

1 申請事業所について（令和8年2月6日現在）

- (1) 事業所名 株式会社ユニフローズ
 (2) 代表者 代表取締役 内山 章
 (3) 所在地 あきる野市山田405番地3（東京本社）
 (4) 従業員 35人 ※
 (5) 業務内容 医用機器及び理科学機器の製造

※ 従業員内訳

	区分	男性	女性
東京本社	役員	1	1
	社員	9	6
	パート	1	5
東京/小計		11	12
東京/合計			23

2024年6月宮崎県の
「仕事と生活の両立応援宣言」に登録済み

	区分	男性	女性
宮崎工場	役員	0	1
	社員	5	0
	パート	1	5
宮崎/小計		6	6
宮崎/合計			12

2 ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた取組（認定対象事業）

	事業名	取組のポイント	実績確認資料等
1	ノー残業デーの設定	・原則毎週金曜日を「定時退社日」に設定し、全従業員が各自の定時（15：00、16：00、17：00、17：40）までに退社している。 ※ 柔軟な働き方に対応するため、パート社員は定時時間を選択できる仕組みになっている。	添付① ノー残業デーの設定
2	時間単位及び半日単位の年次有給休暇制度を導入	・年次有給休暇を1時間単位又は半日単位で取得できる制度を導入 ⇒年次有給休暇の1人当たりの年間平均取得日数： <u>16.0日</u>	添付② 時間単位及び半日単位の年次有給休暇制度の導入、有給休暇年間取得日数及び取得率
3	家族、学校、地域行事等への参加促進と配慮	・残業時間の削減、業務量の適正配分などによる、有給休暇の申請がしやすい環境づくり ・有給休暇の取得と家族、学校、地域行事（お祭り、消防活動、自治会活動など）等への参加を促している。 ・1か月分の各自の有給休暇取得状況をホワイトボードに掲示し、「見える化」することで、多くの従業員が有給休暇を取得している状況が分かり、休暇が取りやすい環境となっている。 ・役員、リーダー層も家族、学校、地域行事を大切にしている。	添付③ 家族、学校、地域行事等への参加促進と配慮
4	育児・介護休業規則の整備	・育児短時間勤務（8時50分～16時）制度により、子育てと仕事の両立を支援	添付④ 育児・介護休業規則の整備

	事業名	取組のポイント	実績確認資料等										
5	病気治療と仕事の両立支援	<ul style="list-style-type: none"> ・「心のケア」、「周囲の理解・呼び掛け」、「有給休暇の取得促進」により、従業員の病気治療と仕事の両立を支援 ⇒現在も複数の方が治療と両立しながら働いている。 ・社内にはAEDを備え、万が一の時には誰でも対応できるよう毎年訓練を実施している。 	添付⑤ 病気治療と仕事の両立支援										
6	テレワーク（在宅勤務）制度の整備	<ul style="list-style-type: none"> ・テレワーク制度の整備により柔軟な働き方を実現 ⇒本人の希望に応じ、週2日のテレワーク勤務を実現 ⇒病気治療と仕事の両立にも寄与（常時テレワークも認めている） ・家族のインフルエンザ、コロナ等の感染症罹患時にも対応 	添付⑥ テレワーク（在宅勤務）制度の整備										
7	慶弔休暇の拡充	<ul style="list-style-type: none"> ・慶事休暇に「妻が出産したとき」を新設 ・弔事休暇に区分を設け、取得できる最大日数を5日に拡大 ⇒令和6年取得実績：1人 	添付⑦ 慶弔休暇の充実、就業週報										
8	教育訓練の充実と従業員の資格取得支援	<ul style="list-style-type: none"> ・専門性が高い研修への参加の機会を設け、従業員のスキルアップを支援 ・資格取得に係る受験費補助及び祝い金の授与 	添付⑧ 教育訓練の充実と従業員の資格取得支援、社内連絡票										
9	永年勤続表彰制度の設置	<ul style="list-style-type: none"> ・勤続25年の従業員を表彰し、表彰状とお祝いを贈呈 ⇒【表彰実績】 <table border="1" style="margin-left: 40px;"> <tbody> <tr> <td>2022年</td> <td>2人</td> </tr> <tr> <td>2024年</td> <td>1人</td> </tr> <tr> <td>2025年</td> <td>1人</td> </tr> <tr> <td>2026年</td> <td>1人</td> </tr> <tr> <td>2027年</td> <td>3人（予定）</td> </tr> </tbody> </table>	2022年	2人	2024年	1人	2025年	1人	2026年	1人	2027年	3人（予定）	添付⑨ 永年勤続表彰制度の設置
2022年	2人												
2024年	1人												
2025年	1人												
2026年	1人												
2027年	3人（予定）												

3 上記取組によりもたらされた効果

ワークライフバランスに配慮した働きやすい職場づくりを進めることで、従業員がこれまで以上に長く安心して働くことができるようになった。キャリアを積んで永年勤続表彰（勤続25年）を受賞する仲間も生まれている。

育児や介護といったライフステージ上にある仲間に対しても、「お互い様」の気持ちをもって休みをカバーし合い、仕事を進めている。時間単位の年次有給休暇が上手く活用されている。

【従業員の方の声】

「ユニフローズに入社して以来、産休・育休制度や育児のための短時間勤務制度を活用しながら、仕事を続けてくることができました。ライフスタイルの変化がある中でも働き続けられているのは、社員一人一人の働き方に寄り添い、親身になって考えてくれる会社と、共に働く皆さんのサポートのおかげだと感じています。出産や子育て、介護に対する理解もあり、制度を利用しやすい雰囲気が会社全体にあることも当社の特徴の一つだと思います。」（2001年入社：女性）