

雇用管理改善企業・職場表彰（よか・ろう・もん表彰） 表彰企業の概要

○ よか・ろう・もん表彰とは

〔 「よか」=良か、余暇 「ろう」=労働 「もん」=者、経営者（社） 〕

きちんと休暇を取得し適切な労働時間で働くことは従業員の意識を高めるとともに、業務効率の向上にもつながります。経営者にとっても、誰もが働きやすい職場環境をつくることは、生産性を向上させ、企業の成長につなげることができます。

本表彰の趣旨を反映し、働き方改革の取組みを県全体に普及させるため「福岡県雇用管理改善企業・職場表彰」に「よか・ろう・もん表彰」の通称を設定しています。

○ 本表彰は、長時間労働の是正や年次有給休暇の取得促進などについて、下記の各項目の全てを満たし、雇用管理改善や多様なニーズに対応する柔軟な働き方など、働き方改革を実現し、顕著な成果をあげている企業を表彰するものです。

(1) 従業員の月平均所定外労働時間が20時間以下かつ月平均法定時間外労働60時間以上の従業員が1人もいないこと

(2) 従業員の年次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、従業員の年次有給休暇の年間取得日数が平均10日以上

※ 取得率=全取得日数/全付与日数（繰越日数を含まない）

50音順

表彰企業	特色ある主な取組
<p>おず かんばにー 株式会社OZ Company (福岡市中央区) 代表取締役 小津 智一</p> <p>業種: 企業内保育施設 ・イベント保育</p> <p>〔 従業員数: 61人 (うちパート 26人) 〕</p>	<p>○TOPから企業理念達成のため、すべての社員が笑顔で働ける環境づくりと必要性を繰り返し語り、実践。</p> <p>○代替要員を確保し就業時間中にすべての業務がこなせる環境を整備するとともに、オールマイティ人材が保育士をカバーし、急な休みにも対応可能な体制を整備。</p> <p>○勤務時間の短縮やフレックスタイムなど柔軟な勤務体系。</p> <p>○正社員、パートの同一労働同一賃金制度の導入。</p> <p>○全ての保育園の日報、運営記録、収支報告をPCで管理し情報共有を図るとともに、「クラウドワーク制度」の導入により時間、場所にとらわれず仕事ができる環境を整備。管理業務の全社員が在宅勤務。</p> <p>○園長の日常業務を現場の社員(パート含む)が交代で担当。全員がリーダーとなる「日替わり園長」制度を導入。自らのアイデアが行動に出せる環境づくり。</p> <p>○2012年度: 離職率44%、2015年度: 離職者ゼロ</p>
<p>株式会社クリエイティブジャパン (田川市) 代表取締役 鬼丸 昌広</p> <p>業種: 情報通信業</p> <p>〔 従業員数: 10人 (うちパート 0人) 〕</p>	<p>○情報通信業は、技術の習得に5年は必要であり、すぐ代替ができる職種でもないため、継続就業が可能となるような体制を整備。</p> <p>○急な休みにも柔軟に対応できるよう、フォローできる仕組みを社員で考え、チームで仕事を行う体制を整備。また、互いに業務を把握できるよう社内サーバーを構築し、仕事の進捗管理など情報を共有化。</p> <p>○勤務時間の短縮やフレックスタイムなど柔軟な勤務体系。</p> <p>○VPN回線により、自宅から会社のデータベースへのアクセスを可能にし、産休・育休明け等の在宅勤務体制を構築。(スカイプも活用)</p> <p>○社員も時間外勤務をなくすために業務効率化を図るとともに互いにフォローするなど好循環が生まれている。</p> <p>○これまで、育児等を理由とした離職者はゼロ。</p>

表彰企業	特色ある主な取組
<p> <small>じゅほうかいよしの</small>  <b>医療法人寿芳会芳野病院</b>            (北九州市若松区)            院長 芳野 元              業種: 病院              従業員数: 285 人            (うちパート 25 人)         </p>	<p>           ○女性が多い職場であり、出産、育児により数年で退職していたことから、意欲と能力を最大限引き出すためのキャリア形成支援とワーク・ライフ・バランスの整備に取り組む。            ○社外研修は勤務扱いにするとともに中途採用者の研修を実施。また、各自、自主テーマで研究を発表するなど人材育成を充実。            ○キャリアファイルによる個人目標の管理と年2回の上司との面談。            ○副主任立候補制度や附属施設長の社内公募制度。            ○57種類の勤務シフト、育児・介護のための常勤短時間勤務制度、育児休業取得の奨励(男女ともに育休取得が定着)、夜間専従看護師の登用など柔軟に働きやすい環境の整備。            ○現場レベルのマニュアルの整備による業務の標準化、複数の患者をチームで担当する「固定チームナーシング」、部署間で応援し合える体制づくり、支援制度利用者の均等化のための配置転換。            ○1週間の連続休暇取得奨励制度。            ○優秀な人材の確保と定着により、医療の質が向上、患者の満足度も上昇。         </p>
<p> <small>たくしんさんぎょう</small>  <b>拓新産業株式会社</b>            (福岡市早良区)            代表取締役 藤河 次宏              業種: 建設用機材レンタル業              従業員数: 75 人            (うちパート 5 人)         </p>	<p>           ○年次有給休暇取得率100%、完全週休2日制・残業ゼロ、休日出勤なし、育児休業100%取得を目指し、働き方改革を実行。            ○取引先に理解と協力を得ながら営業日を調整。休みを取りやすい雰囲気をつくるため社長自ら朝礼で呼びかけ。できるだけ複数の業務ができるよう、定期的な配置換え、余裕を持たせた人員配置により、フォロー体制を構築。社員も自主的に業務改善、簡素化を行い、時間内に終わらせる努力を行っている。            ○育休復職後の時短勤務を15分単位で設定。時短制度は、育児に限らず、社員の事情に応じて取得可能。女性社員の育児休業取得率100%            ○全社員参加の「経営計画発表会」の実施。            ○全社員の投票による「12の表彰制度」の実施。            ○取組前と比べて、経常利益は31%増加、創業以来、連続黒字経営。            新卒採用2~3人枠に、今では毎年数百倍ほどのエントリーがある人気企業に。         </p>
<p> <small>みやたおりもの</small>  <b>宮田織物株式会社</b>            (筑後市)            代表取締役社長            吉開 ひとみ              業種: 製造・卸販売業              従業員数: 71 人            (うちパート 13 人)         </p>	<p>           ○女性社員が8割。手仕事の工程が多く、長年の経験と技術が必要とされることから、長く勤めてもらえるよう職場環境を整備。            ○担当外の業務も行う「多能工化」により、急な休みにも柔軟に対応できる体制を整備。            ○日頃より、トップが、就業時間内に集中して仕事をするよう徹底。            ○産前・産後休業、育児休業後は、希望に応じて短時間正社員制度を導入。1年ごとに申請可能とし賞与などの手当も支給。子の年齢にかかわらず、また、介護でも利用可能。            ○育児休業の代替には正規従業員を新たに雇用。            ○資格取得者については評価に反映。            ○残業ゼロ、年次有給休暇取得促進につながるとともに、出産、育児を理由とした退職者はなく、多くの熟練工を育成。         </p>