



いわて働き方改革 AWARD

2019年度 エントリー受付スタート！

いわて働き方改革AWARDは、県内事業所の働き方改革に向けた取り組みを、岩手県が審査・表彰しています。総合的に働き方改革に取り組む事例から、小さくても自社の課題やスタイルに合わせたユニークな取り組み事例まで、さまざまな事例でエントリーが可能です。ぜひエントリーをご検討ください。

step1

エントリーシートに
必要事項を記入

中面のエントリーシートに
自社の実績や取り組み内容を記入



step2

エントリーシート
を事務局へ提出

記入したエントリーシートを
メールまたはFAXで提出

締め切り

9月27日(金)

審査

受賞企業発表

11月21日(木)



[審査基準]

■ 最優秀賞

働き方改革の各テーマ別の取り組みの様子や、各種認定認証制度へ向けた取り組みなど総合的に優れていると認められる企業を表彰します。(受賞企業には副賞10万円)
※従業員数「101人以上」と「100人以下」の各区分で表彰

■ 個別プロジェクト賞

自社の課題の把握と、その課題へ向けた取り組みの合致度、取り組みの成果や今後の展望など、独自性や他社への活用度が高いものを表彰します。

※各種シートは特設サイトからダウンロードできます

<http://www.shigotoba-iwate.com/kigyou/kaikaku/>

いわて 働き方改革 検索

エントリーシートは特設サイトからもデータをダウンロードできます！

事業の実施主体

岩手県 商工労働観光部 定住推進・雇用労働室

事務局・問合わせ先

いわて働き方改革サポートデスク 〈ジョブカフェいわて内〉

TEL. 019-621-1171 FAX. 019-606-3702 ✉ jinzai@jobcafe-i.jp



いわての
働き方改革



GOOD JOB, IWATE!
MANY GOOD JOBS.

現在の状況や、これまでの実績について、把握可能な範囲でご記入ください。

従業員数について

	2019年度	うち男性	うち男性
正規の職員・従業員数（2019年4月1日時点）	人	人	人
非正規の職員・従業員数	人	人	人

労働時間について

	2017年度	2018年度	2019年度 目標
正規の従業員一人当たりの月平均所定内労働時間数	時間	時間	時間
正規の従業員一人当たりの月平均所定外労働時間数	時間	時間	時間

休暇の取得促進について

	2017年度	2018年度	2019年度 目標
正規の従業員一人当たりの年次有給休暇平均付与日数	日	日	
正規の従業員一人当たりの年次有給休暇平均取得日数	日	日	日

法令より多い日数の休暇・休業制度、もしくは法令で規定されているものの他に企業努力による休暇制度を導入している場合は、ご記入ください。例)子の看護休暇を5日間に有給休暇としている/男性従業員の配偶者出産休暇を2日間(無給・有給)制定している/リフレッシュ休暇などのオリジナル休暇制度を設けている。/年休は自分のための休暇とし、病気療養に備え「失効年休積立休暇」や「病気休暇」を導入しています。

両立支援について

	これまでの 取得実績	過去3年間の 状況
女性従業員の育児休業対象者数	有り・無し	人
女性従業員の育児休業取得実績	有り・無し	人
女性従業員の育児休業取得後復職者数	有り・無し	人
男性従業員の育児休業取得実績	有り・無し	人
介護休暇の取得実績	有り・無し	人
介護休業の取得実績	有り・無し	人

若手社員の離職状況について

	2017年度	2018年度	2019年度 提出時点
概ね35歳未満の採用人数（新卒者等を含む）	人	人	人
概ね35歳未満の離職者数（新卒者等を含む）	人	人	人

誰もが働きやすい職場環境づくり

	2018年度
係長相当職以上(役員含む)の女性従業員	人
障害者雇用率	%
60歳以上の従業員	人

関係制度などの取り組み状況

次世代育成支援対策推進法に基づく「一般事業主行動計画」を策定している。 (常用労働者100人以下企業)	<input type="checkbox"/> 策定している(労働者100人以下)
くるみん・プラチナくるみん認定企業である。	<input type="checkbox"/> くるみん認定(プラチナ含む) <input type="checkbox"/> 認定予定 年 月 頃
「いわて子育てにやさしい企業等」認証企業である。	<input type="checkbox"/> 認証 <input type="checkbox"/> 認証予定 月 頃
女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」を策定している。 (常用労働者300人以下企業)	<input type="checkbox"/> 策定している(労働者300人以下)
えるぼし認定企業(女性活躍の優良企業)である。	<input type="checkbox"/> 1段階目 <input type="checkbox"/> 2段階目 <input type="checkbox"/> 3段階目
いわて女性活躍認定企業である。	<input type="checkbox"/> ステップ1 <input type="checkbox"/> ステップ2
ユースエール認定企業(若者の採用・育成の優良企業)である。	<input type="checkbox"/> 認定予定 年 月 頃
管理職等が「イクボス宣言」を行い、従業員の仕事と家庭の両立を支援をしている。	<input type="checkbox"/> イクボス宣言
いわて健康経営宣言に宣言登録し、社員の健康管理に積極的に取り組んでいる。	<input type="checkbox"/> いわて健康経営宣言
労働関係等法令違反及び法に基づく命令その他関係法令に違反する事実はない。	<input type="checkbox"/> ありません

「取り組んでいる」に該当する項目にチェック「✓」をお願いします。

長時間労働の是正

取り組んでいる

従業員の労働時間の状況を、客観的な方法(タイムカード・ログ等)で把握し、適切に管理している。

定時退社日を設定するなど、残業時間削減に向けて意識啓発を行っている。

管理職層が率先して自らの残業時間を減らすなど、部下への残業時間削減の指導を行っている。

休暇の取得促進

取り組んでいる

従業員が計画的に休暇を取得できるように、社内体制の整備をしている。

従業員の年休取得状況を把握し、計画的に取得できていない従業員には、状況をヒアリングし調整するなど休暇の取得促進に取り組んでいる。

時間単位で有給休暇を取得できる制度がある。

労働生産性向上のための見直し

取り組んでいる

定期的に業務内容や要員配置の見直し等を行い、業務改善に取り組んでいる。

業務マニュアルの作成や業務の可視化を行っている。

業務の効率を上げるための、技術や知識を学ぶ機会を設けている。

就労による経済的自立の促進

取り組んでいる

人事評価基準や給与(賃金)規程を定め、従業員に説明するなど、社内でも共有している。

産業別の賃金水準を把握し、適正な賃金水準の確保に努めている。

従業員のスキルやキャリア等が正当に評価される仕組みがある。

就労形態にかかわらず、公正な処遇(賃金・手当等)や教育訓練の機会が確保されている。

意欲や能力等に応じて、パート・アルバイト労働者等からの正社員登用制度があり、実績がある。

従業員が多様な働き方を選択できる取り組みや活躍できる職場づくり

取り組んでいる

育児・介護休業、子の看護休暇、介護休暇、時間外労働、所定外労働の制限等について、就業規則等に明記し、従業員への周知を図っている。

要望に応じて在宅勤務やテレワーク(ICTを活用した場所にとらわれない働き方)を選択することができる。

育児・介護を理由に退職した従業員等の再雇用制度がある。

子育てや介護中の従業員の希望により、配置転換や就業形態の見直しを行っている。

今まで女性が少なかった職務・部署への女性の配置に積極的に取り組んでいる。

若手社員の職場定着を目的とした社内の体制や制度を整備している。(メンター制度や育成プログラム等)

定年の引き上げ・撤廃、継続雇用制度の導入など、高齢者が働きやすい職場環境づくりを行っている。

障がい者の積極的な雇用や、シフト等への配慮など、障がい者が働きやすい職場環境づくりを行っている。

従業員一人ひとりのキャリアプランニングを支援している。(目標設定や振り返り、相談体制の整備等)

学校や個人・団体等、職場見学や職業体験の受け入れを実施したり、地域活動に参加したりしている。

社内レクやサークル活動等、従業員同士がコミュニケーションを図る場を設けている。