

大企業部門・職業安定局長賞（奨励賞）

・味の素株式会社 従業員数：4,110人 所在地：東京都中央区 業種：製造業（食品製造業）

【多様な働き方を可能にする働き方改革を進めるとともに、生産性の向上によって労働時間を削減することについて労使合意】

味の素流の「働き方改革」である「Work@A」を推進することにより、労働時間短縮と生産性向上を実現している。

- ★スーパーフレックスタイム、在宅勤務、研究職の裁量労働制、朝方勤務支援（朝食無料提供）、No 残業デーの実施、会議・資料削減
- ★生産性の向上により労働時間を削減することについて労使合意（所定労働時間を2020年に7時間とすることを視野に入れ、2017年度より7時間35分を7時間15分に）
- ★生産性の高い働き方を実現するためのICTを活用した「どこでもオフィス（テレワーク）」の整備（いつでもどこでも仕事をでき、通勤の負担を緩和できる）

・伊藤忠商事株式会社 従業員数：4,279人 所在地：東京都港区 業種：卸売・小売業（総合商社）

【朝型勤務制度等の導入による業務効率化の実現と、経営戦略としての健康経営推進】

朝型勤務制度の導入などで残業を抑制するとともに、業務の効率化を推進し、生産性の向上を実現している。

- ★仕事の効率を向上させ、時間外労働を抑制する「朝型勤務制度」の導入（20時以降の残業原則禁止・22時以降禁止、朝食の無料配布、朝型勤務に深夜勤務と同額の割増賃金支給、早朝に任意参加の研修実施）。月平均残業時間は15%減
- ★トップのリーダーシップのもと会議開催状況などを定量的にチェックし業務効率化を図る。重要会議開催回数：41%減、総会議時間：50%減、会議資料の厚さ：48%減
- ★社員の健康力増強を経営戦略の一つに位置づけ（生活習慣病予備軍向け健康プログラム、禁煙治療費全額補助化、食堂のヘルシーメニュー等）

・株式会社千葉銀行 従業員数：6,396人 所在地：千葉県千葉市 業種：金融・保険業（銀行業）

【労働時間の縮減と業務のプロセス・構造の抜本的な見直しによる生産性向上の実現】

労働時間の縮減と業務のプロセス・構造の抜本的な見直しを通じた業務効率化により、生産性の向上を実現している。

★労働時間の縮減（退行時間を各人が机の上で宣言、近隣店舗共同の早帰りキャンペーン、労働時間の縮減を業績・人事評価項目へ反映）による業務効率化・生産性向上

★現場からの業務効率化意見提案に基づくBPR（業務のプロセス・構造の抜本的な見直し）による業務効率化・生産性向上

★各行員のスキルレベルにあった研修機会の提供（新人教育のトレーナーの配置、スキルチェックシートの活用によるスキルの見える化、スキルレベルに応じた研修を設定）による各人の生産性向上

★結婚や配偶者の転勤等による転居により退職を余儀なくされた社員を転居先の地方銀行に紹介する「地銀人材バンク」の創設（全国地方銀行協会会員全64行が参加する「輝く女性の活躍を加速する地銀頭取の会（事務局：千葉銀行）」での取組として）

・富士ゼロックス株式会社 従業員数：9,492人 所在地：東京都港区 業種：製造業（複写機、ワークステーション等の製造・販売等）

【ITを活用した業務プロセス再構築やオフィス環境整備などによる生産性の向上の実現】

ITを活用した業務プロセス再構築、人事ルール改善、オフィス環境整備などから働き方の変革を進め、生産性の向上を実現している。

★全社レベルの「働き方の変革」として、①業務重点化・プロセス改革（業務の優先順位づけによる業務効率化）、②勤務制度の刷新（モバイルワーク、朝型フレックスタイム、在宅勤務制度、配偶者転勤帯同制度等）、③意識・風土変革（部門長への啓発指導を通じた決められた時間で成果を出す意識・風土づくり）を推進し、生産性向上を図る。

★特に「営業働き方改革」として、①業務プロセスの再構築（業務プロセスの可視化、各種申請業務の徹底的な無駄の削減、モバイルワークに即した帳票電子化・電子印による承認等）、②ITモバイルによる働き方（遠隔地コミュニケーションを可能とする各種ITシステムの導入）、③人事ルールの改善（コアタイムのないフレックス勤務を可能とした在宅勤務、直行・直帰可能な勤務制度等）、④オフィス環境の整備（ドキュメント電子化によるフリーアドレス（個人机をもたない）オフィス、コミュニケーション席や一般席と隔離された集中作業用席の設置、サテライトオフィス等）を推進し、生産性向上を図る。営業付帯業務時間の52%減・総労働時間11%減を実現

・ヤフー株式会社 従業員数：5,794人 所在地：東京都千代田区 業種：情報通信業

【能力の発揮と組織の活性化を図るための様々な仕組みを通じたイノベーションと高付加価値の創造】

テレワーク、企業内起業、専門人材の育成・活用、通年採用の実施など、人材の育成、能力の発揮、組織の活性化等を図るための様々な仕組みや取り組みを通じて、企業全体としてイノベーションと高付加価値を生み出している。

★「どこでもオフィス」（在宅に限定せず連絡がつけば好きな場所で仕事ができるテレワーク）による良いアイデアの創出や業務効率の向上を目的とする働き方

★企業内起業家の育成（現在の業務から離れて、他のスタートアップ企業が複数いる環境の中で切磋琢磨しながら、新しいアイデアやビジネスプランに挑戦できる「スター育成プログラム」。最終審査に合格すると起業ができる）

★専門性に優れたエキスパート人材を「黒帯」に任命し、任命一時金と年度活動予算を付与して、社内の専門技能発展と伝承への貢献や社外への情報発信を行う

★従来の中途採用（キャリア採用）のほかに、新卒一括採用を廃止し、30歳以下であれば経歴にかかわらず応募できる「ポテンシャル採用」による通年採用を開始（海外留学生や博士号取得者などにも対応）して、能力の高い人材を柔軟かつ平等に採用

★その他「1on1 ミーティング」（週1回の上長と部下の1対1による課題解決や目標達成のためのミーティング）、「ななめ会議」（マネージャーのチーム運営に関して部下や関係メンバーが良い点・改善点をフィードバック）、「人財開発会議」（直属の上司と関連部署の役職者が各人の中長期的な育成方針を話し合いとその結果を全員へフィードバック）、「Yahoo!アカデミア」（次世代リーダーを育成するため、経営層が受講者に直接指導する企業内大学）、「ジョブチェン」（社内で新しい仕事に挑戦したい場合に異動希望を自主申告できる仕組み）、「バリュー評価」（ヤフーが掲げる行動指針に関する、半期に1度の360度相対評価）などにより、人材の育成、能力の発揮、組織の活性化を図っている。

中小企業部門・職業安定局長賞（奨励賞）

- ・ **国本工業株式会社** 従業員数：90人 所在地：静岡県浜松市 業種：製造業（自動車部品の製造、金型の設計・製作等）

【世界初の新技術の開発、製造ラインの進化による効率化と新しいアイデア等を生み出し自律的に動ける社員の育成】

世界初の新技術の開発をベースに、製造ラインの進化による効率化と、新しいアイデア等を生み出し自律的に動ける社員を育成することを通じて、高付加価値を生み出している。

- ★「地域新生コンソーシアム研究開発事業」に参加したことにより、データ取り、実績評価、ベテランの経験知識と若手のチャレンジ精神の融合を学んだ。その結果、現場の社員のアイデアや新技術へのチャレンジによる新技術・新製品の開発が進み、世界初のプレス金型による極小曲げ工法の開発に成功
- ★生産ラインは半数以上、金型は全てを自社製とすることで、製造ラインを進化させ作業時間の短縮化に成功
- ★作業改善と製造ラインの効率化により、研修に時間を割けるようになり、休暇取得率も大幅に向上
- ★機械の監視・保全の仕事につく前に、現場での少量生産の手作業に従事して仕事の流れを理解することで、顧客のニーズに応じた新しいアイデア・解決策・新製品の提供が可能に
- ★若手社員が自分で考え、自分で設計し、自分で作っていくチャレンジにより、自律的に動ける社員を育成

- ・ **サントリーシステムテクノロジー株式会社** 従業員数：184人 所在地：大阪府大阪市 業種：情報通信業

【社員主体の労働時間短縮等の取り組みと年間労働時間の5%を自己研鑽に充てるルールによる自己研鑽支援】

社員主体の「部活動」として提案された労働時間短縮や柔軟な働き方の取り組みを実施するとともに、年間労働時間の5%を自己研鑽に充てるルールによる自己研鑽支援などを通じて、生産性の向上と働き方の改革を進めている。

- ★労働時間だけでなく社員が生き生きと働ける環境を整備する取り組みを、社員主体の部活動として提案し実施（「イキイキプロジェクト」）。超勤削減（前年比10%減）・有給取得促進（5日以上取得100%）の目標設定、ノー残業デー、会議&メール半減活動による労働時間削減を実現。また、テレワーク制度、時間単位の有給・代休制度、サンクスカードで感謝を伝える活動、IT最新技術を研究・試作しイノベーションを生み出すなど
- ★ECRS（廃止・集約・入れ替え・簡素化）の観点からの業務効率化とIT運用プロセス整備などの品質向上活動により、システム利用部門からのサービスデスクへの問い合わせ・依頼件数が対前年9.8%減、障害件数は対前年26%減
- ★年間労働時間の5%（年10日）を自己研鑽に充てなければならないルール（「5%ルール」）の設定による自己研鑽支援

・株式会社リソース 従業員数：73人 所在地：香川県高松市 業種：サービス業（リサイクル業）

【回収された資源の加工による付加価値向上と障害者目線の作業環境整備による企業全体の生産性向上】

回収された資源の加工による付加価値向上や、障害者目線の雇用形態作業環境の整備を図ることなどにより、健常者を含む企業全体の生産性の向上と働きやすい職場づくりを実現している。

★回収された資源を単に選別するだけでなく、再利用資源にまで加工して付加価値を向上

★障害者を、サポート体制を完備することにより正社員として処遇し戦力化（全社員の3割が障害者）

★作業ラインの高さを調整する等、障害者目線の作業環境を整備することで、健常者の作業効率もアップ

★作業量の達成率による賃金格差や解体台数の目標設定等はせず、健常者・障害者がストレスなく働ける環境を整備することで品質を担保

★「残業はほぼナシ」が、遠方からの就職希望者獲得や定着率の高さに寄与