

# 群馬県いきいきGカンパニー

---



働き方 **改** 革

---


優良取組事例集

---

平成30年度

今日からできる、働きやすい職場環境づくり

群馬県

群馬県いきいきGカンパニー認証制度 



# 働き方改革 優良取組事例集 平成30年度



P 0 2 群馬県いきいきGカンパニー認証制度の紹介

P 0 3 株式会社 群馬銀行

平成30年度  
優秀賞

P 0 4 株式会社 日東システム開発

平成30年度  
優秀賞

P 0 5 リコージャパン株式会社 販売事業本部  
群馬支社

平成30年度  
奨励賞

P 0 6 伊田繊維株式会社

平成30年度  
奨励賞

P 0 7 クシダ工業株式会社

P 0 8 株式会社大信工業

P 0 9 株式会社ナカダイ

P 1 0 株式会社ポーラ 群馬ゾーン

P 1 1 株式会社明電舎 太田事業所

P 1 2 株式会社ヤマダホームズ

取組別INDEX・今日から使える働き方宣言カード

## 群馬県いきいきGカンパニー認証制度の紹介

群馬県では、働きやすい職場環境づくりに取り組む企業を「いきいきGカンパニー」として認証しています。

認証にはベーシック認証と、さらに取組が進んだゴールド認証の2つの区分があります。



### 認証のメリット

- ・ 県HP等に公表することによる**企業のイメージアップ**
- ・ 県等が発注する公共調達において、**入札参加資格での加点**
- ・ 求人や面接会等で**働きやすい職場であることをPR**
- ・ 職場で実施する家庭教育研修会などに**無料で講師を派遣**
- ・ 金融機関における**低金利融資制度の利用**
- ・ 女性の活躍やワーク・ライフ・バランスに関する講演会等の**情報提供**
- ・ 特に優れた取組を行う事業所に対する**知事表彰**(ゴールド認証のみ)

### 認証要件

#### ベーシック認証

- 育児休業に関する制度を社内規則に規定
- 次の各分野に関する**取組宣言**
  - ① 育児・介護と仕事の両立
  - ② 女性の登用・活躍推進
  - ③ 従業員の家庭教育等
- 過去3年間において、法及び法に基づく命令のほか関係法令に違反する重大な事実がない

#### ★ゴールド認証★

- ベーシック認証の要件を全て満たす
- 介護休業に関する制度を社内規則に規定
- 群馬県男女共同参画推進条例に基づき、**男女共同参画推進員**を設置
- 次の各事項に関する**取組実績**がある
  - ① ワーク・ライフ・バランスの推進
  - ② 女性の登用・活躍推進

▶ 申請の手続きについては、県ホームページをご覧ください。

<http://www.pref.gunma.jp/06/g2200269.html>

## ▶女性の活躍 ▶休暇制度の整備



### 株式会社群馬銀行

代表者 代表取締役頭取 深井 彰彦  
住 所 前橋市元総社町194  
T E L 027-252-1111  
U R L <https://www.gunmabank.co.jp/>  
従業員数 男性2191人 女性2420人

平成30年度  
優秀賞

#### 取組内容

- 女性活躍推進を全行横断的な取組みにするための、女性専門チームの活動継続
- 女性専門チームから役員への提言実施

#### 取組の成果

- ◎時間単位で取得可能な「タイムリー休暇制度」の導入
- ◎制度の柔軟な利用により、働きやすさが向上

### 行員の声を基に、県内での先進的な両立支援制度を整備

群馬銀行では以前、1日又は半日単位の休暇制度取得であったが、「診療のため1時間だけ早く退行したい」「子どもの学校行事でお昼の時間だけ抜けたい」という声が挙がっていた。それを踏まえ、女性専門チームが提言を行い制度導入に至った。他にも、出産時に支給される「育児サポート手当」や不妊治療に利用できる「チャイルドプラン休暇」など、行員からの声を反映しながら働きやすい職場への取り組みを継続している。

#### 取組への思い



##### ! 取組のきっかけ

女性活躍推進への取り組み強化のため、全行横断的な女性行員からなる「女性専門チーム」を結成しました。女性目線での課題抽出、解決策の提案など、継続的な活動を行っています。

##### ? 今後の展望

今以上に女性が働きやすくなるよう、有給休暇取得率や女性の平均勤続年数を向上させていきます。加えて、女性専門チームの活動は今後も継続していきます。

#### 働く人の声



平成30年度の女性専門チームに参加し、普段の業務では経験できない、他行行員との意見交換や、セミナーの企画運営をしました。チームには、一緒に働きたいと思えるような尊敬できるメンバーが集まっており、自らを見直して成長する機会になっています。提言により導入されたタイムリー休暇制度は、子どもの通院のためによく利用しており、とても便利だと感じています。

## ▶生産性の向上 ▶女性の活躍



### 株式会社日東システム開発

代表者 代表取締役 青木 稔  
住 所 太田市清原町5-8  
T E L 0276-37-8285  
F A X 0276-37-8292  
U R L <https://www.nittosys.co.jp/>  
従業員数 男性56人 女性37人

◆平成30年度◆  
◆優秀賞◆

### 取組内容

- ビジネスモデルの大幅転換により、職場環境改善を実現
- 社員にモバイルPCを配布し、モバイルワークを推奨

### 取組の成果

- ◎残業が少ない為、時短勤務制度を利用しなくても仕事と育児等が両立できる
- ◎情報共有・意思決定のスピードが迅速化し、時間外労働の削減につながる

## 働き方改革は「生き残り戦略」

日東システム開発では、日ごろから社員が意見を伝えやすい環境をつくり、社員の声を基に時間外労働の削減や両立支援に取り組んでいる。モバイルワークやチャットシステムは社員からの意見で実現した。こうした取り組みを進めた結果、平成30年度は有給休暇取得率が7割を超えている。青木社長は「人が財産なので、採用が難しい時代を生き抜くために、生き残り戦略としてワーク・ライフ・バランスに取り組んでいる」と語っている。

### 取組への思い



#### ! 取組のきっかけ

受託開発から自社開発へビジネスモデルを転換し、自分たちで時間をコントロールできるようになった結果、職場改善に投資できるようになりました。また、男女関係なく優秀な社員を採用しようとしたところ、女性社員が増え、産休・育休やキャリアの形成に目を向ける必要ができました。

#### ? 今後の展望

2020年完成予定の新社屋は、社内モバイルワークを重視した社屋となる予定です。  
有給休暇取得率100%を目指し、若手の独身社員など、取得率の低い社員への働きかけを行っていきたいと考えています。

### 働く人の声



パートとして働いていた時に約1年間育休を取得しました。戻ってきたときにはメンバーが変わっていましたが、休みの間も2ヶ月に1度は会社に来ていたので、皆さんとコミュニケーションもとれ、それほど不安はなかったです。この会社で働き続けたいと考え、育休復帰から1年後に正社員になりました。

## ▶長時間労働の削減 ▶休暇制度の整備



### リコージャパン株式会社 販売事業本部 群馬支社

代表者 支社長 石下 義治  
住 所 前橋市元総社町527-3  
T E L 027-251-1191  
F A X 027-290-1132  
U R L <http://www.ricoh.co.jp/>  
従業員数 男性235人 女性28人

◆平成30年度◆  
◆奨励賞◆

### 取組内容

- 勤怠管理ソフトを活用した労働時間の明確化 & 長時間労働の社員の上司に「忠告メール」
- 週3回ノー残業デー（月水金）の実施（群馬支社独自）
- 有給休暇の取得率の目標値を定めて全社員が月末までに取得計画を提出 & 時間単位有給休暇制度の導入

### 取組の成果

- ◎ 上司が残業の多い部下を把握し、マネジメントにより改善を図る
- ◎ 残業しない風土をつくり、社員一人一人の意識改革を進める
- ◎ 平成30年に有休取得率63.5%を達成。(全国48支社の中で第1位)

## 勤務時間の見える化と有給休暇の計画的取得を制度化

リコージャパンでは、顧客対応を行う社員の時間外労働や休日出勤が多かったため、長時間労働の削減と防止、有給休暇の取得推進に取り組んできた。勤怠管理ソフトにより勤務時間を「見える化」し、残業の多い社員の上司に「忠告メール」が送信される仕組みを導入している。また、有給休暇取得率の目標値を設定し、月末までに次月の有給休暇休暇の取得計画を提出して共有するなど、休暇取得しやすい職場環境づくりに取り組んでいる。

### 取組への思い



#### ! 取組のきっかけ

働き方改革が全社的に推進され、群馬支社でも取組が本格化しました。優秀な人材を採用するため、またダイバーシティ推進のためにも、多様な働き方の実現が求められていると思います。

#### ? 今後の展望

リコーでは「テレワーク」「在宅勤務」の実現に向けて東京本社で試行中なので、群馬支社での導入を検討しています。

### 働く人の声



妻が第2子を出産してから1週間の育休を取得しました。先輩が取得しているのを見て、自分も取得したいと考えたことがきっかけですが、上司から育休制度について説明があったおかげで取得に踏み切ることが出来ました。上司からの説明が無ければ取得しなかったかもしれません。職場に「全員で協力してお客様対応をしよう」という風土があったこと、休業者をサポートする担当がいたことも助けになりました。

リコージャパンではモバイル端末に案件管理や日報等がすべてデータ化されているので、復帰後の情報共有もスムーズでした。



## ▶ 休暇制度の整備 ▶ 長時間労働の削減



### 伊田繊維株式会社

代表者 代表取締役 伊田 茂  
住 所 桐生市境野町6-429-1  
TEL 0277-44-9084  
FAX 0277-44-9087  
URL <https://idaseni.com/>  
従業員数 男性7人 女性17人

◆ 平成30年度 ◆  
◆ 奨励賞 ◆

### 取組内容

- 半日有給休暇制度を導入するなど、就業規則を見直して社員に直接説明
- 1年前から繁忙期に備えて生産体制を改善
- 定時15分前には掃除を始めるなど、定時に終わらせる風土と環境づくり

### 取組の成果

- ◎ 有給休暇取得率が3年間で3倍になり、初めての育休取得者(男性)も誕生
- ◎ 受注量が増えても年々残業を削減
- ◎ 時間外労働は月平均5時間、製造部門では月平均1時間未満(平成30年度時点)

## 日本でものづくりをしたい若者が働きたいと思える会社にする

伊田繊維では8年前と比較して従業員数6倍、平均年齢29歳と若い従業員が多くなったため、社員が安心して長く勤められる職場にするために、専務自ら休暇制度など就業規則の見直しを行い、半日単位の有給休暇取得を可能にした。平成29年に自社工場を新設した際には、若い人が働きたいと思える快適な環境を整備するとともに、最新の設備を導入して生産性と安全性の向上を実現している。

### 取組への思い



#### ! 取組のきっかけ

生産を継続していくために若い社員を採用する必要があり、その際に規則や制度を曖昧にできないと思ったので、自ら就業規則について勉強して整備し、社員に説明しました。

#### ? 今後の展望

会社が成長しながらそれぞれがうまく休めるようにしていくことが大事だと思います。一方で、社員が休暇を取りすぎて会社が回らなくなってしまっただけではいけないので、企業の身なりを整えるとともに、社員には安心感を持って働いてもらえるような舵取りを心がけていきたいと考えています。

### 働く人の声



専務から育休の制度を紹介され、約2ヶ月半取得しました。自分が抜けることで代わりに誰かが仕事を肩代わりすること、そして戻って来られるのかという不安がありましたが、周りのサポートのおかげでブランクを感じることなく復帰できました。

また、育休は仕事の仕方や考え方を見直すきっかけにもなりました。育休前は時間をかけられるだけかける働き方をしていましたが、育休後は肩代わりしてくれた社員の働き方を見本にし、時間を区切って業務を行うようにしました。その結果、仕事の質も量も上げることができました。

## ▶業務の見直し ▶女性の活躍



### クシダ工業株式会社

代表者 代表取締役社長 串田 洋介  
住 所 高崎市貝沢町甲965番地  
T E L 027-362-1231  
F A X 027-363-6281  
U R L <https://kushida.co.jp/>  
従業員数 男性243人 女性44人

#### 取組内容

- 社員の声をもとに各種制度改革を行い、職場環境改善を推進
- 育休制度の周知や技術職への積極的な登用など、女性社員活躍と採用を推進
- 部門別業務改善チームにより、効率化につながる改善策を全社的に発表

#### 取組の成果

- ◎「帰りづらい」「休みづらい」風土からの脱却
- ◎男性の多い職種で女性社員が活躍。設計・製造など技術職の採用も増加
- ◎社員同士で協力しながら、本気で仕事の効率化に取り組む

## 「WORK LIFE VACANCES」－仕事も生活も本気で楽しもう－

クシダ工業では「WORK LIFE VACANCES」をテーマに、社員が仕事もプライベートも充実できるような働き方改革に取り組んでいる。特に女性の採用や活躍に力を入れており、育休制度の整備や管理職の意識改革に取り組んだ結果、男性の多い技術職(設計や配電盤製造等)で女性社員が活躍するようになり、採用も増加している。平成29年度からは部門別業務改善チーム活動がスタートし、約10チームが業務の見える化や無駄の削減に取り組んでいる。

#### 取組への思い



##### ! 取組のきっかけ

以前は結婚したら退職という女性が多く、離職が大きな問題でした。企業を支えているのは「人」。離職は大きなロスと考え、女性活躍を重視するようになりました。

##### ? 今後の展望

各部署ごとに仕事の属人化をなくし、マニュアル作成による多能工化を進めています。今後も「WORK LIFE VACANCES」をテーマに、社員には働きがいと生き甲斐を感じてもらい、仕事も自分の生活も大切にしたいです。そして仕事を好きになってもらいたいと思います。

#### 働く人の声



育休を1年間取得し、復帰後は育児短時間勤務制度(9時～16時)を3年間利用しました。正直、育児の不安もあり仕事を続けられるか心配でしたが、社長や部長から復帰を望む声もありましたので、復帰を決意しました。実際に働くと会社もしっかりサポートしてくれますし、仕事と生活のバランスをとることができるので、諦めずに続けて良かったと思っています。



## ▶ 職場環境の整備 ▶ 女性の活躍



### 株式会社大信工業

代表者 代表取締役 熊木 隆  
住 所 前橋市上新田町626-1  
T E L 027-280-6100  
F A X 027-280-6101  
U R L <https://www.nittosys.co.jp/>  
従業員数 男性11人 女性2人

#### 取組内容

- SNSを活用し、従業員同士で情報共有
- 季節ごとのイベント(餅つき・花見等)は家族連れで参加可能
- 社内会議・社内改革において、女性視点の意見を積極的に採用

#### 取組の成果

- ◎ 迅速なコミュニケーションを可能にし、休暇取得しやすい環境を整備
- ◎ 女性視点のアイデアにより、職場環境の改善を実現
- ◎ 家族の顔が見えることで、会社の一体感を醸成

### 顔が見える & 話しやすい環境が働きやすい職場をつくる

大信工業では、お互いの家族や仕事の状況をよく理解し合い、円滑なコミュニケーションをとっている。SNSで仕事の連絡や休暇取得等について情報を共有し、季節ごとのイベントでは社員の家族も参加し、社員やその家族の顔が直接見える環境をつくっている。また、男性の多い建設業だからこそ、会議等では女性社員の意見をよく聴くようにしている。

#### 取組への思い

##### ! 取組のきっかけ

SNSの活用は会社用携帯をスマートフォンに切り替えるタイミングで始めました。元々休みが取りやすく、会社自体に家族的な雰囲気があると感じています。

##### ? 今後の展望

工事現場で働く社員と事務職で休暇取得に差があるので、その差を小さくすることが課題だと考えています。

#### 働く人の声

約1年間の育休を取得しました。取得をしたいと申し出たところ、批判等はありませんでした。育休中は戻るところがあるか不安でしたが、前の仕事にスムーズに復職することができました。  
建設会社で女性は少数ですが、そのことに引け目を感じることはありません。

## ▶ 業務の見直し ▶ 生産性の向上



### 株式会社ナカダイ

代表者 代表取締役 中藪 正四  
住 所 前橋市駒形町1326  
T E L 027-266-5103  
F A X 027-266-5044  
U R L <http://www.nakadai.co.jp/>  
従業員数 男性41人 女性25人

#### 取組内容

- 監督者の業務を分担し、監督者が業務改善に時間を割けるようにする
- 業務の見直しとITツールの導入を進める

#### 取組の成果

- ◎ 1日の作業計画を立て、時間外労働を未然防止
- ◎ 作業動線の見直しにより、フォークリフト3台を処分
- ◎ 現場にカメラを導入し、確認作業の人員を1人削減

### 従業員が長く働ける職場にするために、徹底的に無駄を無くす

ナカダイでは、監督者の負担を削減し、職場改善に取り組めるようにした上で、社員の報告書を基に無駄の発見と削減に取り組んでいる。作業の見直しやITツール(カメラ等)の導入を進めるとともに、地域のシニアや退職者に作業を依頼するなど、外部の力も借りて業務の省力化を図っている。また、社員に長く働いてほしいとの思いから、育児支援休暇や時間単位有給休暇など、仕事と家庭を両立しながら活躍できる制度を整備している。

#### 取組への思い



##### ❗ 取組のきっかけ

元々、資源の有効利用が仕事のベースであり、社員の能力の有効利用も会社のDNAとなっています。平成27～28年頃から社内チームを組んで、本格的に業務の見直しを始めました。

##### ? 今後の展望

現在、廃棄物の重量確認や現場の安全確認にWEBカメラや業務効率化ソフトを活用していますが、今後は在庫管理等にも応用したいと考えています。

まだ、現場、事務ともに課題もありますが、今後も従業員の状況に応じて様々な働き方を実現していきたいです。

#### 働く人の声



産休と育児休暇を2回取得し、復帰後は短時間勤務制度(9時～5時)を利用しました。初の育休取得者でしたが、取得を相談したところすんなり受け入れてもらえました。育休中には社内の業務発表会に参加させてもらい、社内や業界の情報を得ることができたので、ブランクをあまり感じませんでした。

ナカダイでは部長や上の者も休暇制度を積極的に利用しているので、下の者も取りやすいと感じています。(今年10月から3回目の育休取得予定)

## ▶▶ 多様な勤務形態



### 株式会社ポーラ 群馬ゾーン

代表者 センターマネージャー 光永 将之  
住 所 高崎市高関町388-1  
T E L 027-327-5495  
F A X 027-324-0125  
U R L <https://www.nittosys.co.jp/>  
従業員数 男性8人 女性7人

#### 取組内容

- フレックスタイム制度の活用(11時～14時をコアタイムとする)
- 兼業許可制度や資格取得支援制度
- 定期的に全体ミーティングを開き、チームの垣根を越えて情報共有

#### 取組の成果

- ◎柔軟な働き方を実現し、育児や遠距離通勤に対応できる
- ◎業務外での経験が社員の学びになり、活かされるようになる
- ◎コミュニケーションが活発になり、他グループへの改善提言も行われる

### 社員が積極的に制度を活用しなければ、形骸化してしまう

ポーラでは、フレックスタイムや兼業制度など、社員が柔軟に働ける制度を充実させている。社員はこうした制度を形骸化させないように積極的に活用している。兼業制度でライターを経験した社員は「ライターで得た専門知識が業務に活かされた」と語っている。資格取得支援制度もあり、合格すると半額援助される。また、北関東センターでは役職に関わらず「さん」づけて呼ぶ風土があり、月1回の全員ミーティングではチームの垣根を越えて業務改善を話し合うなど、フラットで風通しの良い風土がつけられている。

#### 取組への思い



##### ! 取組のきっかけ

ポーラでは15年前位から制度面の充実が進んでいったと思います。世の中の流れで、女性がより働きやすい職場環境が整備されていきました。

##### ? 今後の展望

現在「どこでもワーク」という制度を試験中です。これは申請すれば週2日間はどこでも仕事が可能になる制度で、平成31年1月から全社的に実施中です。

#### 働く人の声



子どもは2人で各1年ずつ育休を取得しました。先輩も取っており、また自分の後輩にも今後取ってもらいたいと思ったので取得しました。職場は育休が取得しやすい環境です。仕事の引継ぎについては、ベースの仕事はミーティングなどで毎回細かく情報共有しているので、引き継ぎや復職で特に困ったことはありませんでした。

## ▶ 休暇制度の整備 ▶ 長時間労働の削減



### 株式会社明電舎 太田事業所

代表者 事業所長 川村 誠  
住 所 太田市西新町127  
T E L 0276-32-1111  
F A X 0276-32-7700  
U R L <http://www.meidensha.co.jp/>  
従業員数 男性420人 女性56人

#### 取組内容

- トップダウンによる制度の整備と意識改革により働き方改革を推進
- 年1日「リフレッシュデー」として全社16時に退社
- サテライトオフィススペースの設置とテレワークの実施

#### 取組の成果

- ◎ 有給休暇取得推奨期間の設定と周知により、計画的有給休暇取得を推進
- ◎ リフレッシュデーは取引先にも協力を依頼し、社員の93%が16時退社を実現(平成29年)
- ◎ 出張先でも業務が可能になり、柔軟な働き方を実現する

### 「歴史ある企業ではあるが、変えていかなければいけない」

明電舎は創業120年以上の企業だが、社員の働き方改革に積極的に取り組んでいる。「年次有給休暇取得推奨ゾーン」を設け、連休や祝日と併せて長期休みを取ることを推奨し、社内ネットなどで周知している。また、毎週水曜日を定時退社日に設定し、労働組合と一緒に帰宅を促すパトロールを行うことで、定時退社の徹底を図っている。最近では全社的にサテライトオフィスの設置やテレワークを推進しており、太田事業所ではテレワークデイズに9名が参加した。川村事業所長は「テレワークやサテライトオフィスはその人や業務内容ごとに適正があると思うが、環境や設備を整え、フレキシブルな働き方への支援を行っていききたい」と語っている。

#### 取組への思い



##### ! 取組のきっかけ

明電舎では業務効率化(RPA)や、年間総実労働時間削減などを全社横断的に管理強化するため「働き方改革推進室」を発足しました。改革の一環として、会議の効率化を行い、TV会議やSkype会議の推奨をしています。

##### ? 今後の展望

仕事のやり方を変えることは簡単ではありませんが、何かのきっかけがないと変わらないと思います。お客様対応や納期があり、残業はやむを得ない部分がありましたが、いかにそのような意識を変えていくか、今後も試行錯誤していきたいと考えています。

#### 働く人の声



明電舎では「誕生日休暇制度」があり、誕生日の日は有給休暇とは別に休むことができるので、よく利用しています。また、年次有給休暇休暇も月1回は計画的に取得するようにしています。

毎週水曜日の定時退社日には、時間を意識して定時に帰れるように努めています。



## ▶▶女性の活躍



### 株式会社ヤマダホームズ

代表者 代表取締役 増田 文彦  
住 所 高崎市栄町1-1  
T E L 027-310-2244  
F A X 027-310-2245  
U R L <https://yamadahomes.jp/>  
従業員数 男性1128人 女性375人

#### 取組内容

- 部門間を超えて「女性活躍推進チーム」を発足
- 育休中の社員に対し、人事部や職場復帰した社員からのメッセージを配信

#### 取組の成果

- ◎女性の意見を商品開発や住宅展示等に活用  
女性社員の家庭・育児体験を営業提案に活かし、現場からも好評を得ている
- ◎育休中の社員の疎外感を和らげ、復帰後も相談しやすい環境を整備

### 女性の視点により、業務でも働き方改革でも成果を上げる。

ヤマダホームズでは平成17年に「働き甲斐のある職場づくり」を目指し、部門間を超えて「女性活躍推進チーム」を発足した。生活に根ざした展示や収納を提案するなど、女性ならではの視点を活かして成果を上げている。担当者は「最初は受け入れられないこともあったが、お客様が満足して下さることで徐々に認められてきた」と語っている。また、育休中の社員の疎外感を和らげるために、給与明細とともにメッセージを配信する取組を行っており、これもチームの提案により実現した。

#### 取組への思い



##### ! 取組のきっかけ

10年前に社内改革プロジェクトが全社的に進められる中で、女性活躍の推進としてプロジェクトチームが発足されました。女性目線での商品開発や、育休取得及び復職支援などを進めています。

##### ? 今後の展望

今後も女性活躍チームの活動や、育休中の人へのメッセージ配信を継続し、拡充していきたいです。  
男性育休も取得推進していますので、さらに認知度を高めていきたいと思っています。

#### 働く人の声



育休(8ヶ月)と短時間勤務(1年間)の制度を利用しました。育休中に復職できるか不安でしたが、相談できる場所が分かりませんでした。こうした自分の経験を基に、育休中の社員に対し「メッセージ配信」を行いたいと思いました。  
育休中は家庭に時間を割くことができ、家族円満に過ごせました。復職後は、子どもを保育園に預けることにうしろめたさもありましたが、仕事を両立しながら短時間で密に接するようになったと思います。



# 取り組み別INDEX

## ▶ 職場環境の整備

P 0 8 株式会社大信工業

## ▶ 業務の見直し

P 0 7 クシダ工業株式会社

P 0 9 株式会社ナカダイ

## ▶ 生産性の向上

P 0 4 株式会社 日東システム開発

P 0 9 株式会社ナカダイ

## ▶ 長時間労働の削減

P 0 5 リコージャパン株式会社 販売事業本部 群馬支社

P 0 6 伊田繊維株式会社

P 1 1 株式会社明電舎 太田事業所

## ▶ 休暇制度の整備

P 0 3 株式会社 群馬銀行

P 0 5 リコージャパン株式会社 販売事業本部 群馬支社

P 0 6 伊田繊維株式会社

P 1 1 株式会社明電舎 太田事業所

## ▶ 女性の活躍

P 0 3 株式会社 群馬銀行

P 0 4 株式会社 日東システム開発

P 0 7 クシダ工業株式会社


P 0 8 株式会社大信工業

P 1 2 株式会社ヤマダホームズ

## ▶ 多様な勤務形態

P 1 0 株式会社ポーラ 群馬ゾーン

# 今日から使える、働き方宣言カード


 (例)

.....

必ず定時に帰ります。

.....

G

 (例)


.....

業務の見直しをします。

.....

(毎週金曜日) G






.....

.....

G



.....

.....


G



.....

.....

G



.....

.....

G

\* 職場に掲示するなど、自由に御活用下さい