なし ・就業規則等の整備中 		
			効果	-		
		生産性の向上	施策	-		
			効果	-		

6	事業社名	株式会社 ほべつすわいん		エリア	胆振	
	事業内容	養豚業		従業員数	15人	
	取組のきっかけ、会社方針等	過疎化、少子化により地元近隣での求人が厳しくなりだした。遠方からの求人の必要性にも迫られ、快適で、一般的な企業と同じ程度の待遇への改革が必要と感じた。				
	課題	農業はキツイ、汚い、厳しいという負のイメージがあるため、賃金を普通の職種以上とする必要があり、休日取得に関することや、福利厚生を普通の職種程度にしなければ、社員も集まらない。過疎地ゆえ、子育て環境が整っていない。産休＝退職という現実。				
	施策カテゴリー	多様な人材の活躍	施策	<ul style="list-style-type: none"> ・基礎賃金を増額 ・定年延長 ・増員し、週40時間体制を整備 ・休憩場所などの整備 		
			効果	<ul style="list-style-type: none"> ・増員に成功(6人から15人) ・増員に成功したことで、外注していたことが自社でできるように(外注費の減少、効率化) 		
		就業環境の改善 処遇改善	施策	<ul style="list-style-type: none"> ・長時間労働の是正、残業時間の削減、年次有給休暇取得の奨励、育児休暇、介護休暇等の取得の奨励、会社独自の休暇制度の導入 		
			効果	<ul style="list-style-type: none"> ・社員の定着率が良い。満足度の向上 		
		生産性の向上	施策	<ul style="list-style-type: none"> ・研修、勉強会への積極的な参加 ・生産管理ソフトの導入 ・インターネット活用による自宅作業 		
			効果	<ul style="list-style-type: none"> ・社員の知識の増加による、生産性の向上と効率化 ・労働時間の選択の幅の拡大 ・育児中の雇用 		

7	事業社名	かわにしのお農園 株式会社		エリア	上川	
	事業内容	畜産農業		従業員数	17人	
	取組のきっかけ、会社方針等	3年程前に有給休暇を1時間単位から使用できるようにした。 3年前に外国人技能実習生受入を開始(現在12名)し、有休取得がしやすくなった。				
	課題	農業部門は繁忙期(移植・収穫時)の天候に左右されるため、残業時間が100時間を越えていた。農畜産や加工業、飲食、宿泊業と多業種にわたるため、マネージャーは特に残業をせざるを得なく、有休取得もできない環境であった。				
	施策カテゴリー	多様な人材の活躍	施策	①女性の積極採用 ②定年延長 ③外国人技能実習生の活用		
			効果	①女性のマネージャー2名、役員3名と積極的に管理職で登用し活躍 ②定年60歳以降も継続雇用。昨年までは5名、現在2名 ③3年前から外国人技能実習生(ベトナム人)12名採用。平均年齢が25歳と若く、勤勉で努力型が多く、生産性向上に繋がっている		
		就業環境の改善 処遇改善	施策	・長時間労働の是正、残業時間の削減、変形労働時間制の導入、時間単位の有休取得、賃金水準・賞与の見直し、職場環境の整備		
効果			・部署間の短期間異動も含め柔軟に対応し、一人当たりの負担軽減 ・短時間の私用での欠勤も時間単位の有休制度導入により、働きやすい環境に ・事業縮小に伴う2名の離職者はあったが、離職率は年々減少			
生産性の向上	施策	①社長指示による残業削減、業務の効率化 ②外国人技能実習生の日本語能力向上のため、平日夜間学校を開設(日本語学校として学校法人設立)				
	効果	①残業時間の削減、生産量増加 ②外国人技能実習生の語学力を高めることで、仕事時の指示内容を素早く理解し生産現場における作業効率が大幅に向上(日本語検定2級取得者もでており、国内での自動車運転免許取得者もいる。継続雇用希望者もあり。自立精神強く戦力として見る事ができる)				

8	事業社名	有限会社 十勝しんむら牧場 (クリームテラス)		エリア	十勝	
	事業内容	酪農、製造、加工販売、飲食店経営		従業員数	16人	
	取組のきっかけ、会社方針等	酪農のみ経営から多角化し産業の6次化を進める上で、複数の部門を横断的に経験できる職場を提供している。多くの社員は18歳~22歳の頃に入社し、部門横断的にキャリアを積むことで、自分の才能を発揮できる職種を見つけることができる。				
	課題	一つの部門、役割しか持たない職場であれば、外部取引先とのつながりも閉鎖的なものになり、多くの人々とのつながる機会を逸してしまう。また、出産や育児等で一時的に働けない期間ができた場合でも、複数の部門の経験がある社員が互いに補完し合う事で人繰りの問題を解決できた。				
	施策カテゴリー	多様な人材の活躍	施策	・女性の活用		
			効果	・男性は社長を含め3人のみ。加工、販売部門のリーダーは全て女性。女性目線の商品づくり、店舗運営が6次産業化の原動力。上士幌町の女性の雇用促進にも寄与		
		就業環境の改善 処遇改善	施策	・休日や手当などで付け焼刃的な就業環境改善は行わない方針。社員毎の事情を良く理解し、女性特有の産休、育休等はしっかり会社全体でフォロー。		
効果			-			
生産性の向上	施策	-				
	効果	-				

9	事業社名	株式会社 ドリームポーク		エリア	十勝	
	事業内容	養豚業		従業員数	32人	
	取組のきっかけ、会社方針等	社員の健康管理、福利厚生を考え、平成29年に喫煙所の設置、禁煙手当の支給(月5,000円)、昼食弁当の配達と半額補助を開始。「すこやか北海道21健康事業所」を宣言。全国健康保険組合より認定を受ける。農場HACCPを平成25年取得。				
	課題	勤務時間や人材不足が今後の課題。				
	施策カテゴリー	多様な人材の活躍	施策	・定年(65歳)退職者の再雇用 ・外国人雇用(検討中)		
			効果	・昨年まで72歳の再雇用者が在籍。若手への技術指導が円滑に		
		就業環境の改善 処遇改善	施策	・昼食弁当の配達と半額補助、寒冷地手当の制度化 ・免許取得は半額補助、資格取得は全額補助		
			効果	・福利厚生の充実により、社員の働きがい、生きがいを増長		
		生産性の向上	施策	・豚の生産管理は専用PCソフトで一元管理。一頭毎にバーコードを貼りつけ徹底した育成管理		
			効果	・生産効率が格段に向上		
施策			・人材育成は、役職者に業界セミナー、人材育成セミナー、管理セミナーを受講させている。一般社員も毎年育成セミナーを受講			
効果			・離職率が減少			

10	事業社名	株式会社 ノベルズ		エリア	十勝	
	事業内容	畜産農業		従業員数	92人	
	取組のきっかけ、会社方針等	「農業で世界中に驚きと笑顔を」を企業理念とし、以下の3つの宣言を行っていることから、この宣言の実行のために働き方改革関連の取組を実施。 宣言1 あらゆる角度からイノベーションを起します！ 宣言2 それぞれのスペシャリティを理解し伸ばします！ 宣言3 真のチーム力を追及します。				
	課題	・就農人口の減少及び人材不足(採用難) ・労働環境の整備の遅れ(長時間労働)				
	施策カテゴリー	多様な人材の活躍	施策	・ベトナム・中国からの海外就労者を積極的に採用(定期的にバスで中心部へ送迎を行う等の生活に対して配慮)		
			効果	・生活に配慮した結果、問題なく労働が継続		
		就業環境の改善 処遇改善	施策	・人事評価制度の見直し(自分の強みを活かせるようキャリアパスに柔軟性) ・女性が長く活躍できる環境の整備(産休制度等を設け労働環境整備) ・会社独自の福利厚生制度(月1回、タイ古式マッサージの施術を受けられる) ・フィットネスクラブと法人契約を締結(社員は無料で利用) ・コーヒー/紅茶メーカーを設置、休憩室のドリンク及びお菓子を無料提供 ・賃金水準の引上げ(会社の業績拡大に伴って賃金水準を随時引き上げ) ・賞与、インセンティブ等の処遇改善(日々の創意工夫を賞与等に反映) ・職場の雰囲気づくり(社員旅行の実施)		
			効果	・女性は現時点で1人が産休、2人が産休から職場復帰しており、出産後も勤務を続けられるという安心感を持ってもらえた		
		生産性の向上	施策	・コストミーティング等、経営と現場の対話の場の増加(意思決定の迅速化) ・機械化の推進		
			効果	・生産性向上、労働時間短縮などに寄与		
施策			・リーダー、チームメンバーのあるべき姿を示し、それぞれが自律的に考え行動できるように人材育成環境の整備			
効果			-			

事業社名	草野作工 株式会社		エリア	石狩
	事業内容	総合工事業		従業員数 53人
取組のきっかけ、会社方針等	最高の生産性向上策は、社員のモチベーションアップであると考え、ワーク・ライフ・バランスの取れた働きやすい環境の整備に取り組み、ひいては人手不足の建設業界全体にもこの取組を示していきたい。そのような思いで、いち早く働き方改革に取り組み始めた。			
課題	建設現場は工期が厳しく、長時間労働、休日が取れないなどの状況から、体調を崩しがち。また、若者の入職が少なく、人手不足が課題。			
1 施策カテゴリー	多様な人材の活躍	施策	<ul style="list-style-type: none"> 女性の積極採用(女子高校を対象に、企業説明会、現場見学会を実施) 若年者の人材活用(工業高校、大学で企業説明会、現場見学会を実施) 障がい者、難病患者等の人材活用(休職制度充実:3ヶ月の給与全額保証) 定年退職者の継続雇用、高齢者雇用 	
		効果	<ul style="list-style-type: none"> 女性は4名。3人が事務職、1人は建築士。新卒男性は毎年1、2名ずつ入社 2名の障がい者を採用。難病患者等も在籍 現在の最高齢は72歳 昨年度から現在までの離職率は0% 	
	就業環境の改善 処遇改善	施策	<ul style="list-style-type: none"> 完全週休2日制を導入、週に1回のノー残業デーを設定。現場も周知・確認し、週休2日、ノー残業デーを徹底。協力会社との契約でも作業員に週休2日による賃金不利益がないよう契約額を算定し給与を補償 	
		効果	<ul style="list-style-type: none"> 元請け、下請けにも週休2日制導入について確実に伝え徹底されてきている ノー残業デーも、声かけを継続しており、残業する社員はほとんどいない 	
		施策	<ul style="list-style-type: none"> 有利な制度への就業規則変更(有給休暇を入社6ヶ月経過後10日付与から13日付与に変更等) 社員全員でSNSを活用した情報共有で有給休暇の取得状況を見える化 	
		効果	<ul style="list-style-type: none"> 年次有給休暇取得率は確実に上がり、100%消化する者が増加 	
		施策	<ul style="list-style-type: none"> 北海道あったかファミリー応援企業への登録 育児休業休暇を男性社員も取るよう推奨 	
		効果	<ul style="list-style-type: none"> 介護短時間制度を利用している者が介護と仕事の両立ができるよう、本人の希望を聞きながら、働きやすい部署への異動など環境を整備 	
	生産性の向上	施策	<ul style="list-style-type: none"> i-Constructionを推進していくため設備投資を実施。ドローンによる測量、電子黒板等、ICT(情報通信技術)の利用による効率化・生産性の向上 	
		効果	<ul style="list-style-type: none"> ICT活用により工事を効率化。更には週休2日を確保 	
		施策	<ul style="list-style-type: none"> 社員の資格取得を推奨しており、費用は全額負担 社外研修も積極的に受講 	

2	事業社名	株式会社 玉川組		エリア	石狩	
	事業内容	一般土木建築工事業		従業員数	113人	
	取組のきっかけ、会社方針等	週休2日制を条件とする公共工事の発注も出始めたこともあり、平成29年1月に社長から役員及び社員に対し、業務の効率化を図り、工期短縮、短時間労働を考えて業務を行うよう指示があった。企業としてもICT等の導入による生産性向上を図っている。				
	課題	<ul style="list-style-type: none"> ・現場責任者の裁量で、休暇、終了時間等を調整していたが、荒天等により工期が間に合いそうもない時には、現場によって休暇を取得させていない等の問題もあった。 ・業務が特定の個人に集中しやすい。 ・現場責任者においては、現場管理だけではなく、設計変更等があると打ち合わせ、申請書再提出等の業務もあり、短時間労働等は実現困難な状況に陥りやすい。 				
	施策カテゴリー	多様な人材の活躍	施策	<ul style="list-style-type: none"> ・女性技術者1名雇用。常時募集している。今後技術者志望の高卒女性採用も ・60歳定年で65歳までの再雇用継続率100%で推移。高齢者については、営業職で現在71歳。事務職・営業職は本人の希望で70歳位まで雇用継続。建設部門と建築部門は、ほとんどの人が65歳以上まで雇用継続 ・若年者も常時中途募集。外国人は今後検討の余地。障がい者は現在1人雇用 		
			効果	<ul style="list-style-type: none"> ・若年者の採用もあり、平均年齢は51歳から49歳となった ・現場従事者は本人希望で60歳以上で営業・事務系へ配置転換も実施 		
	就業環境の改善 処遇改善	施策	<ul style="list-style-type: none"> ・子供がいる女性技術者は定時前に退社する等、要望に応えた労働時間を採用 ・現場は日照時間に合わせた変形労働時間制だが、完全週休2日制を採用 ・総務で現場従事者の労働時間、休暇取得状況を確認。現場責任者へ依頼し休暇取得。未取得休暇は現場終了後にまとめて取得させる ・年末年始、ゴールデンウィークは、プラスワン休暇として長期連続休暇に ・4年連続決算手当を支給。若手社員は先行投資の意味も含め、積極的に昇給 ・季節労働者を含めた非正規労働者に対し1級・2級土木施工管理技師の資格取得支援 			
		効果	<ul style="list-style-type: none"> ・新卒は直近3年間で2名離職しているが、中途は離職者なしで定着率向上 ・給与前年比増加による減税適用 ・有給休暇の取得率向上 			
	生産性の向上	施策	<ul style="list-style-type: none"> ・ICT等の導入(3Dキヤド導入済み) ・ICT導入に伴い、研修やOJTの実施 			
		効果	<ul style="list-style-type: none"> ・3Dキヤド導入により、測量が2日かかるところ2時間程度で完了 ・上記データを重機に取り込むことで、半自動化運転を実現 			
施策		<ul style="list-style-type: none"> ・事務職は意識改革を徹底し、効率化・精度向上を図っている 				
効果		<ul style="list-style-type: none"> ・事務職の残業時間削減 				

3	事業社名	丸北三建工業 株式会社		エリア	石狩	
	事業内容	建設業(管工事)		従業員数	38人	
	取組のきっかけ、会社方針等	人材確保・人材育成の難航を感じたことから、働き方改革に着手。				
	課題	若手社員の教育(現場を任せられる一人前に育つまで5~10年程度かかってしまうことから、短期化を図りたい)、若手社員が少ない、男性社員が多いなど。				
	施策カテゴリー	多様な人材の活躍	施策	<ul style="list-style-type: none"> ・女性の積極採用(ホームページに女性社員の働き方のモデルを掲載するなどのアピールを実施) ・定年65歳、再雇用70歳まで延長 		
			効果	<ul style="list-style-type: none"> ・新卒女性の応募が増加(来年度採用は男性1名、女性2名) 		
	就業環境の改善 処遇改善	施策	<ol style="list-style-type: none"> ①長時間労働の是正 ②年金制度、退職金制度の導入 ③全社会議の実施 ④福利厚生への向上 			
		効果	<ol style="list-style-type: none"> ①月の就業時間を管理し、19時以降の残業が大きく減少 ②企業型401K、中退共を導入し、退職後の生活の不安を解消 ③年2回の全社会議により、社長と社員全員が集まり情報交換 ④提携先のリゾート施設を保養所として利用 			
	生産性の向上	施策	-			
		効果	7/29			

4	事業社名	株式会社 電気工事西川組		エリア	胆振
	事業内容	電気工事業、電気通信工事業、機械器具設置工事業、電気保安管理業務		従業員数	43人
	取組のきっかけ、会社方針等	品質や安全よりも先に「健康第一」を大事にしており、休暇制度の制定、補助金を利用した分煙機の導入等を行っている。			
	課題	<ul style="list-style-type: none"> ・社内の業務別の人材交流。 ・離職率が高い(人手不足)。 			
	多様な人材の活躍	施策	<ul style="list-style-type: none"> ・高齢者の雇用促進(60歳定年後65歳までの再雇用制度) ・外国人の活用(ロシア出身者1名在籍) 		
		効果	<ul style="list-style-type: none"> ・定年後の収入面の安心感からモチベーション向上 ・外国人受入について、既存社員の抵抗感が減少 		
	就業環境の改善 処遇改善	施策	<ul style="list-style-type: none"> ・従業員の正社員化 ・職務発明規程(特許関係)の明確化 ・補助金を利用した分煙機の導入 		
		効果	<ul style="list-style-type: none"> ・契約社員やパート社員だった従業員の大半が正社員に転換 ・分煙化による社員の健康保全 		
	生産性の向上	施策	<ul style="list-style-type: none"> ・健康を考えた分煙機の導入と社員全員の健康診断の受診 		
		効果	<ul style="list-style-type: none"> ・健康による安全の向上、品質の向上 		

5	事業社名	株式会社 手塚組		エリア	日高
	事業内容	総合工事業		従業員数	76人
	取組のきっかけ、会社方針等	現在の経営環境の変化に対応しながら経営を進める中で、多様な人材の活躍、処遇改善、生産性の向上に自然と取り組んでいったという状況である。正社員と非正規社員の処遇の差を埋めていかなければ、経営が立ち行かなくなると考えたことが、働き方改革に取り組むきっかけ。			
	課題	働き方改革の一番の課題は人材の確保・育成。正社員は、管理監督者であることから1・2級土木施工管理技士、測量士などの有資格者、重機などの免許保持者であることが必要でそこがハードル。人員は適正だが高齢化が進んでいる。			
	多様な人材の活躍	施策	<ul style="list-style-type: none"> ①非正規社員は定年の定めなし。無期転換制度も併用 ②定年退職者の再雇用(正社員定年は60歳。継続雇用で1年更新) ③高齢者の雇用(年齢制限なく採用するが経験者に限る) ④障がい者の雇用(障がいがあっても一定の作業ができるのであれば採用) 		
		効果	<ul style="list-style-type: none"> ①現状60歳～65歳が5名、65歳～70歳が3名、70歳超が2名で非正規社員の約31%を占める。年々傾向は高くなっており会社の重要な戦力となっている ②正社員の定年後の再雇用者の実績は3名。現在2名が在職中 ④要介護認定者の採用実績は2名、現在申請者が1名 		
	就業環境の改善 処遇改善	施策	<ul style="list-style-type: none"> ①長時間労働削減(完全週休2日の導入)、残業時間削減(マネジメントの意識改革中) ②有給休暇取得奨励(従来から非正規社員について出勤20日未満でも20日分/月の賃金を最低保証。これに準じて有給休暇取得奨励) ③正社員と非正規社員の均等・均衡待遇(非正規社員の処遇改善に最も注力) ④職場の雰囲気づくり(地域や子供たちに対するボランティア活動) ⑤優秀社員の表彰(北海道など外部の表彰の対象者に対して報奨金) 		
		効果	<ul style="list-style-type: none"> ①完全週休2日体制で休日は増加したが、営業日の残業時間が増加傾向 ②非正規社員については、年次有給休暇を100%消化。正社員は依然課題 ③非正規社員給与4～5%増。賞与、制服貸与、社員旅行等でモチベーションアップ ④平成29年度に約10件の社会貢献活動を実施。会社の活力に ⑤3～4年前から始めて、平成27年1名、平成28年2名、平成29年2名の実績 		
	生産性の向上	施策	<ul style="list-style-type: none"> ・IT投資(生産工程の効率化・高精度化、オペレーター操作の簡素化) 		
		効果	<ul style="list-style-type: none"> ・2人以上が5日で行った10人工の作業が、IT化で1人が7～8人工に 		
施策		<ul style="list-style-type: none"> ・新卒募集は札幌の専門学校通学を条件に(学費や家賃を負担、給与も支給) 			
効果		<ul style="list-style-type: none"> ・制度利用の2級土木施工管理技士10名以上。うち4名は1級土木施工管理技士に 			

事業社名	株式会社 アラタ工業		エリア	上川
	事業内容	土木建設業		従業員数
取組のきっかけ、会社方針等		<ul style="list-style-type: none"> ・週休2日制完全移行に向けた取組(業界・役所指導)。～5年先 ・就業規則・賃金規程等未整備であったため、労働問題など訴訟リスク軽減のため。 ・休日出勤・代休・振替休日未取得に対する不満が社員から出ていた。反面、振替休日を取得せず休日出勤手当を取得する者など、労務管理上の問題もあった。 		
課題		<ul style="list-style-type: none"> ・休日出勤や代休・振替休日未取得、現場代理人による個人差・温度差が大きい。 ・残業を含めた時間管理の徹底が必要。 ・工事進捗管理、工期内施工など天気の影響で有給消化できない社員からの不満。 ・若年層社員採用が難しいため外国人労働者を継続的に雇用。 ・季節社員が多いが、期間外も臨時として雇いほぼ通年雇用しているのに近い。 ・会社から離れた現場があり、通勤に1時間以上かかる場合がある。 		
6	多様な人材の活躍	施策	<ul style="list-style-type: none"> ①マルチクラフター育成(若年現場代理人の複数業務管理能力取得と高度化) :若年層に土木施工管理1級を取得させ、現場代理人に早い段階から従事 ②外国人(ベトナム)研修生・エンジニアの受入(8名) ③高齢者活用、65歳定年後の就業を推奨 ④女性の採用(総務) 	
		効果	<ul style="list-style-type: none"> ①早い段階からの経験で、全般的(河川・農業・建設等)な現場への対応力向上 ③定年延長後65歳以上の社員は11名 	
	就業環境の改善 処遇改善	施策	<ul style="list-style-type: none"> ①一現場終了時に有給・代休の取得奨励。時間単位の有休の活用を指導 ②諸手当制度の整備・賃金規程の整備。給与は60歳まで引上げ実施 ③人事評価制度について立案中 ④60歳定年後も中退金を継続 ⑤産休・育休制度の整備 	
		効果	<ul style="list-style-type: none"> ①一週間の取得が定着し、有休消化率は1～2日/人から10日/人程度に増加。時間単位有給休暇も有効活用されている ②季節雇用者は、社員への登用、勤務評定による賃金引上げも実施 ⑤産休後に復帰・復職した例有り 	
	生産性の向上	施策	<ul style="list-style-type: none"> ①業務体制は都度見直しを実施 ②経費削減に関する生産性・経費削減コンサルを導入 	
		効果	<ul style="list-style-type: none"> ②当年度の販管費は4百万円程度削減見込み 	

事業社名	安田建設 株式会社		エリア	宗谷
	事業内容	一般土木建築工事業		従業員数
取組のきっかけ、会社方針等		<ul style="list-style-type: none"> ・人員不足による売上減少。 ・人員の確保、定着化に向けた取組。 		
課題		<ul style="list-style-type: none"> ・長時間労働。 ・重労働のイメージ。 ・外での仕事が多く天候に左右される。 		
7	多様な人材の活躍	施策	<ul style="list-style-type: none"> ・定年退職者(60歳)の再雇用(1年毎に本人に確認) ・障がい者も能力に応じ雇用 	
		効果	<ul style="list-style-type: none"> ・障がい者2名雇用 	
	就業環境の改善 処遇改善	施策	<ul style="list-style-type: none"> ・現場単位で月に2日休日を増加 ・事務所勤務者は、土曜日午前中のみ勤務を廃止し、週休2日制に ・現場管理者指導の下、残業時間削減の取組 	
		効果	<ul style="list-style-type: none"> ・残業時間が約20%削減 	
		施策	<ul style="list-style-type: none"> ・賃金水準の見直し 	
		効果	<ul style="list-style-type: none"> ・基本給与は8%程度、賞与は1.5月分から4ヵ月分に引き上げ 	
生産性の向上	施策	<ul style="list-style-type: none"> ・現場図面ソフトの導入 		
	効果	<ul style="list-style-type: none"> ・作業時間効率化 		

8	事業社名	齊藤井出建設 株式会社		エリア	十勝	
	事業内容	土木工事業		従業員数	72人	
	取組のきっかけ、会社方針等	約10年前位から、新入社員の3年以内の離職が増えはじめた。他社も同様であったが、何かを変えていかなければ、将来の会社運営に大きな支障がでる。				
	課題	土木工事業である為、天候により施工ができず、遅れをフォローアップするために残業が多くなってしまった。				
	施策カテゴリー	多様な人材の活躍	施策	・本社が田舎にある為、中途採用者がなかなか来てくれなかった。そこで、帯広近郊に支店を開設し、支店勤務を条件に求人活動を実施		
			効果	・以前の採用率は30%であったが、現在は面接を行った人は100%入社		
		就業環境の改善 処遇改善	施策	・現場の休日増加 ・新入社員は3年間残業禁止 ・現場サポートのためのパート社員雇用 ・非正規社員の正社員化		
			効果	・非正規社員24名中、15名を正社員へ転換 ・定着率は大変良い ・残業時間削減		
生産性の向上	施策	-				
	効果	-				

9	事業社名	村井建設 株式会社		エリア	釧路	
	事業内容	一般土木建築工事業		従業員数	74人	
	取組のきっかけ、会社方針等	現場技術者の若年労働者の定着が悪く、退職理由として「自分の時間がほしい」との声が多かった。土曜日、祝日に現場が稼働することが多く、労働時間が長かったため、時間外労働(70~80時間程度、1日2時間、土曜日出勤)を削減することを第一の目標とした。				
	課題	働き方改革は業界全体の課題。工事の設計、積算、発注が週休2日対応になっていない。歩掛経費率も全国統一が多く、特に冬場の北海道は厳しい。作業者は日給月給者が多く、逆に休みが多くなると稼ぎが減少する。				
	施策カテゴリー	多様な人材の活躍	施策	・定年退職者の再雇用、再雇用期間終了後も再々雇用 ・若年者の人材確保と育成方法の確立		
			効果	・現時点では人材確保できている。最近の若年者の定着率は採用2~4人に対して30%程度		
		就業環境の改善 処遇改善	施策	・長時間労働の是正、残業時間の削減のため、有給休暇の取得奨励、振替休日の積極的活用、週休2日制施工工事の積極的な取組		
			効果	・労働時間の削減(下請業者の確保等の問題あり)		
生産性の向上	施策	・技術者のレベルアップ教育、ICTの積極的な導入(今後の取組)				
	効果	-				

10	事業社名	角川建設 株式会社		エリア	根室	
	事業内容	一般土木建築工事業		従業員数	34人	
	取組のきっかけ、会社方針等	新たに開始したバイオガス発電の事業推進のため、専門的な技術と営業力、管理体制が必要であり、早急な人材の確保を痛感していることから取組を開始。既存社員含め、人材育成プロジェクトを発足させ、役職員全員のパワーアップを図るのが急務と判断。				
	課題	現在、小企業から中企業に脱皮していく過程にあるのだとしたら、建設業としてのものづくりに加え、新しい技術や品質管理を重視する企業を目指した体制に代わっていかねばならない。				
	施策カテゴリー	多様な人材の活躍	施策	<ul style="list-style-type: none"> ・定年退職者の再雇用、高齢者の雇用(65歳以上) ・外国人技能実習生、技術者の雇用(計11名) 主に若年層 		
			効果	<ul style="list-style-type: none"> ・定年退職者や高齢者は豊富な経験や知識でアドバイザーの位置づけで活躍 		
			施策	<ul style="list-style-type: none"> ・役員や幹部職員など、中途採用者の雇用 		
			効果	<ul style="list-style-type: none"> ・内部体制の速やかな強化 		
		就業環境の改善 処遇改善	施策	<ul style="list-style-type: none"> ・通年雇用の実施、賃金水準の引き上げ、週休2日制の導入、多様な正社員の登用制度 		
			効果	<ul style="list-style-type: none"> ・季節雇用者5名を通年雇用化 ・途中退職者の減少 		
生産性の向上	施策	<ul style="list-style-type: none"> ・人材育成プログラムの実施 ①ベトナム人実習生・技術者に対する日本語勉強会を週に一度実施 ②自己啓発DVDを使った研修 ③部署毎の会議を月に一度実施 ④資格取得のための講習会等への参加 				
	効果	<ul style="list-style-type: none"> ・ベトナム実習生、技術者の日本語検定合格者の増加(3級/4名) ・各施工管理技士等、有資格者の増加 				

1	事業社名	株式会社 いたがき	エリア	空知
	事業内容	なめし革・同製品・革製品製造販売業	従業員数	85人
	取組のきっかけ、会社方針等	創業者である板垣会長は職人氣質の働き方を大事にしている一方、会長の長女である板垣社長は、時代に合わせた働き方も取り入れる必要があると感じており、社長が中心となって、バランスの取れた働き方を目指し取り組んでいる。		
	課題	ものづくりに関わる職人の分野の仕事においては、技術を身につけるために相応の経験と研修が必要であり、勤務の「時短」を進める方針とのジレンマがある。		
	多様な人材の活躍	施策	<ul style="list-style-type: none"> 台湾から1週間程度の短期研修を受入 障がい者は製造部で2名雇用。うち1名は60代のベテラン。かばんづくりのマイスターとして後進の育成にも関わっている 会長の方針は、働けるうちは生涯現役。定年に関わらず働いてもらっている。定年は60歳としているが、本人希望により65歳まで延長可。65歳以降も本人希望と会社の状況により1年毎の更新延長可 	
		効果	<ul style="list-style-type: none"> 技術の継承が課題となっている中、ベテラン社員を講師として、若手社員へ積極的に技術指導を行うようになっている 	
	就業環境の改善 処遇改善	施策	<ul style="list-style-type: none"> ①週1回、英会話や、市内企業や役所等から外部講師を招聘した講習を実施 ②週休2日制だが、第2土曜日は任意出社日とし、仕事に集中したい時や、新しい商品にチャレンジしたい時など、普段できない仕事に取り組む機会に ③新入社員は入社後3ヶ月間で、製造・販売・管理の全ての部署を経験 ④ライフプランに合わせて正社員からパート社員、パート社員から正社員への転換がしやすい風土を形成 ⑤研修旅行として年に二人程度、イタリアの革製品のメッセに派遣 ⑥半日有給制度を創設 ⑦札幌で正社員1名がテレワーク勤務 	
		効果	<ul style="list-style-type: none"> ①講習会は社員教育の一環。知識や発想の幅を広げ、職場の活性化に ②創意工夫が発揮できる環境で、創造的な仕事に集中的に取り組めるように ③全体像を早く理解し、業務の意味合いや役割を認識し、仕事の質が向上 ④身につけた技術を生涯当社で活かせるよう、会社・社員ともに意識向上 ⑤新製品開発のための大きな刺激、革業界に対する見識の向上に役立つ 	
	生産性の向上	施策	<ul style="list-style-type: none"> ①一つ一つが手作りの職人的な仕事が多いが、一部機械を導入し効率化 ②従来販促物は内製化していたが、外部業者にアウトソーシング ③パソコンに強い専門的な人材を雇用しIT化を促進 	
		効果	<ul style="list-style-type: none"> ①機械化による生産性の向上。また、人員をより高度な業務に割けるように ②アウトソーシングによる効率化、コスト削減 	

2	事業社名	株式会社 アミノアップ	エリア	石狩
	事業内容	食料品製造業	従業員数	84人
	取組のきっかけ、会社方針等	会社の事業展開上の必要事項に対して取り組み始めたのがきっかけ。研究開発型企業につき時間労働・管理が難しい。若手社員を数名集め、業務改革に伴う意見交換を始め、その中で時差出勤(フレックス)制度を試験運用中。問題なければ制度化を検討。		
	課題	<ul style="list-style-type: none"> 研究開発型企業で、研究員は専門分野に特化。時間外労働(賃金)が難しい。 若手の離職率が高く、採用活動を常に行っている。 特定の個人や職種(主に研究職)に長時間労働が偏ってしまっている。 		
	多様な人材の活躍	施策	<ul style="list-style-type: none"> 84名中女性39名(パート社員含む)。女性は今後も積極的に採用していく アジア圏の販路拡大を見込み韓国人女性1名を中途採用。中国・ベトナム等も採用したい 	
		効果	<ul style="list-style-type: none"> 研究や品質管理等の職種において女性を積極採用し、即戦力としている 正社員の女性割合 2017/5期:20/67人・29.8%、2018/5期:21/66人・31.8% 過年度外国人採用実績 2017.4英国人、2018.10韓国人 	
	就業環境の改善 処遇改善	施策	<ul style="list-style-type: none"> 育休・産休等の休暇制度の周知徹底 定年後の再雇用制度 有休とは別に、海外研修制度(1週間)を設立。女性社員が多く利用 時間単位の有給休暇取得制度を試験的に導入。病院や役所の用事等に活用 時差出勤制度(5パターンの時差出勤形態) 	
		効果	<ul style="list-style-type: none"> 育児休暇は2名利用 有休取得率は52%(盆休み・正月休み等大型連休を増やし、休暇が多いため取得率が低い) 再雇用 67歳(製造)・64歳(営業)2名 嘱託5名 賃金のベースアップ3% 時間単位の有給休暇取得制度は開始したばかりだが6名利用 時差出勤は15名利用 	
	生産性の向上	施策	<ul style="list-style-type: none"> 最新機械導入により効率化を進めるが、時間管理が優先事項 	
		効果	-	

事業社名	株式会社 ダイナックス		エリア	石狩
	事業内容	乗用車・商用車並びに産業用・建設機械用・船舶用の湿式摩擦材、プレート等、摩擦機能部品の製造販売		従業員数
取組のきっかけ、会社方針等	<p>(きっかけ)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・少子高齢化、全国的な人材不足により人材の確保が困難 ・コミュニケーション不足 ・人材育成不足 ・働き方改革関連法の施行 ・業界全体の変革期 <p>(方針)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・働き甲斐のある組織・会社、自己成長ができる組織・会社へ(ワーク・ライフ・バランスの実現) ・個性豊かな自由な発想で考える力がある人材育成、行動力ある人材育成 			
課題	<ul style="list-style-type: none"> ・人材の確保が困難 ・優秀な人材の洗い出し ・一人一人が持っているスキルや経験が十分に活かされていない ・コミュニケーションが下手、苦手 ・生産性の向上、効率化 			
3 施策カテゴリー	多様な人材の活躍	施策	<ul style="list-style-type: none"> ・管理監督者60名のうち、8名が女性 ・定年退職者の65歳までの再雇用 ・若年者の海外駐在や管理職の登用(海外研修も含む) ・外国籍社員の雇用(現在16名) ・障がい者の雇用(現在24名、雇用率2.9%) ・短時間アルバイトの採用 ・年齢にとられない役職登用 	
		効果	<ul style="list-style-type: none"> ・社員のモチベーション向上 ・多様な人材が活躍できる環境(ダイバーシティ) 	
	就業環境の改善 処遇改善	施策	<ul style="list-style-type: none"> ・フレックス勤務制度の導入 ・有休取得促進日の導入(年3日) ・育児、介護休暇制度の導入(法定以上の水準) ・2018年4月1日付で直接雇用、非正規社員の正社員化 ・勤務間インターバルの導入(残業1日8時間超→翌日半休以上の休暇取得) ・勤務時間短縮制度の導入 ・企業内保育施設の導入 	
		効果	<ul style="list-style-type: none"> ・社員のモチベーション向上 ・性別に左右されず働きやすい環境 	
	生産性の向上	施策	<ul style="list-style-type: none"> ・生産設備の自動化(生産性向上、効率化、省人化など) ・IT投資による業務改善(RPAを用いて間接業務の時短など) ・設備稼働状況、進捗度合いの見える化 ・人材育成の強化(部内教育、キャリアアップ研修、マネジメント研修など) ・社内での「働き方改革」プロジェクト発足 	
		効果	<ul style="list-style-type: none"> ・社員のモチベーション向上 ・人を選ばない作業環境 ・長時間労働の是正(間接部門の残業時間 5時間/月未満) ・多様な人材の活躍 ・コミュニケーション向上 	

4	事業社名	株式会社 コスモジャパン		エリア	後志
	事業内容	食肉加工・惣菜製造業		従業員数	70人
	取組のきっかけ、会社方針等	長年残業が当たり前という社風であったが、生産性の向上を図るため、社員のスキルアップが欠かせないと考えるようになった。残業時間が長いことで疲労がたまってしまうと、社員のモチベーションが上がらなると考え、残業時間ゼロを目指し、作業員の増員と設備投資を行った。作業員増員は外国人実習生を利用。設備投資については製造工程の導線の改善に取り組んだ。			
	課題	日配品の為、閑散期・繁忙期があり、パート社員の人員調整・時間調整が難しい。社員が働きやすい環境を作るにもコストがかかることが課題。			
施策カテゴリー	多様な人材の活躍	施策	①若手社員のスキルアップのため、外部セミナー受講や社内勉強会を実施 ②外国人実習生の受容人数を9名から18名へと増加 ③当社グループ間での人材の配置替え ④社員・パート社員全体で優秀な人材にパートリーダーとして責任ある仕事を付与		
		効果	①積極的に仕事を行える社員が増加 ②従業員が増員となり、残業時間の削減に寄与		
	就業環境の改善 処遇改善	施策	①長時間労働の是正(従業員増員・生産性向上のための設備導入) ②年次有給休暇取得の奨励 ③賃金水準の見直し(特に時給労働者への見直し) ④正規・非正規雇用労働者への待遇の均等化・均衡化 ⑤短時間勤務制の実施 ⑥年間休日数の増加(104日→107日)		
		効果	①1人当たりの残業時間が40時間/月から10時間/月へと改善 ②パート社員の取得回数が増加 ③パート社員の時給金額を増額 ④優秀な人材に対し正社員化を勧めている段階 ⑤一定の増員効果あり ⑥取組効果はあるが、定休日がないため、社員全体への連絡が遅くなる		
	生産性の向上	施策	①業務内容・役割分担の見直し ②アウトソーシングの拡大(社員の送迎業務) ③IT投資(一部工場内記録作業の自動化) ④生産設備投資(工程改善や生産能力向上設備の導入)		
		効果	①現状では目に見える効果はない状況。今後の効果に期待 ②時間的な余裕が生まれ、取組前に比べ4時間/日の短縮 ③低コストで1時間/日の削減効果 ④設備導入により500時間/月の改善		

5	事業社名	東洋化工 株式会社		エリア	後志
	事業内容	合成樹脂製品の製造販売		従業員数	55人
	取組のきっかけ、会社方針等	若年層の採用難により必要な人数の採用が難しく、高齢化が進む中で何とか確保に努める。			
	課題	・高齢化、新規採用の難しさ。 ・24時間シフト制をとっており、人と時間のやりくりが難しいと考えている。			
施策カテゴリー	多様な人材の活躍	施策	・定年退職者の再雇用、高齢者の雇用、自衛隊退職者の雇用、女性パート社員の採用強化		
		効果	・女性パート社員3名採用により残業時間短縮		
	就業環境の改善 処遇改善	施策	・変形労働制の導入、派遣社員から契約社員への移行、契約社員から正社員への移行、パート社員の採用、退職金・年金制度の見直し、選択制401kの導入		
		効果	・待遇面改善、年金制度説明でモチベーションの向上が図られた		
	生産性の向上	施策	-		
		効果	-		

6	事業社名	新酸素化学 株式会社		エリア	胆振	
	事業内容	化学製品製造業		従業員数	41人	
	取組のきっかけ、会社方針等	従来より取り組んでいるフレックスタイムや、準社員及び嘱託社員含めた有給休暇取得などの利用率を上げるべく会社として取り組んでいる。				
	課題	男性の育児休暇取得の利用実績が無い。				
	施策カテゴリー	多様な人材の活躍	施策	<ul style="list-style-type: none"> ・高齢者人材の雇用促進(60歳定年後、65歳までの再雇用制度) ・女性の積極採用、若年者の人材活用、障がい者の人材活用 		
			効果	<ul style="list-style-type: none"> ・再雇用制度により、定年後の安心感を得られている ・制度導入により、社員の満足度が向上 		
		就業環境の改善 処遇改善	施策	<ul style="list-style-type: none"> ①フレックスタイムの導入 ②正社員のほか、準社員及び嘱託社員の有給休暇制度(15日以上) 		
			効果	<ul style="list-style-type: none"> ①労働時間平準化により時間外労働が削減 ②全社員の有給休暇取得平均日数が約16日となった 		
		生産性の向上	施策	<ul style="list-style-type: none"> ・職場内回覧や就業規程等をPC上で閲覧可能にすることでペーパーレス化 		
			効果	<ul style="list-style-type: none"> ・紙使用率が減少し、経費面に貢献 		

7	事業社名	株式会社 片桐紙器		エリア	上川	
	事業内容	紙加工製造業		従業員数	74人	
	取組のきっかけ、会社方針等	10数年前までは深夜まで残業している状態であった。長時間労働は体力的にも日中の作業にも生産性の向上にはつながらない。このままでは人材の確保・育成にもつながらない。残業をなくして、魅力ある職場にすることを考えた。				
	課題	<ul style="list-style-type: none"> ・年次有給休暇取得の奨励 ・残業なしでも現在の賃金水準を維持できる業務体制と内容への見直し ・IT投資によるコストダウン 				
	施策カテゴリー	多様な人材の活躍	施策	<ul style="list-style-type: none"> ・定年後の継続雇用 ・障がい者の人材活用 ・若年者の人材活用 		
			効果	<ul style="list-style-type: none"> ・バランス良い年齢構成で、高齢者も若年者へ技術伝授することができる ・障がい者の作業での集中力を見習い、企業全体で良い結果を与えている ・少ないながらも高齢者の熟練作業が必要な受注もある 		
		就業環境の改善 処遇改善	施策	<ul style="list-style-type: none"> ・長時間労働の是正(徹底的な機械化により作業を効率化) ・年次有給休暇取得の促進 ・非正規社員の正社員化 		
			効果	<ul style="list-style-type: none"> ・長時間労働の是正で浮いた原資を賃金水準の引上げに活用 ・有給休暇の取得促進のため、職場の合意に基づき多能工化体制を構築 ・基本的に残業ゼロへ(ほとんど残業がなくなった) 		
		生産性の向上	施策	<ul style="list-style-type: none"> ・多様な業務体制や業務内容の見直し ・社内人材育成・教育訓練 ・IT投資による効率化 		
			効果	<ul style="list-style-type: none"> ・残業なしでも賃金水準を引き上げることができた ・業務内容見直しによる社員の多能工化で有給休暇の穴埋めが可能に ・全体として、積極的な働き方改革を実施することにより、職場定着が良く、結果として生産性向上に貢献 		

事業社名	株式会社 残間金属工業		エリア	釧路
	事業内容	金属製品製造業		従業員数
取組のきっかけ、会社方針等	業種柄・地域柄、人材の安定的な確保は困難と認識。従来そのままの運用では企業の安定的な運営継続が困難との考えから取組を実施。取組方針の骨子は、「新卒者の毎年採用」、「業務の効率化・平準化」、「休暇の取得・時間外労働の削減」。現在コンサルを導入し取組を実施。			
課題	納期が集中する時期は特に人手が足りなくなり、休日出勤・時間外労働で対応せざるを得なくなる。新卒採用を控えていた時期があることから、年齢的、業務スキルの偏りがあり、業務を跨いだ人員の融通が困難な状況。			
8 施策カテゴリー	多様な人材の活躍	施策	・女性の積極採用	
		効果	・現在女性技術者3名。女性目線で業務の効率化・育児休暇、残業時間の削減など労働環境是正にも貢献。対外的なアピールにもなり現場も活気付く	
		施策	・定年延長(62歳だが希望者は原則65歳まで雇用継続)	
		効果	・現在62歳以上は5名。業務範囲は限定的となるが、経験、スキル豊富な人材であり貴重な戦力	
	就業環境の改善 処遇改善	施策	・変形労働時間制(時間外労働削減のため業務内容に併せた労働時間管理) ・賃金水準の引上げ(賃金ベースアップ、福利厚生充実化) ・週休2日制(日曜日は完全休暇とし、冬場については土曜日の休暇を推奨。繁忙期も各週での土曜休暇取得の取組を実施)	
		効果	・社員の時間管理に関するマインドが向上 ・社員の定着化。ここ数年、新卒採用の離職者が激減 ・企業説明会、インターンシップ時での土曜日の休暇の取得は、新卒採用に関しては大きなアピール材料。将来的には通年で完全週休2日制を目指す	
	生産性の向上	施策	・コンサルを導入し、工場内の生産性改善、社員の意識改革に向け取組中	
		効果	・生産性効率化による時間外労働の削減、コスト削減	
		施策	・社員の資格取得、試験・セミナー・講習会への参加斡旋。有資格者を増やし部署を跨いだ業務を行なえるように人材育成	
		効果	・社員の意識改革、業務レベルの底上げ	

1	事業社名	株式会社 美唄未来開発センター		エリア	空知	
	事業内容	システム開発・保守他		従業員数	29人	
	取組のきっかけ、会社方針等	定年は60歳。年金受取の開始年齢が65歳であること、また国の制度(高齢者雇用安定法)など時代の流れもあり、定年後の再雇用制度を導入した。有給休暇の取得率が低いことから、職場環境改善のため、時間単位の有給休暇取得制度を設けた。				
	課題	一人当たりの残業時間は月平均8.3時間(多い方で業務が集中した場合月27時間)。特段多いと思わないが、有給休暇を取りやすい環境整備が課題。また、業界特有だが、優秀なSE(プロジェクトマネージャー)が不足しており、給与が安い、残業時間が多い、休暇が取りにくい等の理由により、若手から敬遠される職場環境にある。				
	施策カテゴリー	多様な人材の活躍	施策	・定年退職者の再雇用(定年後の再雇用期間は最大5年)		
			効果	・定年後の再就職先の選択肢・安心感の拡大 ・今年度の対象者は1名。以降4~5年は対象者なし		
		就業環境の改善 処遇改善	施策	・短時間勤務制度の導入(育児中の社員は9時~15時までの5時間勤務を適用) ・育児休暇・介護休暇の取得の奨励(必要な社員には最大1年間休暇付与) ・賃金水準の引き上げ(最低賃金のUPによりベースアップを引き上げ) ・時間単位の有給休暇の取得の奨励(有給休暇は1時間単位で取得可能)		
			効果	・有給休暇取得率が増加。突発的な家庭事情等に対応でき社内の評判は良い。 現在の有給休暇取得日数は一人当たり平均11.48日(月1日程度) ・離職率が低い		
	生産性の向上	施策	-			
		効果	-			

2	事業社名	アートシステム 株式会社		エリア	石狩	
	事業内容	システム開発、ホームページ制作等		従業員数	36人	
	取組のきっかけ、会社方針等	特定の部署だけが特段忙しい時期があり、心身の不調を訴える従業員も出た。このため、各従業員の業務量を平準化することが必要になった。当社の仕事は機械で置き換えることができない。生産性を上げるためには、スタッフの能力を上げていくしかない。「人」のレベルアップを図っていくことが基本。				
	課題	各業務が特定の人に依存し、また関連する業務知識の共有がなかったため、他の人が手伝えることもできなかった。また、有給休暇を取得しない人が多数存在した。業界特有の課題として、アウトプット全てが「個人の能力」に依存。機械の導入では生産性を上げる事はできず、また社員が必要な知識や技術を取得するには一定の時間が必要。				
	施策カテゴリー	多様な人材の活躍	施策	-		
			効果	-		
		就業環境の改善 処遇改善	施策	①各仕事毎に必ず2人以上のペアを組む体制を構築。業務量の平準化 ②毎週1回のノー残業デーの制定		
			効果	①業務の繁忙に応じて、都度、チームの組替えが可能になり、結果、各社員の業務量が平準化され、特定の時期・特定の人の極端な長時間労働が解消 ②現在は、ほぼ全員が定時に退社		
			施策	①有給休暇の一斉付与日の制定(毎年1月4日) ②毎月1回の有休取得の奨励。上長の声かけで休みやすい雰囲気づくり		
			効果	①有休取得ゼロの社員は皆無に。全体では年間平均取得日数が1.8倍に増加 ②「リフレッシュのため休みます」という申請があるなど休みやすい雰囲気が醸成		
生産性の向上	施策	①作業の「見える化」(チーム組替えによる業務の平準化のため、Excelで案件内容・納期・作業日数を各自が四半期に2回程度、報告する仕組みを導入) ②テレビモニターで2拠点のコミュニケーション(回線は常に繋がっており、普段は映像と音声だけが流れている(マイクはOFF)) ③生産性指標の目標値の設定(投入労働時間の減少と業績の向上を両立させるため、労働生産性指標を算出し中期的な目標値を設定。働き方改革を生産性の向上と結びつけることにより、社員の処遇改善とワーク・ライフ・バランスの実現を同時に達成するための取組を開始)				
	効果	①プロジェクト進捗が可視化と業務量の平準化で、納期の遅れが解消 ②必要な時はマイクを入れて話しかける。社長がどちらの拠点にいても同時に朝礼ができる、等の日常的なコミュニケーションで社員のメンタルに好影響				

3	事業社名	株式会社 アンフィニ		エリア	石狩	
	事業内容	通信系ソフトウェア開発、ネットワークソフトウェアの開発・保守・運用 等		従業員数	27人	
	取組のきっかけ、会社方針等	「技術者サイドの事情を考慮した、技術者が働きやすい、技術者ファーストの会社を作りたい」との思いから、現社長が創業。「ワーク・ライフ・バランスへの取組」をホームページにも明記し、また札幌市の「ワーク・ライフ・バランス認証企業」にも登録されている。				
	課題	IT業界の課題は、受注する仕事の質(=自社で完結しない仕事)に起因している面が大きい。また、会社平均の有休消化率は約50%で、社員間で積極的に取る人とあまり取らない人に分かれていた。				
	施策カテゴリー	多様な人材の活躍	施策	・新卒採用につながる活動として、2週間のインターンシップの実施や、職業訓練大学校で卒業生社員が外部講師として授業		
			効果	・特定の学校から継続的に採用すること、また職場の良い面も悪い面も知ってもらうことで、比較的安定的に新卒を採用		
			施策	・技術者は数年かけて自社の技術レベルに達するよう自前育成を重視		
			効果	・社員育成時間はかかるが、それにより品質維持ができており、結果的に受託元との信頼構築に繋がる		
	就業環境の改善 処遇改善	施策	・社員からの声(ボトムアップ)による、若手社員中心の分科会を実施。3年間かけて有休消化率を上げていく取組を開始 ・社員の声から「子供手当」「家族休暇(年1日)」を新たに設け、就業規則にも明記			
		効果	-			
生産性の向上	施策	・積極的なIT投資の実施				
	効果	・「質の高い仕事」の受託				

4	事業社名	有限会社 WILL PLANT		エリア	石狩
	事業内容	映像制作、グラフィックデザイン、システム開発、WEB制作		従業員数	11人
	取組のきっかけ、会社方針等	・社長が会社員時代に「やりたくない」と思っていたことをやらない会社をコンセプトに経営。 ・自ら考えて決定するよる意識付けしており、トップダウンで一方的ではなく、全体で議論してルールを決める。			
	課題	当初から、クリエイターが働きやすい環境を意識しており、「何か課題があったから、働き方を意識した経営に変えた」ということではない。			
	施策カテゴリー	多様な人材の活躍	施策	・現在、正社員のうち半分が女性。結婚・出産等の際は、勤務日数減や、扶養の範囲内での勤務など、柔軟に対応	
				・若い社員の出身地への出張等の際には、社員の両親に挨拶に行き、安心してもらえるように	
				・若い社員には「失敗していいよ」というメッセージを出し、「失敗を経験させる」ことを意識。失敗は責めず、社員全員でサポート	
			効果	・離職率は低く、また、社員が働きやすい会社と認識してくれている結果、社員の卒業校から「卒業生を採用して欲しい」と声がかかる	
	就業環境の改善 処遇改善	施策	施策	・土日の仕事が多いクリエイターの希望を受け、基本11時～19時の7時間勤務、火曜が定休日、それ以外はシフト休の体系。遅刻も容認し残業と調整するルール。一部社員からの朝型勤務希望があり、現在、2名が9時～17時の勤務を試験中。自由度を高めている一方、「責任感の無い自由はNG」と教育	
			効果	-	
施策			・現在、2名の社員の専門学校におけるトレーナーの副業を承認		
効果			・結果的にスキルも向上。また、専門学校生のアルバイトなど人材確保の面でも寄与		
生産性の向上	施策	施策	・基本は直接受注だが、一部フリーランス等への外注を検討中		
		効果	-		
		施策	・全社員でチャットツール、管理職はクラウドを利用したメモアプリで情報共有。経理は会計システムソフトで伝票書きの手間を減少。今後は写真素材のクラウド化を検討中		
		効果	-		

5	事業社名	SCSK北海道 株式会社		エリア	石狩
	事業内容	コンピュータ・ソフトウェアの開発・販売及び賃貸、情報サービス業 等		従業員数	138人
	取組のきっかけ、会社方針等	働き方改革は、「システム業界のイメージ悪化による就職先としての不人気さ」と、「社員の平均年齢から逆算した際に、10年後には要介護家族を持つ社員が増えることへの備え」として始めた。成果が出るまでに約5年かかった。改革が定着するまでは、一時的な財務面へのマイナス影響が出る覚悟を持って取り組まないと定着しない。トップが強い旗振りをして、経営そのものを改革する意識で取り組まないと成果につながらない。			
	課題	<ul style="list-style-type: none"> ・システム業界全体に「長時間労働」「夜間の問い合わせ対応」「休まない社員を良しとする風潮」「優秀な社員に仕事が集中しがち」という側面があり、当社も同様の課題。 ・優秀な社員ほど、難しい仕事を一人で抱え込みがち。手戻りによる非効率等も。 ・業界に悪いイメージを持たれて不人気であり、採用で不利な面もあった。 ・働き方改革はどれか1つだけではなく、「面」で複合的に取り組む必要がある。 			
	施策カテゴリー	多様な人材の活躍	施策	<ul style="list-style-type: none"> ・企業型保育園との法人契約 ・男性社員による育休取得 	
効果			<ul style="list-style-type: none"> ・就業環境が整ったことにより、女性社員が出産後も会社復帰するようになった ・男性社員にも育休が定着し、半年程度取る社員もいる 		
就業環境の改善 処遇改善		施策	<ul style="list-style-type: none"> ・「バックアップ休暇」の導入（有休を使い切った場合の追加休暇制度） ・全社員を対象とした、最大月8回までの在宅勤務制度の導入 ・組織（部署・チーム）単位で、超過勤務削減・有休休暇取得の目標達成に取り組ませ、達成の場合にインセンティブ給を支給 ・生活給としての残業代として、月20時間分の固定残業代を支給 		
		効果	<ul style="list-style-type: none"> ・2017年度の有休取得率は95%に到達 ・月間平均残業時間が20時間以内に ・うつ病の社員が0人となった 		
生産性の向上	施策	<ul style="list-style-type: none"> ・「自己申告」と「入退出の実時間」による残業実体の厳しいチェック（在宅勤務の場合は、申告とPCシャットダウン時間でチェック） ・仕事の受託時のチェックで、採算性の低い仕事を受託しない ・プロジェクト行程でのレビューを通じて、手戻りロスを削減 			
	効果	<ul style="list-style-type: none"> ・本当に残業ができない状態にしたことで、「怠けられない」という意識が浸透 ・定着のためには、最後は社員個々の意識の変化（=社風変化）が必要 ・プロジェクトのトラブルが減少。なお、恒常化には過渡期があり、一時的にミドルクラスへの負荷が増え、それに対する対策により最終的に全体が平準化 			

6	事業社名	株式会社 シンク		エリア	石狩
	事業内容	映像・音声・文字情報製作業		従業員数	4人
	取組のきっかけ、会社方針等	この業界は365日、24時間働くということが当たり前、といった考え方では募集しても新人が来るわけもなく、対外的にも社内的にも働き方を変えていかないと会社の存続にも関わる。働き方改革を進めるにはツールが必要であり、それがテレワークの導入であった。			
	課題	長時間労働で、業務量が少ない時もただらと働く風習があった。長時間労働の是正、休暇の取得促進、ワーク・ライフ・バランスの確保と共に、業務効率・生産性を上げることが課題。意識の改革が必要。			
	施策カテゴリー	多様な人材の活躍	施策	・アルバイトで採用している中国人留学生の意見を取り入れながらテレワーク事業を推進中。卒業後は社員として採用する予定	
効果			-		
就業環境の改善 処遇改善		施策	-		
		効果	-		
生産性の向上	施策	<ul style="list-style-type: none"> ・テレワーク・モバイルワークの導入（テレワークマネジメントをプロに依頼） ・社員は月2回のテレワークと週2回4時間のモバイルワークを実践 ・勤怠管理システムを導入し、勤怠状況、仕事の進捗状況を確認 			
	効果	<ul style="list-style-type: none"> ・情報共有と仕事の効率化。業務量の見える化による業務の平準化 ・個人で働き方をカスタマイズできるため、ワーク・ライフ・バランスにつながる ・場所の制約がなく人材募集の幅が広がり、能力の高い人材を活用可能 ・社員の労働時間に対する意識が少しずつ変わってきている 			

7	事業社名	有限会社 デジタルクリエイション	エリア	石狩	
	事業内容	インターネット集客業務コンサル 他	従業員数	16人	
	取組のきっかけ、会社方針等	<ul style="list-style-type: none"> ・社員16名中女性が14名。結婚後等も働きつづけたいという意見に触れ、産休・育児休暇の充実の必要性を考えたことが働き方改革に取り組むきっかけ。 ・市や道、国の厚生関係助成金制度にすべて申込。また、新設制度等も毎月確認し、随時申込。これにより得られる情報や仕組みを当社の「就業規則」に採用・明記。これまでに幾度も改訂を行い、現在では社員全員が就業規則に関心を示すほど。各種制度の積極利用も奨励。 			
	課題	<ul style="list-style-type: none"> ・設立当初から女性社員が多く、結婚・出産等による人材流出は長年の課題だった。人材流出の抑止の観点からも働き方改革への取組は必然だった。 ・業界特有として女性社員が多い。ホテル・旅館等を相手とする顧客とのリレーションや単一作業が多いことから、女性に適性がある業種。社員確保は永年の課題。 			
	施策カテゴリー	多様な人材の活躍	施策	<ul style="list-style-type: none"> ・女性を積極的に採用し、管理職への登用も積極的に行い(管理職4名)、職場活性に寄与 ・産前産後休業制度や育児休業制度、介護休業制度の導入 ・在宅勤務の制度化、積極的な利用の奨励 	
			効果	・人材流出を抑止。女性の積極採用や登用で社員のモチベーションも向上	
		就業環境の改善 処遇改善	施策	<ul style="list-style-type: none"> ・フレックス勤務への完全個別対応、活用促進による時間管理、時間縮減 ・年次有給休暇の消化奨励と雰囲気改善、環境改善 ・育児休業制度・介護休業制度の導入、奨励 ・昇給制度(1月)及び賃金テーブルの明確化。就業規則に明記・周知 ・テレワークの導入(結婚・出産等による在宅勤務に柔軟に対応) 	
			効果	<ul style="list-style-type: none"> ・フレックス制度はほぼ全員が利用し、残業時間はほぼゼロに。育児・介護休暇等の取得も増加。昇給制度や賃金テーブルの就業規則への明記・周知によりモチベーション向上。これらにより、優良な人材の確保及び流出抑止に効果 	
		生産性の向上	施策	<ul style="list-style-type: none"> ・福利厚生のすべてを就業規則に明記。就業規則を充実(改訂)することにより、社員のモチベーション向上を図っている 	
			効果	<ul style="list-style-type: none"> ・経営者の思いが就業規則を通して社員に伝わっており、モチベーションの維持・向上に寄与。同時に時間管理にも効果あり、生産性が向上 	

8	事業社名	株式会社 のこたべ	エリア	石狩	
	事業内容	情報サービス業	従業員数	31人	
	取組のきっかけ、会社方針等	<ul style="list-style-type: none"> 子育てをしながら働いてきた代表自らの体験をもとに、育児、家庭、仕事のバランスを取りながら働ける職場を提供したいという思いで起業をし、働き方改革に取り組んでいる。 			
	課題	<ul style="list-style-type: none"> ・業務効率や生産性が低い ・社員のモチベーションが低い ・人材育成ができていない ・保育士不足 ・所定の労働時間内で能力を発揮し成長してもらいたいが、クリエイティブ業務の質を高めようと思うと、個人の能力差があり、時間ではかれないものがある。 			
	施策カテゴリー	多様な人材の活躍	施策	<ul style="list-style-type: none"> ・ワーク・ライフ・バランスを大切に環境を整備し、子育て中の女性を採用 ・求人も子育て優先の働き方をPR、子育て中の女性対象にインターンシップを実施 ・運営している保育園は、保育士不足の中で正社員化を実施 ・運営している飲食店は、高齢者、地元の障がい者、通信制の高校生などの若者を採用 	
			効果	<ul style="list-style-type: none"> ・子育て優先で働く環境を整備していることから、女性の採用に至っている ・短時間の有期契約社員を正社員化することにより、離職率減少 ・当社の働き方に賛同する男性からの応募もあり、現在2名の男性が勤務 	
		就業環境の改善 処遇改善	施策	<ul style="list-style-type: none"> ・フレックスタイム制の導入、業務の見える化と在宅勤務の推奨 ・年次有給休暇取得の奨励。半日単位、時間単位の有給休暇制度の導入 ・来期からは、社員に1年間の有給取得計画を立ててもらおう予定 ・非正規労働者の正社員化の促進。本部全員を正社員にし賃金見直し ・保育士は引き続き、本人の希望により正社員化 ・必要に応じて外部に業務委託をし、所定労働時間内の勤務を大切に 	
			効果	<ul style="list-style-type: none"> ・育児休業制度は該当者全員が利用。在宅勤務を活用する者も増え、時間を有効活用、効率化と生産性の向上に繋がっている。非正規労働者の正社員化促進により離職率は減少。業務の外部委託で時間外労働は是正された 	
		生産性の向上	施策	<ul style="list-style-type: none"> ・会議時間の短縮。必要に応じた外部への業務委託の実施 ・スキルアップ、教育訓練の図書費の全額負担、外部研修の費用負担 	
			効果	<ul style="list-style-type: none"> ・業務効率化と生産性の向上 ・短時間で効率的な会議ができるようになった 	

9	事業社名	フュージョン 株式会社	エリア	石狩
	事業内容	ダイレクトマーケティング事業	従業員数	78人
	取組のきっかけ、会社方針等	2017年2月の札幌証券取引所アンビシャス市場への上場を機に、これまで以上に魅力的な労働環境をつくり、採用力を上げたいと考えたこと。 方針:社員が「働きたくなる」会社作り		
	課題	業界特有の構造問題として、クライアント企業側のスケジュール感覚に左右されがち。各種の仕様決定が遅いが、企画実施までのスケジュールはタイトであり、受託業者側の制作担当者らが振り回される傾向。		
施策カテゴリー	多様な人材の活躍	施策	<ul style="list-style-type: none"> ・女性の積極採用(女性部長の出産育児休暇取得などがモデルケース。えるぼし認定の取得、産休・育休制度、フレックスタイム制で女性が活躍しやすい組織づくり) ・定年退職者は嘱託再雇用(後進育成) ・外国人の活用(デンマーク人(データアナリスト)、中国人(システムエンジニア)など、優秀な人材を採用。人事担当者が入国管理局に帯同するなど、採用時から親身な対応を心掛けている) 	
		効果	<ul style="list-style-type: none"> ・女性比率38.4%(駅前への本社移転、上記施策により応募増加) ・年配の嘱託社員が若手に好影響(対人コミュニケーション力の向上など) ・若手社員ほど自然に異文化、多様性を受け入れ業務に従事し良い影響。外国人スタッフは元来スキルが高く業務のレベルアップに貢献。さらに会社が多様性を許容する姿勢を示す事で結果的に心理的安全性意識向上に寄与 	
	就業環境の改善 処遇改善	施策	<ul style="list-style-type: none"> ・フレックスタイム制、短時間勤務制導入 ・契約社員の正社員化促進 ・経営会議や取締役会で有給休暇の取得状況をモニタリング ・社員の紹介による人材採用(リファラル採用)の際の奨励金制度導入 ・同僚からの感謝を賞与に反映「ピアボーナス制度」の導入 ・人事評価制度刷新 ・副業許可制の導入 ・オフィス内にベンチやコワーキングスペースを設置し職場環境づくり ・厚生労働省のえるぼし認定や、札幌市のワーク・ライフ・バランスplus企業認定 	
		効果	<ul style="list-style-type: none"> ・人材採用力の向上(総務担当者1名の募集に70名の応募) ・コーポレートサイトの問い合わせフォームに大学4年生から直接、職場見学希望 	
	生産性の向上	施策	・クラウドやスマートフォンを活用した各種ITツールの積極的な導入	
		効果	・業務の即時対応や、見える化、決裁スピードのアップが実現。属人化の低減にも寄与しており、冗長性の改善を通じて事業継続力も改善	

10	事業社名	株式会社 プラグイン		エリア	石狩	
	事業内容	業務システム・WEBサイトの開発運用		従業員数	7人	
	取組のきっかけ、会社方針等	<ul style="list-style-type: none"> ・業界問わず人手不足が社会問題化する中、北海道の人口減少も鑑み、「優良な人材の確保及び流出抑止」の観点より働き方改革への取組みを開始。 ・同時に経費削減の効果を求め、残業時間の縮減について働き方改革により実施。 				
	課題	<ul style="list-style-type: none"> ・取組前は、社員一人一人に定時退社の意識がなく、「残業当たり前」の認識。 ・納期に間に合うよう仕事をしていたため、土日出勤も容認。1日2時間程度をみなし残業代(固定残業代)として支給することで対応していた。 				
	施策カテゴリー	多様な人材の活躍	施策	<ul style="list-style-type: none"> ・結婚等による退社は社員7名の会社にとって影響が非常に大きいため、在宅でのテレワークを導入。メールや電話でのやりとりで管理も可能。結婚による道外転出社員にも適用済 ・出産による休業を制度化。復帰しやすい仕組みをつくり、人材を確保 		
			効果	<ul style="list-style-type: none"> ・女性社員4名(1名は産休中) ・結婚や出産による退社を防ぐことで、新卒採用による教育コスト等低減 		
		就業環境の改善 処遇改善	施策	<ul style="list-style-type: none"> ・みなし残業時間縮減と残業時間申告制の導入 ・家庭環境に応じた柔軟な対応、フレックス制度の導入 ・年次有給休暇取得の奨励(口頭・メールでの承認、奨励と雰囲気改善) ・時間単位の有給休暇の取得(半日休暇制度の導入) ・育児休暇・介護休暇等の取得の奨励(育児休暇制度の導入) ・テレワークの導入(申し出による在宅勤務の許容) 		
			効果	<ul style="list-style-type: none"> ・働き方改革実施の目的であった「優良な人材の確保及び流出抑止」に効果 ・残業時間縮減による人件費圧縮や従業員のモチベーション向上、従業員幸福度にも繋がっている 		
	生産性の向上	施策	<ul style="list-style-type: none"> ・助成金を使用した教育制度・研修プログラムの積極的な受講 			
		効果	<ul style="list-style-type: none"> ・社会人マナーや異業種についての教育・研修の積極的な受講を奨励することで、人間としての幅が広がり、人間関係や業務に活かしている 			

11	事業社名	株式会社 北海道総合技術研究所		エリア	石狩	
	事業内容	システム・ソフトウェア開発		従業員数	61人	
	取組のきっかけ、会社方針等	<p>ここ数年人手不足が大きく、毎年新卒採用も行っているが思うように採用できていない現状。特に、3年前に新卒採用活動行っても採用0人となり、改善を行うために取り組み始めた。女性の活躍を推進すべく、主婦層に向けた子育て支援などを強化する方針。</p>				
	課題	<p>ソフトウェア業界であり、顧客からの受注状況・プロジェクト内容により仕事量に波があり、勤務時間の平準化が難しい。</p>				
	施策カテゴリー	多様な人材の活躍	施策	<ol style="list-style-type: none"> ①子育て世代の主婦に対応するため、時短勤務を導入 ②有給休暇を半日単位から時間単位で取得可能に変更 		
			効果	<ol style="list-style-type: none"> ①子育て中の主婦2名採用 ②柔軟な時間管理ができるようになり、勤務時間の平準化に寄与 		
		就業環境の改善 処遇改善	施策	<ol style="list-style-type: none"> ①時短勤務、時間単位の有給休暇取得制度の導入 ②一時期、試験的にテレワークを導入(現在は休止) ③手当の見直し。新入社員を含め、社員の給与を上げるべく賃金体系見直し 		
			効果	<ol style="list-style-type: none"> ①子育て中の主婦2名採用、勤務時間の平準化 		
	生産性の向上	施策	<ul style="list-style-type: none"> ・社内稟議の電子化を検討中 ・テレビ会議システム導入を検討中 			
		効果	-			

事業社名	株式会社 秩父別振興公社 秩父別温泉 ちっぷ・ゆう&ゆ		エリア	空知
事業内容	宿泊業		従業員数	57人
取組のきっかけ、会社方針等	10年前から人材確保が困難になり、それが働き方改革に取組むきっかけ。まずは現状の経営資源でできる事から始める方針で、具体的には無理・無駄の排除による合理化を行う。成功施策は続け、失敗して成功する見通しがなければやめるという考え方。			
課題	<ul style="list-style-type: none"> ・長時間労働の是正ができず、時間外労働も多いことが常態化 ・時間外手当を削減するための施策で効果があるも継続しない ・離職率が約38%と高かった ・業界特有の課題は、労働力不足と離職率の高さ、給与水準の低さ 			
1 施策カテゴリー	多様な人材の活躍	施策	<ul style="list-style-type: none"> ①女性の積極採用 ②定年の延長(正社員・パート社員65歳、夜勤パート社員70歳) ③定年退職者の再雇用(1年単位) ④高齢者の雇用 	
		効果	<ul style="list-style-type: none"> ①5年前頃から女性の比率は全体で約67% ②正社員1名、パート社員4名定年延長 ③70歳以上1名再雇用 ④65歳以上の未経験者2名採用 	
	就業環境の改善 処遇改善	施策	<ul style="list-style-type: none"> ①多様な労働時間制度(短時間勤務制度等) ②時間単位の有給休暇制度 ③非正規労働者の正社員化促進 ④賃金水準の引き上げ、手当の見直し ⑤職場の雰囲気づくり(パート社員だけで運営していたチームに正社員を配置し、フォロー、指導や指示が行き届くように) 	
		効果	<ul style="list-style-type: none"> ①人材の定着 ②細かい用事に利用され労働意欲向上 ③パート社員から準社員は多いが正社員へは2名。 ⑤契約社員とパート社員の離職率が38%から10%に改善。正社員配置でマネジメントが容易に 	
	生産性の向上	施策	<ul style="list-style-type: none"> ①レストランの営業時間を「11:15～20:00ラストオーダー」から「11:30～19:30ラストオーダー」に変更。また、宴会終了まで待機していた調理係を最小人数に変更 ②顧客毎のカスタマイズサービスをパッケージ商品中心に切り替え、負担を軽減 ③IT投資による業務管理の推進 	
		効果	<ul style="list-style-type: none"> ①売上への影響なく、約9%の負担軽減。長時間労働も是正 ②現場の段取りがスムーズになり、時間とクレームが削減されサービスも向上 ③管理部門の大幅な効率化 	

2	事業社名	株式会社 アンビックス		エリア	石狩
	事業内容	リゾート開発及びホテル事業、スポーツ事業、ライフスタイル事業		従業員数	763人
	取組のきっかけ、会社方針等	運営施設のうち1箇所について、高校新卒者を中心に1年未満での離職者が相次ぐなど人材の定着が大きな課題であったことから、昨年度、コンサルティングを受けて、施設単位での働き方改革に取り組んだのが始まり。「風土改革」「評価改革」「業務改革」の3つのプロジェクトチームを結成し、月2回ペースで会議を開催して、ボトムアップで改革に取り組んだ。			
	課題	採用の募集をしても人が集まらない。特に地方求人は、採用が難しい。一方で、超時短勤務で働きたい人のニーズはあると感じている。			
施策カテゴリー	多様な人材の活躍	施策	<ul style="list-style-type: none"> ・女性社員に対しては、ライフイベントに柔軟に対応した環境整備を意識 ・男性は、定年後(60歳)は嘱託で65歳まで働けるが、それ以上も柔軟に対応 ・新卒は毎年10~15名採用。地方施設が多く高卒採用が中心 ・外国人は、主に現地の大学卒の中国人を毎年2~3名採用。ただし定着は課題。現状、留学生の採用は少ない 		
		効果	・多様なパターンで採用することで、全体としては人手不足を補っている		
	就業環境の改善 処遇改善	施策	<ul style="list-style-type: none"> ・作業の改善による、労務時間の短縮 ・シフト毎に、ノー残業デーを設定 ・他施設のベストプラクティスを全社で共有 ・資格支援制度の設定に取り組んで、就業規則も変更予定 ・札幌北広島クラッセホテルでは、月1回ペースで改革プロジェクトを継続中 		
		効果	<ul style="list-style-type: none"> ・ノー残業デーは社員に好評。また業務の均等化にも寄与 ・札幌北広島クラッセホテルでは、働き方改革プロジェクトにより社員が自分達で考える習慣ができてきており、プロジェクトから「永年勤続表彰」「誕生日ディナー」などの制度を新設 		
	生産性の向上	施策	<ul style="list-style-type: none"> ・作業の時短につながるような設備があれば、導入を推進 ・施設毎に顧客の特徴や必要な対応が違うため、どのように最適化していくかが課題 		
		効果	・働き方改革プロジェクトを通じて、お互いの仕事への理解が進み、セクショナリズムが減少。結果、部署内の問題を他部署とも共有することで、問題の解決が迅速に		

事業社名	風月 株式会社	エリア	石狩
事業内容	飲食業、イベント業、レンタル業	従業員数	250人
取組のきっかけ、会社方針等	人手不足により、会社の理念を実現できなくなり、社員を大切にできない環境になってきていると感じた。また、家業からの脱却のため、労務関係を社会通念に合わせて変えていく動きを始めた。		
課題	<ul style="list-style-type: none"> ・飲食業界は全般的に「長時間労働」「従業員はパート・アルバイト」というのが業界の通例。 ・商業施設のテナントの場合、施設の営業時間に合わせるため労務面の負担が大きい。 		
1 施策カテゴリー	多様な人材の活躍	施策	・副社長自身が子育てをしながら従事し、会社のモデルケースに
		効果	・出産後の復帰やシングルマザーも多い
	就業環境の改善 処遇改善	施策	・65歳定年を撤廃。本人意向により継続可能に(但し業務量などには配慮)
		効果	・最長で80歳。店舗にも70歳の方が勤務
		施策	・「永年勤続」「健康手当」「クリスマスケーキ」「お盆のお墓参りセット」「クリスマスプレゼント補助」「母の日のカーネーションプレゼント」等、働く人が喜ぶ仕掛けづくり
		効果	-
		施策	・店長クラスの正社員化
		効果	・離職の減少
	生産性の向上	施策	・テナント店舗は難しいが、本店は週2日を定休日に
		効果	・会社は4週6休だが、月間勤務時間は正社員でも170～180時間

事業社名	株式会社 MID VILLAGE	エリア	オホーツク
事業内容	飲食店	従業員数	20人
取組のきっかけ、会社方針等	働く環境のレベル向上を図りたいと考えた。長時間労働はしていないので、今いる人材のフレキシビリティを上げて、短い労働時間で給与を上げること考えている。そのために、個々人のマルチタスク(多能工化)を図り、柔軟な働き方ができるようにしたい。社員同士が相互補助できる環境をつくり、休み等を効果的にとれるようにする。		
課題	フレキシブルな働き方の重要性を社員に説明しても、なかなか理解されないことがある。今後このフレキシビリティの構築が一番の課題。		
2 施策カテゴリー	多様な人材の活躍	施策	<ul style="list-style-type: none"> ・女性の積極採用、定年の延長、定年退職者の再雇用、高齢者の雇用、若年者の人材活用、外国人(研修生を含む)の活用 ・今後は障がい者も調理場などでの採用を考えている
		効果	・高齢者は65歳が1名。外国人1名を採用していたが今は不在
	就業環境の改善 処遇改善	施策	<ul style="list-style-type: none"> ・多様な正社員(職務限定正社員、勤務地限定正社員等)の登用制度、多様な労働時間制度の導入(短時間勤務制度等)、長時間労働の是正、残業時間の削減、変形労働時間制の導入、年次有給休暇取得の奨励、非正規労働者の正社員化促進、正規と非正規雇用労働者の均等・均衡待遇、賃金水準の引上げ、手当などの見直し、賞与・インセンティブ等による還元・処遇改善、人事評価制度の見直し
		効果	・長時間勤務に関する社員からのクレームなし
	生産性の向上	施策	<ul style="list-style-type: none"> ・営業時間の調整、業務体制や業務内容の見直し、テレワークの活用を検討中 ・クラウドを利用し、POSレジはタブレットで実施。今後は財務管理や労務管理もIT化の方向
		効果	・IT活用による省力化とそれによる重要作業への時間のシフトが進展

事業社名	医療法人社団 静和会 石井病院		エリア	日高
事業内容	医療、サ高住		従業員数	165人
取組のきっかけ、会社方針等	病院が実施した職員の満足度に関するアンケート調査で、福利厚生制度の認知度の低さや、給与に対する不公平感を感じている職員が多いたることが分かった。このため、福利厚生制度の積極的なPRや手当の改善などに取り組んでいる。			
課題	<ul style="list-style-type: none"> ・福利厚生制度、施設等の周知が不徹底(院内保育所、保養施設、ユニフォーム、職員の受診時割引、特別有給休暇制度、長期療養時の給与保証(6ヶ月間)、401K加入等)。 ・業界特性として、国家資格保有者の報酬の優遇についてあまり理解されていなかった。また、地域として以前は1件の募集に対し2~3名の応募だったが、現在は1名来るか来ないかであり、特に有資格者は紹介会社に依頼をしないと採用できない状況となっている。 			
1 施策カテゴリー	多様な人材の活躍	施策	<ul style="list-style-type: none"> ①地元高校への就職説明会、職業体験、奨学金制度(看護師等)の実施 ②短時間勤務の実施(子育て中の女性職員が多い) ③高齢者雇用の積極的な実施。継続雇用も本人希望で65歳超も可能 ④障がい者雇用の実施 	
		効果	<ul style="list-style-type: none"> ①毎年1~2名の学生を受け入れ ③65歳以上の職員7名 ④障がい者雇用は現在1名 	
	就業環境の改善 処遇改善	施策	<ul style="list-style-type: none"> ・雇用環境整備士 2名取得 ・従来の年次有給休暇や育児休暇の取得奨励に加え、時間単位の有休取得も就業規則に取入れ、職員の多くが利用 ・給与は病院賃金実態資料を活用し、職種ごと毎年昇給時に調整。最低賃金の改定時、准社員の給与も調整に努める ・大手会計会社と契約。適正処理、財務内容改善、新給与体系構築を準備 	
		効果	<ul style="list-style-type: none"> ・離職率3.7%(平成29年度) 	
	生産性の向上	施策	<ul style="list-style-type: none"> ・教育訓練制度の見直し(さまざまな分野の外部講師の招聘) ・残業削減10%と経費削減10%を目標に設定(共に達成時ボーナス有) ・メンタルヘルスに係る全職員への面談(各部署長が実施) ・各部署ごとに作業マニュアルの見直しに着手 ・保育園の建替え 	
		効果	<ul style="list-style-type: none"> ・残業時間の低減(目標達成見込み) ・保育所の改築により子育て中の職員の安心感増 	

事業社名	医療法人社団 潤清会端野病院		エリア	オホーツク
事業内容	医療機関		従業員数	90人
取組のきっかけ、会社方針等	管内は生産年齢層が減少し、高齢者人口も増加の後、減少に転じるのが確実。職員確保のため「働いてみたい職場」「働いて良かった職場」を構築することが必要。新規雇用の確保、離職防止を図りたい考えもあり、働き方改革取り組むこととした。			
課題	<ul style="list-style-type: none"> ・看護助手、厨房スタッフなどで正職員の雇用を行いたいのが困難。 ・人材派遣会社が充実している業種で、離職防止対策を継続させる必要がある。 ・オホーツク管内事情として、人が来ない、家族が来ない(基だしい人口減少)。 ・有給休暇の取得が困難な職種も出てくると予想。 			
2 施策カテゴリー	多様な人材の活躍	施策	<ul style="list-style-type: none"> ・従前は、ほぼ全員が正職員であったが業務を「仕事」と「作業」に切り分け、「作業」部分にパート職員を導入し正職員不足を補う 	
		効果	<ul style="list-style-type: none"> ・パート職員導入による正職員の負担軽減 	
		施策	<ul style="list-style-type: none"> ・職務を限定した雇用、時間を限定した雇用など多様な雇用形態の構築 ・ハローワークとの連携強化 	
		効果	<ul style="list-style-type: none"> ・人材確保がしやすくなってきた 	
	就業環境の改善 処遇改善	施策	<ul style="list-style-type: none"> ・入ってよかった職場の雰囲気づくり(電話・受付・あいさつの改善) ・キャリアアップのサポート(准看護師から正看護師を目指す職員に対し、仕事をしながら資格取得を目指せる勤務体制を整備。また、ハローワークを利用して助成金を獲得、当社の独自支援と併せて資格取得をサポート) ・緊急患者等があった場合を除き時間外労働がほぼ発生しない体制づくり 	
		効果	<ul style="list-style-type: none"> ・職員のスキルアップ、意欲向上 ・離職防止 	
生産性の向上	施策	-		
	効果	-		

事業社名	社会福祉法人 札親会		エリア	石狩
事業内容	施設入所支援、生活介護・就労支援・居宅介護事業、グループホーム、保育園		従業員数	331人
取組のきっかけ、会社方針等	慢性的な人手不足等を解消していくに当たり、低賃金・重労働という業界イメージを払拭して新規雇用につなげる、あるいは現職員の雇用維持の観点から、働き方改革により就業状況を改善していく必要性があると認識。			
課題	低賃金・重労働という業界イメージあり、特に最近、人出の確保に苦労。新卒・中途採用含め人材の確保がとてもしんどい状況で、特に30歳代から40歳代にかけての人材不足が顕著。			
1 施策カテゴリー	多様な人材の活躍	施策	①定年再雇用制度(60歳定年から希望者は65歳まで雇用する制度を導入) ②各職場ごと独自のシフト体制とし、子育て世代の女性に融通がきく働き方を設定	
		効果	①これまでに14名程度制度利用者あり、雇用の維持・人材確保(維持)に寄与 ②シフト内で勤務が可能となり、退職者が減少	
	就業環境の改善 処遇改善	施策	・年間休暇を増加(従来の102日から月9日、リフレッシュ休暇を含め110日間に) ・施設によって異なる労働時間体系を、シフト勤務を含め統一 ・新卒初任給を165千円から175千円に引き上げ ・人事考課制度の見える化(試験登用・性格判断) ・給与規定の見直し(検討中) ・メンター制度、エルダー制度の導入 ・成人向施設で特段の資格は要しないが、資格取得講習受講などを推奨	
		効果	・具体的な効果等はこれから	
	生産性の向上	施策	・勤怠管理のIC化(検討中) ・スケジュール等をスマートフォンを利用し把握、無駄な業務の排除(検討中)	
		効果	-	

事業社名	有限会社 真心		エリア	石狩
事業内容	児童福祉事業 (障がい児通所支援、相談支援)		従業員数	33名
取組のきっかけ、会社方針等	「福祉事業はボランティアではやっていけない」との思いから、職員のモチベーションを上げていくための仕組みづくりを通じて、サービスの品質向上に取り組む。働き方改革のポイントは、社長が旗振りをして「休みを取ることが当たり前」という社風を作り上げていくこと。変革のプロセスの中では「痛み(理念に共有できない職員の退職や、一時的な一部職員の業務負担増大)」も伴うので、現場任せにせず、トップが動かないと成功しない。			
課題	業界の傾向として、異業種の経営者が介護事業等を行っているケースが多く、経営者が介護の現場を充分理解していない事業者が多い。			
2 施策カテゴリー	多様な人材の活躍	施策	・産休・育休の取得促進。産休・育休を取得している職員と、そうでない職員の間で不公平感が出ないように配慮	
		効果	・職員定着率は、同業他社と比較してもかなり高い(辞める職員はほとんどいない)	
	就業環境の改善 処遇改善	施策	・残業による割増賃金を1分単位で支給	
		効果	・勤務時間等に対する不平不満の減少。残業時間月10時間未満(管理職含む。管理職以外の職員平均は月8時間前後)と取組前から50%以上削減 ・業務の効率化や生産性に対する意識の向上	
		施策	・4週8休から、月10日間の公休に変更(1日の勤務時間及び給与維持)	
		効果	・有給休暇取得率は20%から80%に向上。パート職員の勤務時間を増やす等の結果、人件費は増加したが職員の離職はほとんど無い	
生産性の向上	施策	・児童支援スキルアップのための社内研修は社長が講師役 ・社外研修を受講する際の費用は会社負担 ・研修参加時間は業務と見なして残業代支給		
	効果	・国の報酬の加算が向上による収入増 ・職員の働く意識が変わり、気持ちのゆとりも出てきたため、クレーム減少 ・離職者の減少による安定的な運営		

3	事業社名	社会福祉法人 双樹会 ケアハウス 恵みの里		エリア	胆振	
	事業内容	介護付き軽費老人ホーム		従業員数	43人	
	取組のきっかけ、会社方針等	開所当初から「法令遵守と休みがとりやすく残業が少ない職場」づくりを掲げ、実践してきた経緯があり、年次有給取得率も8割以上の水準。				
	課題	開所当初はほぼゼロだった残業時間が、人手不足の影響により今は多い方で月間10時間程度発生。				
	施策カテゴリー	多様な人材の活躍	施策	<ul style="list-style-type: none"> ・女性活用のための福利厚生の充実(保育施設利用中の0~3歳の子を有する者に毎月2万円限度の「保育手当」支給) ・定年後の再雇用、障がい者雇用 		
			効果	<ul style="list-style-type: none"> ・離職率の低下 ・定年延長による最年長は71歳。60歳以上の採用者2名 		
		就業環境の改善 処遇改善	施策	<ul style="list-style-type: none"> ・年次有給休暇の奨励(職員をグループ分けし、グループ内で休暇取得を調整。必要に応じて別グループに応援を仰ぐ方法の導入) ・時間単位の有給休暇制度の導入 		
			効果	開所当初5割程度だった年次有給休暇取得率が、現状では8割超に向上		
			施策	<ul style="list-style-type: none"> ・パート職員の正職員化、新入職員の正職員採用 ・「資格手当」「夜勤手当」「家族手当」「保育手当」の新設、年次定期昇給の実施 		
			効果	開所当初から賃金水準2割以上引上げ		
生産性の向上		施策	<ul style="list-style-type: none"> ・介護、看護スタッフ全員にタブレットを携帯させ入居者の介護記録・看護記録に利用(初期投資約500万円、年間保守経費30万円) 			
		効果	<ul style="list-style-type: none"> ・情報を全スタッフが即座に共有し、早く適切な介護、看護対応が可能 ・入居者へのサービスの質の向上 			
	施策	<ul style="list-style-type: none"> ・従来、外部研修参加やスタッフで行ってきた内部研修をタブレットによる動画研修に移行 				
	効果	研修に係る時間的・経済的コストの低減				

4	事業社名	株式会社 明るい介護		エリア	上川		
	事業内容	老人福祉・介護事業		従業員数	62人		
	取組のきっかけ、会社方針等	少子高齢化に伴い、職員の確保が難しくなっているなかで処遇改善、職員育成が益々重要に。介護職員のレベルアップによる他社に負けない質の高いサービスを提供するとともに、職員に仕事のやりがいを感じてもらおう組織、仕組みづくりを実施。					
	課題	少子高齢化に伴い介護福祉人材不足は深刻。介護福祉分野では労働力が4万人程度不足しており、2035年には79万人に達する見込み。介護員の確保のためには勤務時間の縮小等労働環境の改善、仕事のやりがいを感じてもらおう組織、仕組みづくりが必要。					
	施策カテゴリー	多様な人材の活躍	施策	<ul style="list-style-type: none"> ・積極的な女性の採用(職員数:男性12名、女性50名)。役員にも女性を登用 ・定年は65歳であるが、希望があればそれ以降も働くことが可能 ・障がい者の雇用(正職員1人、パート職員1人雇用) ・外国人の活用は文化の違いによるサービス低下が予想されることから社長の意向により活用しない方針。他社と差別化している 			
			効果	様々な人材を活用することにより、職場が活性化			
		就業環境の改善 処遇改善	施策	<ul style="list-style-type: none"> ・安全対策委員会、衛生委員会、感染予防対策委員会など様々な委員会を作り、役割分担させ、組織として円滑・効率的に運営 ・賞与査定は年2回、30~40の目標項目を設定し、自己採点をして上司が評価 ・パート職員を含む全職員の誕生日にケーキをプレゼント ・毎日、朝礼を実施し、会社の理念、行動指針を読み合わせし、目標を発表 			
			効果	<ul style="list-style-type: none"> ・組織としての役割分担をはっきりとさせ、チーム間の連携を強化。組織を円滑に進めていくとともに長時間労働を是正 ・細かな給料表・賞与査定を設定し、従業員のモチベーションを向上 			
			生産性の向上	施策	年間研修カリキュラムを設定し、施設内研修、外部研修を積極的に導入		
				効果	介護職員一人一人の能力向上を図り、質の高いサービスを提供		

5	事業社名	社会福祉法人 苫前福祉会 認定苫前こども園		エリア	留萌	
	事業内容	こども園		従業員数	15人	
	取組のきっかけ、会社方針等	結婚・出産で退職する職員が多く、人材育成が課題と認識。				
	課題	地域として人口が少なく子供も少ないため、職員の数も少なくて済むが、保育士不足は他の地域と共通。正職員は9名でかなり若く次々結婚する。町にいれば継続して勤務してくれると思うが、夫の転勤などによる退職の危機が付きまとう。				
	施策カテゴリー	多様な人材の活躍	施策	・定年の延長		
			効果	・定年は60歳であるが最高齢の職員は68歳		
		就業環境の改善 処遇改善	施策	・年次有給休暇の法定以上の付与(6カ月経過で10日、1年経過で20日付与) ・多様な労働時間制度の導入、変形労働制の導入、育児休暇の取得奨励		
			効果	・多様な労働時間制度の導入により、延長保育の受け入れが可能に ・年次有給休暇の積極的な付与により、職員のリフレッシュと定着率上昇 ・残業時間が削減。残業がほとんどない ・職員のモチベーションが向上。優秀な人材が集まるように		
		生産性の向上	施策	・毎日円卓で業務内容についてミーティング		
			効果	・職員それぞれが保育の教科書的な存在に成長		