

山形県ワーク・ライフ・バランス優良企業知事表彰 受賞企業一覧

年度	受賞企業	所在地	業種	従業員（人）	主な取り組み内容
21	㈱荘内銀行	鶴岡市	金融・保険業	1,634	○行員処遇の基本方針に公正な処遇を明示し、性別にとらわれない能力活用の推進 ○共働き世帯に対する保育料補助制度や育児・介護のため一時的に正社員から契約社員に転換できる制度の導入 ○育児・介護休業法を上回る通算183日まで取得可能な介護休業制度などの実施
	㈱大場組	最上町	建設業	90	○建設業を基幹に経営を行う中で、女性の管理職への登用など性別にとらわれない能力活用や、パート労働者から正社員への転換制度の実施 ○育児のための短時間勤務制度や始業・終業時間の繰上げ・繰下げ制度の実施、家庭環境に応じた出勤日数や曜日の調整の実施
22	㈱山形銀行	山形市	金融・保険業	2,165	○女性の配置部署の拡大や、再転換可能な総合職・一般職のコース転換制度など、性別にとらわれない人材活用や柔軟なキャリア形成を推進 ○新たに短期（1週間）の育児休業は有給とし、男性の育児休業の取得をさらに促進 ○妊娠・出産等で退職した社員の再雇用制度やマタニティ制服の貸与など、仕事と生活の両立を支援する独自の各種制度を実施
	神町電子㈱	東根市	製造業	93	○一人で完成品を作る屋台方式の導入により適正な個人の成果を把握・評価するなど、年齢・性別にとらわれない能力開発・活用を行い女性の役職登用を推進 ○工場敷地内に保育園を整備し、正社員・パート社員の保育料を半額にする優遇措置や、届出制で有給の授乳時間を取得できるなど、出産後も安心して働ける職場風土が定着
	医療法人社団みつわ会	鶴岡市	医療・福祉業	206	○女性の役職登用や60歳以上の雇用、積極的な障がい者雇用の取り組みなど、性別・年齢・障害の有無に関係なく多様な人材を活用 ○育児休業復帰後の一定期間の夜勤免除や養育費などの貸付の経済援助などの実施
23	山形東亜DKK㈱	新庄市	製造業	113	○人事考課基準を明確にし、入社後6,7年で男女問わず主任に登用し、職場のリーダーとして意識付けを行う等、性別にとらわれない活用を行い、女性の役職登用を推進 ○休業中の経済的負担を減らすために、介護休業中の社会保険料の本人負担分および住民税、育児休業中の住民税分を会社が立替えて払い、復帰後に分割して返済するしくみを導入
	大阪有機化学工業㈱	遊佐町	製造業	30	○パート労働者から正社員への移行制度により、正社員に登用した実績を有し、雇用の維持に配慮 ○個人の都合にあわせて30分単位（最長2時間まで）で勤務時間をずらすことが可能な時差出勤制度の運用や、ノー残業デーの徹底 ○奨励金制度により女性社員2名も危険物取扱主任の資格を取得
24	日東ベスト㈱	寒河江市	製造業	1,790	○育児休業や介護休業等について、法定を超える制度を整備するとともに、妊娠・出産・育児の理由により退職した従業員の再雇用制度の導入、事業所内保育所の設置など、仕事と生活の両立を支援する高水準の支援制度を実施。 ○勤務状況を管理するコンピュータシステム（勤怠管理システム）を導入し、各個人ごとの所定外労働時間を把握することにより、従業員の所定外労働時間を削減。
	㈱ユニバーサル山形	山形市	訪問看護・リハビリ事業、居宅介護支援事業	46	○職員個々人から代表者（社長）へ直接相談できる環境を整え、その意見から短時間勤務制度や正社員登用制度を創設するなど、働きやすい職場づくりのために職員の声を反映している。 ○就学前の子を養育する職員に対し、勤務時間や始業終業時間を柔軟に設定できる、利用しやすい短時間勤務制度を導入。
	東北電化工業㈱	山形市	電気設備工事業	331	○業種柄女性社員の割合は低いながら、経営トップの方針により、女性の採用拡大や資格取得を支援した上での技術職への職域拡大、管理職登用等により、女性の能力を積極的に活用。 ○所定外労働時間削減のため、「生産性向上社内プロジェクト」を立ち上げ、経験の浅い職員でも仕事の手順がわかるような「業務フロー」の作成や、会議運営方法の見直しなどにより、働きやすい職場づくりのための取り組みを実施。

※ 記載内容は受賞当時の状況

山形県ワーク・ライフ・バランス優良企業知事表彰 受賞企業一覧

年度	受賞企業	所在地	業種	従業員（人）	主な取組み内容
25	キヤド・キヤム(株)	鶴岡市	建築設計	77	○建築設計業という女性の少ない業界において、女性の能力が十分に発揮できる職場づくりに取り組んでおり、取締役女性（2名）を登用しているほか、課長級従業員のうち女性53%、係長級従業員のうち女性78%と、女性の役職登用を積極的に推進している。 ○社員の育児を応援するため、育児休業は3歳まで等法定以上の内容の充実した支援措置や各種特別休暇制度の導入、子が発熱で登校できない（面倒をみる家族がいない）場合に子連れ出勤可能（キッズコーナー完備）とするなど、独自の支援策を実施している。 ○男性従業員の育児休業取得者2名、介護休業取得者1名と、育児・介護休業を取得しやすい環境基盤が整っており、休業中も連絡を密に取り、スムーズな職場復帰ができるよう努めている。
	(株)コヤマ	村山市	製造業	201	○課長相当職以上の女性従業員40%と女性管理職登用を積極的に推進している。 ○職員の育児支援のため法定を超えた環境整備を行っている他、休業中の定期的な職場訪問を促しスムーズな職場復帰を支援している。また、男性従業員の育児休業取得者1名、介護休業取得者2名の実績がある等、育児・介護休業を取得しやすい職場環境が整っている。 ○パート労働者から正社員へ転換する制度を設け、実際に5名の従業員が転換した実績がある。 ○年2回のアンケートで従業員の意見や要望を吸い上げ、働きやすい職場づくりに取り組んでいる。
	(株)マイスター	寒河江市	製造業	49	○男性中心の刃物研削・精密部品加工工場において、20年以上前から女性の技能職を積極的に育成してきた。平成15年には全国初の女性切削工具研削技能士を輩出、現在では女性技能職比率30%となっている。 ○全社員研修としてダイバーシティに関する講演を実施している他、育児休業前後には産業カウンセラーによる個人面談を行い、休業・復帰のしやすい職場風土づくりに努めている。 ○人員の配置については、業務量等により必要とされる人員よりも1割程度多く配置し、子の発熱等で急に休みが必要になった場合でも柔軟に対応できるような仕組みを構築している。 ○「ブラザーシスター制度」を取り入れ、技術向上に関することのみならず、生活面や心のケアについても先輩従業員が若い従業員を支える体制を整えており、人材の定着・育成に取り組んでいる。
26	エヌ・デーソフトウェア(株)	南陽市	情報通信業	445	○パートタイムで中途採用した女性職員の実績を評価し、正職員として採用、その後同職員の平成24年に管理職へ登用。 ○平成25年10月21日「女性活躍応援プロジェクト（仮題）」第1回会議を開催し、名称を「PANDAプロジェクト（PositiveActionNDActivityの略）」に決定、女性の活躍推進に向けた取組を進めている。
	特定医療法人 敬愛会	尾花沢市	医療福祉業	322	○平成24年、平成26年に男性職員が育児休業を取得。 ○子どもの看護休暇を時間単位かつ有給で取得できる。 ○子育てや介護のため職員が希望した場合は、早番・遅番・土日勤務等のない臨時職員として勤務を継続することができ、いつでも正職員に戻ることができる。
	一般財団法人 三友堂病院	米沢市	医療保健業	593	○仕事と家庭の両立を支援する方針の公表・周知について、法人内にWLB推進プロジェクト委員会を設置し、課題抽出、課題解決に取り組んでいる。 ○離職防止のため、平成20年より短時間正職員制度を導入し、現在35名の職員が利用している。
27	(株)きらやか銀行	山形市	金融・保険業	1,487	○平成25年11月に「きらやかさんプロジェクト（H27.11.1「きらやかスマイルプロジェクト」に改名）」を立ち上げ、これまで女性が参画していなかった「女性の視点を盛り込んだお客様対応戦略」「商品開発」等について、月2回定期的に会議を行い、企画立案から実行にいたるまで積極的に活動している。 ○第4次中期経営計画にワークライフバランスの充実を明記するとともに、管理職の研修においても仕事と生活の調和に関する内容を盛り込み、管理職の意識の向上も図っている。 ○育児や介護等により遠隔地への転勤等が困難な行員においても安心して就業できるよう、平成26年度から「エリア総合職」制度を導入し、各家庭状況に合わせて勤務地を限定した働き方を可能とした。また、この制度では、本人の希望に基づき、育児や介護が落ち着いた段階でエリア総合職から総合職への変更可としている。
	(株)プレステージ・インターナショナル山形BPOガーデン	酒田市	サービス業	374	○職員の多くを庄内地域から採用しており、その8割が女性であるとともに、女性管理職の積極的登用を図っている。女性管理職の中には小学生などの小さい子どものいる子育て中の職員がおり、職員のワーク・ライフ・バランスに配慮しながらも、本人のキャリアアップも考えた体制づくりに積極的に取り組んでいる。 ○職員の子育てにおけるストレスを軽減するため、事業所内託児所を設置・運営。シフト制の勤務形態を考慮し、土日祝日も開園、夜9時まで預けられる体制を取っている。 ○西側職員玄関正面に「ご意見BOX」を設置し、働きやすい職場環境づくりに取り組んでいる。 ※意見が反映された例：ウォーターサーバー、食堂への冷蔵庫の設置

※ 記載内容は受賞当時の状況

山形県ワーク・ライフ・バランス優良企業知事表彰 受賞企業一覧

年度	受賞企業	所在地	業種	従業員（人）	主な取り組み内容
28	(株)寒河江測量設計事務所	寒河江市	サービス業	47	○育児のための所定外労働時間の免除や育児短時間勤務制度の対象を小学校就学始期までとしており、法定以上の取組みをしている。 ○社員の成長を促す環境整備、育成支援のために、社員コーチ制度を導入している。 ○性別にとらわれない能力活躍の推進として、技術系分野への資格取得の講習会、その他研修会等の支援を通じ、技術職への職域拡大等、女性の積極的登用を推進している。
	日新製薬(株)	天童市	製造業	856	○事業所内保育所を設置しており、保育時間も午前7時から午後9時までと、社員の勤務体制に合わせた運営を行っており、親子での出社、退社を可能としている。 ○育児短時間勤務制度の対象を小学校就学始期までとしており、法定以上の取組みをしている。 ○失効する年次有給休暇を積み立て、社員が私傷病により連続して休業する場合に活用できる制度を設けている。 ○課長相当職以上の女性従業員18.1%と女性管理職登用を積極的に推進している。
	山形航空電子(株)	新庄市	製造業	382	○「山形航空電子トータルワークライフ検討委員会」を設置し、社内の仕事と生活の調和について検討しており、これまでに検討された事項（介護休暇における対象家族の拡大等）について就業規則改正がなされる等の実績がある。 ○介護休業の取得期間を1年まで、介護短時間勤務の取得期間を介護休業期間と合わせて3年までとしており、法定以上の取組みをしている。 ○18歳までの扶養家族を持つ社員に対して、「出産アシスト金」「入学アシスト金」「育児アシスト金」を支給する「育児アシスト制度」を設け、次世代育成を強力に推進している。
29	弘栄設備工業株式会社	山形市	建設業（管工事業）	100	○男性比率が高い建設業界において、いち早く平成13年から女性の管理職登用に取り組んできた。女性従業員22名のうち、管理職2名、役職（係長・主任）7名を登用している。 ○従来女性の少なかった技術系分野にも積極的に女性を登用している。（H25：1名→H29.6：7名） ○在宅勤務制度を導入している。（実績4名） ○結婚や出産を機に退職した従業員の再雇用に積極的に取り組んでいる。（実績2名） ○社員登用制度を設けており、有期契約労働者の正社員登用の実績あり。（実績6名） ○ノー残業デーの設定や、家族参加の社内イベントの実施等を通じて、男女ともに働きやすい職場づくりに努めている。
	社会福祉法人恵泉会	鶴岡市	福祉（社会福祉施設等の運営）	323	○女性を積極的に登用し、役職職員55名のうち、女性が37名と、7割近くを占めている。 ○仕事と家庭の両立支援のため、育児短時間勤務制度の対象を法定（3歳未満まで）以上の、小学校就学時までとしている。 ○平成28年4月に、事業所内保育所を開設し、職員については保育料を半額としている。 ○自主的な学習及び研修・研究に対する経費の一部を助成し、研修期間中の職員の服務については、研修日数に応じて就業の義務を免除している。（自主研修制度） ○過去3年間は、女性の対象者全員が育休を取得しており、出産・育児による退職者はいない。 ○育児・介護を理由に退職した職員が復職できるようになった際には、その再雇用に積極的に取り組んでいる。（実績2名）
30	株式会社ジェイ・サポート	山形市	製造加工業	27	○役員・管理職3名のうち、女性が1名となっている。 ○女性社員のスキル向上等のため、リーダーシップに係るセミナーや通信教育の受講を積極的に推奨している。 ○時間外勤務の縮減に努めるため、社員一人ひとりのスキルアップを行い、繁忙期においても他部署からの人員支援を可能とする独自の「複業制度」を導入している。 ○育児短時間勤務制度の対象を小学校就学始期までとしているほか、子の看護休暇や介護休暇が時間単位で取得可能となっており、法定以上の取組みを行っている。 ○男性の育児休業の取得実績がある。（実績2名。約2週間。） ○年次有給休暇やリフレッシュ休暇の取得を促進するため、社内へのポスター掲示や社員一人ひとりに声掛けするなどしている。 ○男女問わず、子どものいる社員に対しては、優先的に夏休みや冬休みに合わせた長期休暇が取得できるように配慮している。 ○ワーク・ライフ・バランス推進員を2名配置し、ノー残業デーの取組みや社員アンケートを実施するなど、働きやすい職場環境づくりに取り組んでいる。（取組み例：山形いきいき子育て応援企業ダイヤモンド企業の認定、健康経営優良法人認定等）

※ 記載内容は受賞当時の状況