



何から
始めればいい？

どんなことを
してるの？

どんなふうに
変わった？

わたしの会社の

働き方改革 取組事例集



働き方改革とは？

「働き方改革」は、働く方々が個々の事情に応じた多様で柔軟な働き方を自分で「選択」できるようにするための改革です。

日本が直面する「少子高齢化に伴う生産年齢人口減少」、「働く方々のニーズの多様化」などの課題に対応するためには、投資やイノベーションによる生産向上や、就業機会の拡大、意欲・能力を存分に発揮できる環境をつくることが不可欠です。

働く方の置かれた事情に応じて、多様な働き方を選択できる社会を実現することで、成長と分配の好循環を構築し、働く人一人ひとりがより良い将来の展望を持てるようにすることを目指します。

中小企業の働き方改革はなぜ必要？

「働き方改革」は、日本国内雇用の約7割を担う中小企業・小規模事業者においても、着実に実施することが必要です。
魅力ある職場とすることで、人手不足の解消にもつながります。

職場環境の改善などの「魅力ある職場づくり」が人手不足解消につながることから、人手不足感が強い中小企業・小規模事業者においては、生産性向上に加え、「働き方改革」による魅力ある職場づくりが重要です。

改革に取り組むに当たっては、「意識の共有がされやすい」など、中小企業・小規模事業者だからこそその強みもあります。

「魅力ある職場づくり」→「人材の確保」→「業績の向上」→「利益増」の好循環をつくるため、「働き方改革」を進めてより魅力ある職場をつくりましょう！

時間外労働の上限規制

施行

大企業：2019年4月～／中小企業：2020年4月～

■時間外労働の上限規制とは

残業時間の上限は、原則として月45時間・年360時間とし、臨時的な特別の事情なくこれを超えることはできません。

臨時的な特別の事情があっても、
以下を超えることはできません。

✓ 年720時間以内

✓ 複数月平均80時間以内 休日労働を含む

(「2か月平均」「3か月平均」「4か月平均」「5か月平均」「6か月平均」が全て1月当たり80時間以内)

✓ 月100時間未満 休日労働を含む

月80時間は、1日当たり4時間程度の残業に相当します。
また、原則である月45時間を超えることができるのは、年間6か月までです。
※上記に違反した場合には、罰則(6か月以下の懲役または30万円以下の罰金)が科されるおそれがあります。

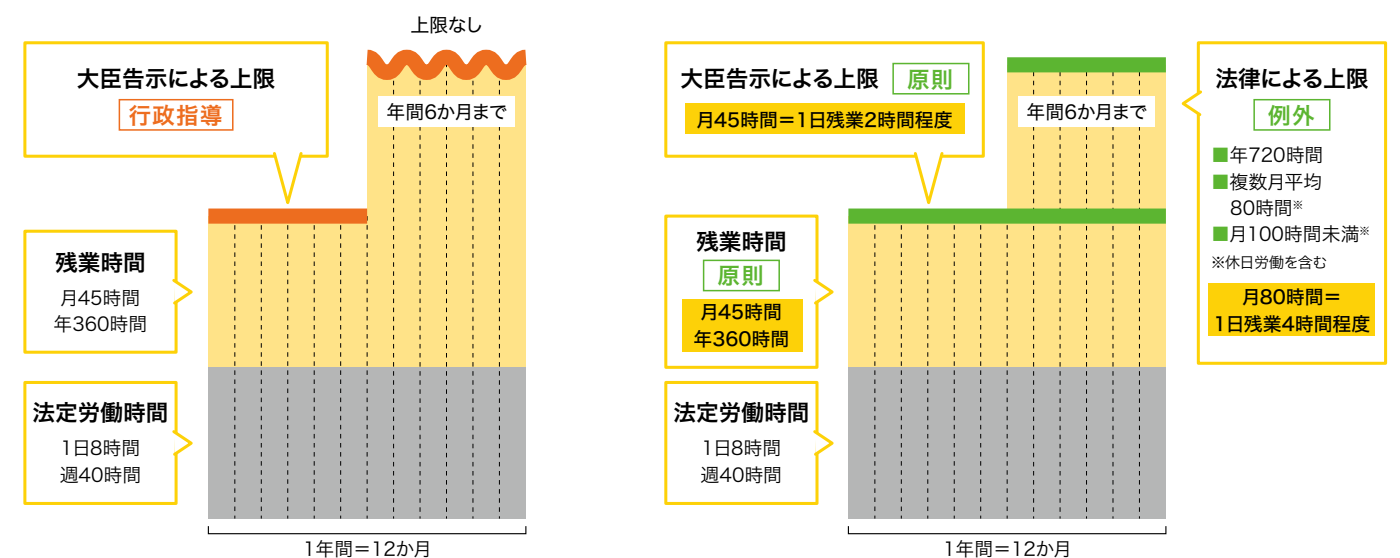
■改正前と改正後のポイント

改正前

法律上は、残業時間の上限がありませんでした(行政指導のみ)。

改正後

法律で残業時間の上限を定め、これを超える残業はできなくなります。



同一労働同一賃金

施行

2020年4月～ ※中小企業におけるパートタイム・有期雇用労働法の適用は、2021年4月1日～

■同一労働同一賃金とは

正社員と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差が禁止されました。

非正規雇用労働者（パートタイム労働者、有期雇用労働者、派遣労働者）
について、以下の①～③を統一的に整備します。

① 不合理な待遇差をなくすための 規定の整備

同一企業内において、正社員と非正規雇用労働者との間で、基本給や賞与などのあらゆる待遇について、不合理な待遇差を設けることが禁止されました。「同一労働同一賃金ガイドライン」において、どのような待遇差が不合理に当たるか否かの考え方と具体例を示しています。

均衡待遇規定 不合理な待遇差の禁止	① 職務内容 ② 職務内容・配置の変更の範囲 ③ その他の事情 の違いに応じた範囲内で、 待遇を決定する必要があります。
----------------------	--

均等待遇規定 差別的取扱いの禁止	① 職務内容 ② 職務内容・配置の変更の範囲 が同じ場合、待遇について正社員と 同じ取扱いをする必要があります。
---------------------	---

派遣労働者については、
次のいずれかを確保することが義務化されました。

- ① 派遣先の労働者との均等・均衡待遇
- ② 一定の要件※を満たす労使協定による待遇

※同種の業務に従事する一般労働者の平均的な賃金と比べ、
派遣労働者の賃金が同等以上であることなど。

	パート	有期	派遣
均衡待遇規定	○→○	○→○	△→○+労使協定
均等待遇規定	○→○	×→○	×→○+労使協定
ガイドライン	×→○	×→○	×→○

[改正前]→[改正後]
○規定あり △配慮規定 ×規定なし ●規定の解釈の明確化

② 労働者に対する待遇に関する 説明義務の強化

非正規雇用労働者は、「正社員との待遇差の内容や理由」など、自身の待遇について事業主に説明を求めることができるようになりました。事業主は、非正規雇用労働者から求めがあった場合は、説明をしなければなりません。

	パート	有期	派遣
雇用管理上の措置の内容（雇入れ時）	○→○	×→○	○→○
待遇決定に際しての考慮事項（求めがあった場合）	○→○	×→○	○→○
待遇差の内容・理由（求めがあった場合）	×→○	×→○	×→○

[改正前]→[改正後]
○説明義務の規定あり ×説明義務の規定なし

③ 行政による事業主への助言・指導等や裁判外 紛争解決手続（行政ADR）の規定の整備

都道府県労働局において、無料・非公開の紛争解決手続きを行います。「均衡待遇」や「待遇差の内容・理由に関する説明」についても、行政ADRの対象となります。

	パート	有期	派遣
行政による助言・指導等	○→○	×→○	○→○
行政ADR	△→○	×→○	×→○

[改正前]→[改正後]
○規定あり △部分的に規定あり（均衡待遇は対象外） ×規定なし

年次有給休暇の時季指定

施行

大企業・中小企業とも2019年4月～

■年次有給休暇の時季指定とは

労働基準法が改正され、使用者は、法定の年次有給休暇付与日数が
10日以上全ての労働者に対し、毎年5日、年次有給休暇を確実に取得させる必要があります。

年次有給休暇は法律で定められた
労働者に与えられた権利です。

以下の要件を満たしたすべての労働者に、年次有給休暇は付与されます。

- 半年間継続して雇われている
- 全労働日の8割以上を出勤している

この2点を満たしていれば年次有給休暇を取得することができます。

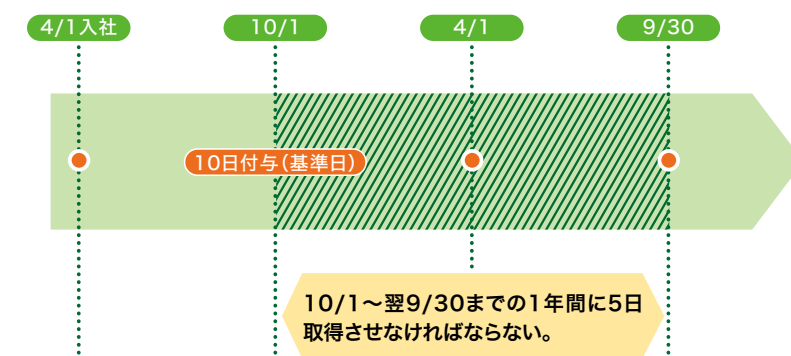
法改正のポイント

- 対象者は、法定の年次有給休暇付与日数が10日以上全ての労働者（管理監督者を含む）に限ります。

- 労働者ごとに、年次有給休暇を付与した日（基準日）から1年以内に5日について、使用者は「労働者自らの請求」、「計画年休」及び「使用者による時季指定」のいずれかの方法で年次有給休暇を取得させる必要があります。

さらに、使用者は、労働者ごとに年次有給休暇管理簿を作成し、3年間保存しなければなりません。

例えば4月1日入社の場合



使用者による時季指定とは？

法定の年次有給休暇付与日数が10日以上全ての労働者（管理監督者を含む）に対して、年5日までは、使用者が労働者の意見を聴取した上で、時季を指定して取得させる必要があります（労働者が自ら請求・取得した年次有給休暇の日数や、労使協定で計画的に取得日を定めて与えた年次有給休暇の日数（計画年休）については、その日数分を時季指定義務が課される年5日から控除する必要があります）。使用者は、時季指定に当たっては、労働者の意見を聴取し、その意見を尊重するよう努めなければなりません。

これまでは労働者が使用者に
取得時季を申し出るケースが多かったが…



使用者が労働者に
取得時季の意見を聴取

労働者の意見を尊重し、
使用者が取得時季を指定

○月○日に休んでください





取組事例別 掲載企業INDEX

時間外労働の削減

愛和食品株式会社	07	新雪運輸株式会社	20
株式会社荒木組	08	第一開明株式会社	21
株式会社井木組	09	株式会社ダイドー	22
株式会社一ノ蔵	10	東光コンピュータ・サービス株式会社	23
喜多機械産業株式会社	11	株式会社トレンディ茨城	24
群馬小型運送株式会社	12	有限会社本田商店	25
株式会社 米五	13	山形陸運株式会社	26
株式会社サタケ	14	株式会社山田製作所	27
株式会社シケン	15	株式会社ユーメディア	28
株式会社 社会起業家パートナーズ	16	ライオンパワー株式会社	29
株式会社スズキアリーナ大隅	17	SCSK北海道株式会社	30
駿河重機建設株式会社	18	YAMAKIN株式会社	31
株式会社シانس	19		

生産性向上による待遇の改善

株式会社朝日通商	32	信州ビバレッジ株式会社	42
石田クリーニング株式会社	33	有限会社スタプランニング	43
えびの電子工業株式会社	34	スリー・アールシステム株式会社	44
株式会社小田島組	35	ディンク株式会社	45
社会福祉法人 海望福祉会	36	株式会社東知	46
株式会社唐沢農機サービス	37	株式会社中田商事	47
株式会社ケイ・エス・ケイ	38	株式会社プロゴワス	48
株式会社高洋商会	39	株式会社ミスズ工業	49
株式会社サニックス	40	宮田織物株式会社	50
三元ラセン管工業株式会社	41	ヤマグチ株式会社	51

幅広い人材活用

株式会社青森ダイハツモータース	52	株式会社長野銀行	59
興津螺旋株式会社	53	株式会社ナレッジソサエティ	60
株式会社カワトT.P.C.	54	バックカントリーラボ株式会社	61
ソウ・エクスペリエンス株式会社	55	株式会社宝石時計の武内(TAKEUCHI BRIDAL)	62
秩父テック株式会社	56	本橋テープ株式会社	63
株式会社てしお夢ふぁーむ	57	株式会社吉田測量設計	64
株式会社トーリツ	58	株式会社I・M・S	65

多様な休暇制度

鹿児島製茶株式会社	66
株式会社クラフト	67
社会福祉法人 幸知会 トータスホーム	68
株式会社高知電子計算センター	69
社会福祉法人 翼福祉会 草薙ふたばこども園	70
株式会社タバタ	71
株式会社ジェイテック	72
株式会社俳優座劇場	73
ペンギンシステム株式会社	74
和光技研工業有限公司	75

テレワークの推進

アクトインディ株式会社	76
株式会社ありがとうファーム	77
株式会社エフスタイル	78
株式会社菊正塗装店	79
株式会社弘法	80
株式会社リブレ	81
T-Solutions株式会社	82

同一労働・同一賃金の実現

株式会社佐藤工機	83
田代珈琲株式会社	84

業種別 掲載企業INDEX

【製造業】

株式会社一ノ蔵	10
株式会社 米五	13
株式会社サタケ	14
株式会社ダイドー	22
有限会社本田商店	25
株式会社山田製作所	27
ライオンパワー株式会社	29
YAMAKIN株式会社	31
えびの電子工業株式会社	34
株式会社ケイ・エス・ケイ	38
株式会社高洋商会	39
三元ラセン管工業株式会社	41
信州ビバレッジ株式会社	42
株式会社東知	46
株式会社ミスズ工業	49
宮田織物株式会社	50
興津螺旋株式会社	53
株式会社カワトT.P.C.	54
秩父テック株式会社	56
本橋テープ株式会社	63
鹿児島製茶株式会社	66
株式会社クラフト	67
株式会社タバタ	71
和光技研工業有限公司	75
株式会社佐藤工機	83
田代珈琲株式会社	84

【建設業】

株式会社荒木組	08
株式会社井木組	09
駿河重機建設株式会社	18
株式会社小田島組	36
有限会社スタプランニング	43
ディンク株式会社	45
ヤマグチ株式会社	51
株式会社菊正塗装店	79

【運輸交通業】

群馬小型運送株式会社	12
新雪運輸株式会社	20
株式会社トレンディ茨城	24
山形陸運株式会社	26
株式会社朝日通商	32
株式会社中田商事	47

【生活関連サービス業】

株式会社 社会起業家パートナーズ	16
石田クリーニング株式会社	33
ソウ・エクスペリエンス株式会社	55

【医療・福祉】

株式会社シケン	15
社会福祉法人 海望福祉会	36
株式会社トーリツ	58
社会福祉法人 幸知会 トータスホーム	68
社会福祉法人 翼福祉会 草薙ふたばこども園	70
株式会社ありがとうファーム	77

【情報通信業】

株式会社シانس	19
東光コンピュータ・サービス株式会社	23
SCSK北海道株式会社	30
株式会社高知電子計算センター	69
ペンギンシステム株式会社	74
アクトインディ株式会社	76
T-Solutions株式会社	82

【卸売業・小売業】

愛和食品株式会社	07
喜多機械産業株式会社	11
株式会社スズキアリーナ大隅	17
第一開明株式会社	21
株式会社唐沢農機サービス	37
スリー・アールシステム株式会社	44
株式会社青森ダイハツモータース	52
株式会社宝石時計の武内(TAKEUCHI BRIDAL)	62
株式会社弘法	80

【農業】

株式会社てしお夢ふぁーむ	57
バックカントリーラボ株式会社	61

【広告・印刷業】

株式会社ユーメディア	28
株式会社プロゴワス	48
株式会社エフスタイル	78

【その他】

株式会社サニックス	40
株式会社長野銀行	59
株式会社ナレッジソサエティ	60
株式会社吉田測量設計	64
株式会社I・M・S	65
株式会社ジェイテック	72
株式会社俳優座劇場	73
株式会社リブレ	81

社長自身の働き方改革をきっかけに 「みんなを元気に!」を実現

愛和食品株式会社 飲食料品卸売業



代表取締役社長
早川恭彦氏

過酷な職場環境を変えるため 自分自身の態度を改める

早川恭彦さんは代表取締役就任当初、長時間残業など社員に過酷な働き方を強いていた。社内の雰囲気は暗く、従業員には活気がない。劣悪な環境に気づいた早川さんは働き方改革を決断。まず、高圧的だった自分の態度を謝罪し、自分の働き方を変えた。そして「みんなを元気に!」をビジョンに掲げ、社員と向き合い、コミュニケーションを深めていった。

壁を除去し、オフィスを改装 安全な食材の社員食堂を開設

数字にしがみつからない経営方針に変えるなど残業削減に取り組み、2018年は月平均残業時間が12.4時間であったが2020年には11.6時間と約10%の削減となった。年休取得率については、2018年は約48%で、2020年には約57%に上がった。2020年に社屋の大規模リノベーションを執行。部署間、社長室の壁を取り去った結果、オープンな社風が確立、部署間の連携も取りやすくなった。2021年社員食堂を開設。食材には有機野菜や大豆ミートが使用され、ワンコインの500円で利用可能、社員自身も自分の健康に気を遣うようになった。



改革ストーリーは
Webで!



POINT /

働き方改革のポイント

1. **社長自身が働き方を変え、定時退社を心がけた**
高圧的な態度を改めたことで社員との意思疎通がスムーズになる。また、数字にしがみつからない経営方針に変えたことで残業時間は削減。年次有給休暇取得率も向上
2. **社屋を大規模改装**
壁を除去した快適な環境で仕事はかどる。社員の表情が明るくなった
3. **社員食堂を開設**
社員が健康的な食事を取れるようになり、自分の健康に気を遣うようになる

働き方改革でどう変わった?

快適な職場環境、残業が減り 家族との時間が増えました

社内にいるときには社員食堂を必ず利用しています。オフィスの改装で毎日気持ちよく仕事ができる環境になりました。残業もほとんどなくなり、時には会社帰りに保育園に通う息子を迎えに行くこともあり、家族で過ごす時間が増えました。



お客様サポートカノーブス部
村上伊織さん

VOICE 従業員の声

COMPANY PROFILE 企業プロフィール

- 代表取締役社長／早川恭彦
- 本社所在地／神奈川県横浜市
- 従業員数／144名
- 資本金／3,800万円
- 事業内容
- 1. 卸売事業(酒・タバコを含む)
- 2. パチンコ店向け景品卸売事業・特定商品事業
- 3. 金融・不動産事業
- 4. オフィス菓子事業
- 5. ホール併設事業

早期から建設現場の 労働環境の改善に取り組む

株式会社荒木組 総合建設業



代表取締役社長
荒木雷太氏

3ヵ年計画で残業時間を削減

2013年7月から2016年6月までの3ヵ年計画「大心(た いしん)」を立ち上げ、残業時間の削減を始めとした働きやすい職場環境を目指した。現場担当者全員に配布されているパソコンを活用し、品質管理、人員配置、進捗状況などの情報を共有する環境を整えてタイムラグを解消。一人あたりの平均年間残業時間を、2016年度の約263時間から2018年度には約220時間に削減した。

「家族休暇」で年休取得アップ

祝祭日の労働日を有給の「家族休暇」として年休に上乗せすることで一人あたりの平均年休取得日数は2016年度の6.3日から2019年度は15.6日に増加。さらに、web会議、ヘルメット装着の小型カメラ、ドローンによる測量などで生産性を大幅に向上。「ありがとうカード」、「メンター制度」、協力会社の職長を対象とした独自の実践的教育制度「アラキ・アカデミー」なども実施している。



改革ストーリーは
Webで!



POINT /

働き方改革のポイント

1. **年休取得促進**
祝祭日の労働日を有給の「家族休暇」として年次有給休暇に上乗せするなどを実施
2. **IT技術の積極導入**
web会議、小型カメラ開発、ドローンによる測量などで生産性を大幅向上
3. **コミュニケーション活性化**
「ありがとうカード」「メンター制度」などを導入して働きやすい職場作りを実践

IDEA これが活躍!

働き方改革の役立ちツール

業務効率アップに貢献した 「いきいきWORKボード」

現場で働く社員の、当日と翌日のスケジュールが時間ごとに記入され、誰がいつどこで何をして何時に退社予定かといったことや、振替休日の取得なども分かる。この「見える化」によって互いの行動が共有されて業務の効率アップに繋がり、退社時間を明記することで帰宅しやすい風潮もできあがった。



COMPANY PROFILE 企業プロフィール

- 代表取締役社長／荒木雷太
- 本社所在地／岡山県岡山市
- 従業員数／209名(2021年11月現在)
- 設立／1960年12月
- 資本金／2億円
- 事業内容
- 1. 総合建設業(特定建設業)

働き方改革で、会社が成長する 「人づくり」を活性化

株式会社井木組 総合工事業



代表取締役社長
井木敏晴氏

分業改革で現場業務を取り崩し 職場環境を整備。長時間労働削減も

現場の長時間労働削減を目標に、主に事務作業をサポートする現場支援担当者制度を創設。手始めに事務作業が複雑な公共工事の現場に現場支援担当者を常駐させ、業務内容を把握させた上で、自社の方針を各現場に伝えている。井木社長は「現場のトップである監督が本来の業務に専念し、かつ技術の研鑽を推進することで、より高品質のものを顧客に提供できる」と意義を語る。

女性の活躍の場も広がっていく

「労働時間を減らしながら生産性を高めるには、社員一人ひとりの能力アップが必須」と井木社長。本社の事務職から登用した「マルチスキル化」で、現場支援チームをさらにサポート。適材適所を考え、より専門的な技術などを身につける仕組みを整える。従来の「建設現場は男性の仕事」の意識を改革。設計、積算、施工管理や営業分野でも女性社員が活躍中だ。



改革ストーリーは
Webで！



POINT /

働き方改革のポイント

- ① **現場支援チームを創設**
事務作業を分業し、現場技術者を本来の業務に注力させる。現場社員の残業を削減
- ② **社員のマルチスキル化**
専門的な業務スキルなどをマルチに身に付けることで、さまざまな職種で女性も多く活躍中
- ③ **働きやすい職場環境を整備**
残業削減、年次有給休暇の取得率向上に取り組む、年間休日は89日から104日へと増加

働き方改革でどう変わった？

「縁の下の方持ち」として 現場の業務をサポート

現場支援担当の第1号として現場に赴き、業務に取り組んでいます。現在は、事務作業にとどまらず、品質管理や施工管理など多岐に渡ります。日中にできることから対応するので、現場技術者の負担軽減ができ、現場の残業も目に見えて減ってきたと感じています。



工務管理部
伊藤美紀さん

VOICE 従業員の声

COMPANY PROFILE 企業プロフィール

- 代表取締役社長／井木敏晴
- 本社所在地／鳥取県東伯郡
- 従業員数／146名(2021年7月現在)
- 設立／1912年
- 資本金／9,600万円
- 事業内容
1. 土木一式工事 2. 建築一式工事
3. とび・土工工事 4. 管工事
5. 舗装工事 6. 港湾工事
7. 造園工事 8. 水道施設工事
9. 内装仕上工事 10. 宅地建物取引
11. リフォーム事業

「社員ファースト」の視点で 働きやすい労働環境づくり

株式会社一ノ蔵 酒類製造業



代表取締役社長
鈴木 整氏

残業を減らすための施策の数々

「従業員の健康、働きやすい労働環境が第一」と鈴木社長は社員ファーストの視点から改革を進めた。従業員のスキルアップを目指し「多能工化」と定期的な「ジョブローテーション」を実施。業務内容や業務量などを皆で把握できる体制をつくり、特定個人への仕事の集中を防いだ。残業は事前申告制とし、週1日「ノー残業デー」も設定。

仕事と育児の両立のために

社員ファースト目線で仕事と育児の両立のための改革も進めた。男女社員を対象に育児休業の最初の5日間を有給にする、育児休業から復職後子どもの小学校入学まで短時間勤務が可能とするなど独自の制度を導入。社員の要望から「搾乳室」を作るなど環境整備も進め、出産後の取得・復職率は100%に。子育てサポート企業として厚生労働大臣の「くるみん認定」も受けている。



改革ストーリーは
Webで！



POINT /

働き方改革のポイント

- ① **「多能工化」と「ジョブローテーション」**
社員は複数の業務をこなせるようになり生産性が向上し、残業は減少
- ② **育児休業の最初の5日間を有給に**
それまで男性の育児休業取得例はなかったが、制度導入により2名が取得
- ③ **社員一人ひとりをバックアップ**
細やかに社員を支援することで、働きやすくコミュニケーションも密な企業に

働き方改革でどう変わった？

育児休業から復職後 短時間勤務で仕事と育児を両立

育児休業後、上司に短時間勤務をすすめられ出産前と同じ部署に戻りました。子どもが3歳になるまで短時間勤務が可能で、時間の枠もフレキシブルに設定できるよう配慮していただき、大変助かりました。現在は小学校入学まで活用できるよう強化されています。



管理課
浅野けい子さん

VOICE 従業員の声

COMPANY PROFILE 企業プロフィール

- 代表取締役社長／鈴木整
- 本社所在地／宮城県大崎市
- 従業員数／160名(関連会社含む)(2021年9月現在)
- 設立／1973年
- 資本金／9,000万円
- 事業内容
清酒製造業

#

グラフや表組で可視化を図り 残業時間削減、年休取得率アップを達成

株式会社米五 調味料製造業



代表取締役社長
多田健太郎氏

社員全員の残業時間をグラフ化 残業削減への意識を高める

新規事業のスタートで作業に手間取り、残業が増えていった。社員が自分の残業時間がどのくらいか、一目でわかるよう、半月に一度、残業時間をタイムカードから集計し、グラフにして可視化、また水曜日を定時退社日に設定。その結果、2018年上期には一人当たり1ヵ月平均残業が44時間だったのが2020年上期は10.8時間に減少した。

年休の消化率、残りの日数を 表組にして社内会議で配布

年休消化率を表にして月に一度の社内会議で配布。年休を取りやすい環境をつくるため、積極的に取得を呼びかけた結果、社員全員毎年9月頃までには年休5日間取得を達成。キャリアアップ推進のため、将来のプランを本人と相談して作成し、必要な資格があれば資金面などを会社が負担。年に2回、個人面談で進捗状況をフォローしている。



改革ストーリーは
Webで!



POINT /

働き方改革のポイント

- ① 残業時間をグラフ化**
グラフ化により、ひと目で残業時間が確認でき、削減を意識するようになった
- ② 年休の可視化**
可視化と同時に年休を取得しやすい環境を創出することにより取得率の向上につなげる
- ③ キャリアアップを面接で支援**
年2回の個人面接でキャリアアッププランを作成し、必要な資格取得を資金面で援助

働き方改革でどう変わった?

残業が減り、新しいことを
学ぶ機会が増えました

残業時間ですが、自分は他の社員より少ないだろうと思っていたのにグラフを見て多いほうだと分かって驚きました。可視化は残業の原因について考えるきっかけになりました。年休も表を見て、できる限り取得しようと思うようになりました。



通信販売部
横濱友梨さん

COMPANY PROFILE 企業プロフィール

- 代表取締役社長 / 多田健太郎
- 本社所在地 / 福井県福井市
- 従業員数 / 25名 (2021年8月現在)
- 設立 / 1954年4月
- 資本金 / 2,040万円
- 事業内容
- 1. 味噌製造・販売
- 2. 味噌加工品、醤油、塩などの販売

進取の気性で施策を打ち出す。 常に一步先の“サタケ流”改革

株式会社サタケ 農業用機械製造業



代表取締役社長
松本和久氏

会社の基本方針を定め、 ワーク・ライフ・バランスを向上

社員のワーク・ライフ・バランスを継続して追求する。その原点は、自社の綱領(経営理念)を実現するために掲げた「会社を取り巻くすべての人々を幸せにする」という経営基本方針にある。「業務や職場環境の改善」と「社員の意識改革」が、働き方改革の両輪として進められ、2009年月平均23.5時間だった残業が、2019年には月平均6.8時間まで減少した。

改革で、すべての人々を幸せに

業務の見直しに先駆け、副社長(現・代表取締役会長)が全社員の4割、約400人を対象に、1対1でヒアリングを実施。客観的な視点で業務を見直すことで、社員が「自分はなぜ働くのか」を考える意識改革にも繋がった。世のため人のためという「常に一步先」の姿勢は、社員の働き方においても同様だ。その先には、「社員に愛される会社にしていきたい」との想いがある。



改革ストーリーは
Webで!



POINT /

働き方改革のポイント

- ① ノー残業デーを段階的に整備**
2010年度から段階的にスタートし、2014年度より、全営業日で残業を原則禁止に
- ② すべての業務の棚卸しを実施**
残業の削減を目標に、不要な仕事、無駄な仕事を定期的に見直す
- ③ 週休3日制を試験的に導入**
営業日を1日削減して、計画的に業務に取り組む姿勢の醸成と社員のリフレッシュを兼ねる

働き方改革でどう変わった?

ノー残業デーなどの取組を
活用して、仕事と家庭を両立

妻もサタケの社員なので、夫婦とも原則、定時終業です。小学生と保育園児の子どもを手分けして迎えに行くことができ、スケジュールも立てやすくなりました。会社の取組を有効活用して、夫婦で家事を分担しながら、仕事と家庭を無理なく両立しています。



経営本部
平松真次さん

COMPANY PROFILE 企業プロフィール

- 代表取締役社長 / 松本和久
- 本社所在地 / 広島県東広島市
- 従業員数 / 1,100名 (2021年6月現在)
- 設立 / 1939年
- 資本金 / 2億8,000万円
- 事業内容
- 1. 食品産業総合機械
- 2. プラント設備及び食品の製造販売

仕事と家庭の両立を支援する制度や労働条件の整備に取り組む

株式会社シケン 歯科技工所



代表取締役社長
島 隆寛氏

仕事を継続できる環境を優先

歯科技工の業界は、若い世代の技工士の就労者数の減少が顕著となっている。その原因には、少子化、労働条件、職場環境、家庭環境などが考えられる。こう語るのは島隆寛社長。就労者数減少を解消するためには、資格を得た者が仕事を継続できる環境を整えるための対策を優先すべきと考え、働き方改革に取り組んだ。

注力したのは残業の削減

10年前から本社で一括管理できる電子タイムカードを導入。各技工所の就業時間をコンピュータで管理することでリアルタイムでの勤務時間が把握できるようになり、労働時間が平準化した。長時間勤務の対象社員にはアラート情報を配信し、過重労働に陥らないよう業務調整を行った。これによって残業が減少し、従業員の仕事と家庭の両立を支援するとともに離職者の低減に繋がった。



改革ストーリーは
Webで!



POINT /

働き方改革のポイント

- ① 残業の削減**
コンピュータで勤務時間を一元管理し、過重労働を防ぐよう調整し残業を削減
- ② 子育て支援の職場づくりを推進**
雇用形態変更制度などを実施し、不安なく仕事と育児を両立できる職場づくりを実現した
- ③ 社員の健康への取り組み**
健康診断受診推奨、健康維持・増進、メンタルヘルス対策などに取り組み成果を上げた

働き方改革でどう変わった?

多能工化で業務の効率アップと労働時間が短縮した

当社は多能工化を実施しています。これは、各部署ごとで互いにフォローし合える環境づくりです。誰かが急に抜けたとしてもすぐに対応できるので業務の効率アップに繋がっています。休みを交代で取得することでもできるし、複数の社員が業務に携わることで労働時間の短縮にも繋がっています。



総務課
中川憲子さん

COMPANY PROFILE 企業プロフィール

- 代表取締役社長 / 島 隆寛
- 本社所在地 / 徳島県小松島市
- 従業員数 / 682名(2021年6月現在)
- 設立 / 1979年
- 資本金 / 4,975万円
- 事業内容
- 1. 技工物の製造・販売
- 2. 歯科材料の販売
- 3. 咀嚼機能材料の研究・開発

美容業のワークシフトを改革し、誰もが働きやすい職場環境へ

株式会社 社会起業家パートナーズ 美容業
(屋号:コミュニティサロン と和 / 訪問美容 と和)



代表取締役社長
中村大作氏

19種類の多様な働き方でライフステージの変化に対応

「訪問美容 と和」とユニバーサルデザインの美容室「コミュニティサロン と和」を運営する株式会社 社会起業家パートナーズ。女性の多い美容業界において、子育てや介護などライフステージに合わせて働き方を選べるように、「土日勤務の有無」「1週間の出勤日数」「1日の労働時間」「給与」をフローチャート化し、19種類の雇用形態・給与体系から選べるようにした。

長時間労働を削減するためのさまざまな制度

美容業界の課題であった長時間労働削減のため、繁忙期の土日祝に交代で実施する「ノー残業デー」、自分の仕事が終わったら「20分後には退社」、勤務終了時から次の勤務を始めるまで「12時間のインターバルを設ける」といった制度を導入。こうした働き方改革の取り組みが評価され、東京都産業労働局による「東京ライフ・ワーク・バランス認定企業」にも選出された。



改革ストーリーは
Webで!



POINT /

働き方改革のポイント

- ① 19種類の多様な働き方を採用**
ライフステージに合わせ、19種類の雇用形態・給与体系から働き方が選択できる
- ② 働き方をフローチャート化**
分かりやすいフローチャートを使うことで、働き方を自分で選んで決められる
- ③ 残業・長時間労働を防ぐ仕組み**
「ノー残業デー」や「勤務間インターバル」などの制度で、残業や繁忙期の長時間労働を防ぐ

働き方改革でどう変わった?

子どもの成長に合わせ、働き方を柔軟に変えられました

入社当時は2人目の子どもが1歳未満で、平日のみ出勤、1日の出勤時間は7時間以下のシフトでした。翌年には保育園の延長保育を使えるようになったので、出勤時間を8時間、土日も月2回出勤するシフトに変更。子育てと無理なく両立できるのが嬉しいですね。



トップスタイリスト
志田夏子さん

COMPANY PROFILE 企業プロフィール

- 代表取締役社長 / 中村大作
- 本社所在地 / 東京都豊島区
- 従業員数 / 7名
- 設立 / 2013年
- 資本金 / 800万円
- 事業内容
- 1. 在宅の要介護者・障がい者への訪問美容事業
- 2. ヘアサロン運営事業
- 3. 美容事業全般に関するコンサルティング事業

人こそが企業という信念を持って、 みんながイキイキと働ける企業を目指す

株式会社スズキアリーナ大隅 自動車小売業



代表取締役社長
萩元克久氏

売上を増やしてから人、 ではなく、まず大切なのは人

以前は「売上を増やして、その余剰利益で人を増やす」という考え方だったが、色々調べ、学んでいくことで、まずは人が大切だと考え方が変わった。また事業を拡大するためには、人件費をかけないことが重要だと思っていたが、そういった考え方を180度転換した。

休日を増やしたことで 生産効率が向上

年間休日を20日間増やし、有給休暇の取得率を上げたことで、労働生産性が向上。働く時間が短くなったことで、仕事の効率が良くなった。結果、業績が上がると同時に残業時間が大幅に削減。従業員の心にも余裕が生まれ社内の雰囲気も格段に良くなった。



改革ストーリーは
Webで!



POINT /

働き方改革のポイント

- 年間休日改善**
年間休日を85日から105日に増加したことにより労働生産性が向上。残業時間を劇的に削減
- 有給休暇の取得率向上**
年次有給休暇や特別有給休暇の取得率上昇で、従業員の心にも余裕が生まれた
- 新卒の定期採用**
事業拡大に必要な人材を確保。求職者には選ばれる企業になるという意識づけも成功

働き方改革でどう変わった?

年次有給休暇が100%取得でき、
ワーク・ライフ・バランスが充実

以前は他社の自動車整備士でしたが、スズキアリーナ大隅の労働環境に魅力を感じて、転職しました。2018年の入社以来、年次有給休暇は毎年100%取得。現在2児の父ですが、妻の出産時には2度とも「パパ休暇」を取得し育児に貢献できました。



サービス課係長兼
岩川支店工場長
池田治彦さん

VOICE 従業員の声

COMPANY PROFILE 企業プロフィール

- 代表取締役社長 / 萩元克久
- 本社所在地 / 鹿児島県曽於市
- 従業員数 / 18名 (2021年12月現在)
- 設立 / 1963年
- 資本金 / 1,000万円
- 事業内容
1. 自動車販売 2. 自動車整備 3. 自動車保険 4. ロードサービス・レンタカー業

建設業のイメージを覆す改革で 100年企業への成長を図る

駿河重機建設株式会社 総合工事業



代表取締役社長
栗山勝訓氏

社長就任と同時に就業規則を見直し 時間単位の年休制度を新設するなど、 働き方を変革

栗山勝訓さんは、社長就任と同時にこれまで整っていなかった就業規則の見直しを行う。時間単位の年休制度を設けるなど、建設業につきまとう「きつい・きかない・危険」という概念を覆す。その結果、「静岡県次世代育成支援企業」に認定された。現場ではグループを組み、作業を実施。一人が年休を取得する際には他の現場から応援が行くという体制ができあがっている。現在では残業はゼロ、年休取得率はほぼ100%を達成している。

ICT建機で仕事を効率化し テレワークで働きやすい環境

現場にICT建機ブルドーザーを導入。ブレード操作が自動化され、少ない人数で効率よく作業できる。新入社員に対しては業務に必要な資格取得を資金面でサポート。資格取得で技術がレベルアップ、質の高い業務がこなせる。新規事業展開にあたり企画開発室を立ち上げた。テレワークの導入により、全国規模での人材募集を可能にした。



改革ストーリーは
Webで!



POINT /

働き方改革のポイント

- グループで作業に当たる**
一人が休みを取ると他の現場から応援に行くフォロー体制を構築した
- ICT建機の導入**
作業の自動化で少ない人数で作業が可能。安全性が高まり、人手不足が解消
- テレワークの導入**
子育て中の女性でも無理なく働き、全国からの人材募集が可能になる

働き方改革でどう変わった?

時間を有効に使うことができ、
プライベートも充実しています

テレワークの在宅勤務なので家事や子育てをしながら、無理なく働いています。子供が夏休みでも、児童クラブに預けることなく、自宅で一緒に過ごせます。時には屋外で仕事をするなど気分転換もでき、作業効率が上がったように感じます。



企画開発室デザイナー
諸星美里さん

VOICE 従業員の声

COMPANY PROFILE 企業プロフィール

- 代表取締役社長 / 栗山勝訓
- 本社所在地 / 静岡県静岡市
- 従業員数 / 35名 (2021年8月現在)
- 設立 / 1981年6月
- 資本金 / 2,000万円
- 事業内容
1. 建設業(土木一式工事請負・施工)
2. 解体業
3. 林業、農業
4. 酒類の製造・販売
5. アウトドア施設の企画・販売及び運営、各種イベントの企画・運営

確固たるトップダウンで 働きやすい職場づくりを推進

株式会社シアンス 情報サービス業



代表取締役社長
野口一則氏

常態化した長時間労働削減を 目指して

15年前、同社では長時間労働が常態化し、離職者が増えて人手不足に陥り、経営が困難になった。そこで、経営上の最重要課題としてワーク・ライフ・バランスを重視した働き方改革に取り組み始めた。

積極的にさまざまな制度を導入

長時間労働是正のために夜10時以降の深夜労働と休日労働を禁止した。さらに年次有給休暇の取得促進、テレワーク導入、育児休業・育児短時間勤務の取得奨励と、積極的に推進した。その結果、年休取得率は81.7%に達した。仕事と子育てを両立したい社員は、育休→短時間勤務→フルタイム、またはテレワークという柔軟な働き方も用意。また、運動不足解消に向けて新潟市主催の「ウォーキングチャレンジ」に参加し、健康面や社員のコミュニケーションにも力を入れている。



改革ストーリーは
Webで!



POINT /

働き方改革のポイント

- ① 強気のトップダウンで実行**
安心して長く働ける会社という目標達成のため、半ば強引に残業時間の削減を推進し業績を上げた
- ② 仕事と家庭生活が両立する職場環境**
短時間勤務、テレワークなどの柔軟な働き方を用意して社員を支援した
- ③ 健康やコミュニケーションにも留意**
ウォーキングチャレンジ、日々のストレッチングなど社員同士だけでなく、社長とのフラットなコミュニケーションを図る

働き方改革でどう変わった?

短時間勤務で効率のよい 仕事を考えるようになった

2014年の第1子から育児休業と育児短時間勤務制度を利用。2週間の育休では奥さんの家事量の多さに驚き、勉強になりました。また、午前9時から午後4時までの短時間勤務を始めてから仕事の効率化を考えるようになり、同じ時間内でも仕事量が増えたと実感しています。



ITソリューション部
川原輝幸さん

VOICE 従業員の声

COMPANY PROFILE 企業プロフィール

- 代表取締役社長／野口一則
- 本社所在地／新潟県新潟市
- 従業員数／63名(2021年4月現在)
- 設立／1989年7月
- 資本金：3,600万円
- 事業内容
- 1. ITソリューション
- 2. システム開発、ニアショア開発
- 3. Webマーケティング

業務のデジタル化により、 残業時間を削減

新雪運輸株式会社 道路貨物運送業



代表取締役社長
瀧澤裕司氏

セーフティーレコーダーを導入 業務を可視化する

十数年前、ドライバーの長時間労働は当たり前とされ、それが事故にも繋がっていた。残業削減のため、セーフティーレコーダー(SR)を全車に導入、業務を可視化した。データ分析でわかったのは「荷待ち」による停車時間の長さだった。お客様にご協力いただき、業務の効率化を図り、労働時間を短縮。

デジタル化でムダを削減 イベント企画で交流を図る

ロボット点呼で運行管理拠点にデータを送信、運行管理者の負担を軽減。営業所長が本社に集まる会議も3年前からリモートに移行。給与明細のデジタル化などにより事務職の残業が減少した。人材定着のため、従業員様で組織する向上委員会を発足し、イベントの企画・運営のほか、改善点などの要望を会社に提案し、働きやすい環境づくりを行っている。



改革ストーリーは
Webで!



POINT /

働き方改革のポイント

- ① 全車にSRを設置**
業務の可視化で長時間労働の原因が判明。お客様にご協力いただき、対前年比約39%の残業削減を達成
- ② デジタル化を推進**
日報のデジタル化、リモート会議などで業務を効率化。事務職の残業も減少
- ③ 従業員様同士の交流を図る
向上委員会設置**
ドライバーの孤立を防ぎ、従業員様同士の交流が深まり、人材の定着に結びついている

働き方改革でどう変わった?

成果がすぐに表れるデジタル化 の仕事はやりがいがあります

デジタル化によって、いかにムダを無くすかを常に考えています。デジタコの導入で運行日報を自動化、勤怠管理が容易になりました。給与明細もデジタル化したので1日で終了しています。作業時間が短縮でき、事務職の残業も削減できました。



管理部システム課主任
末永宏二さん

VOICE 従業員の声

COMPANY PROFILE 企業プロフィール

- 代表取締役社長／瀧澤裕司
- 本社所在地／埼玉県川口市
- 設立／1970年10月
- 資本金／6,000万円
- 事業内容
- 1. 一般貨物自動車運送業務
- 2. 貨物運送取扱事業
- 3. サードパーティロジスティック事業
- 4. 損害保険代理店業務

「いい会社」を目指して、 5年に渡る長期プロジェクトを推進中

第一開明株式会社 卸売業



代表取締役社長
北崎幸治氏

トップダウンで改革をスタート

2018年にパートナー企業や社員のさらなる幸せを実現するという経営理念に基づき、5カ年計画で「いい会社をつくらうプロジェクト」を立ち上げた。折しも、厚労省の働き方改革関連法の施行時期が重なり、トップダウンで改革を進めた。プロジェクトは社員の声を真摯に聞くことから始め、それを反映してまず取り組んで実現したのが、完全週休2日制と時間単位年次有給休暇の導入だった。

業務体制見直しで長時間労働を削減

続いて実現したのが長時間労働の削減。ノー残業デーの設定、顧客の営業時間に合わせた出退時間の就業時間制、勤怠管理システム導入などで業務体制を見直し、2017年に約32時間あった月平均残業時間が現在では約7時間にまで削減できた。また、「アサーティブ・コミュニケーション研修」や「メンター・メンティ制度」など、多様なコミュニケーション手段で社員同士の繋がりを深めている。



改革ストーリーは
Webで！



POINT /

働き方改革のポイント

- 完全週休2日制を実現**
顧客へも働きかけて業務体制を見直して完全週休2日制を実現し、年間休日が15日増えた
- 長時間労働を削減**
顧客の営業時間に合わせた就業時間や勤怠管理システムの導入で残業時間を削減した
- さまざまなコミュニケーション手段**
社員同士の横の繋がりを深め、風通しがよく、互いに理解し合える社風を作った

働き方改革でどう変わった？

勤怠管理システムで 仕事の効率が上がった

勤怠管理システムの導入で作業の効率がよくなりました。空いた時間で別の業務を行ったり、後輩への指導など、有効な時間の活用ができています。また、完全週休2日制や時間単位の年次有給休暇が導入され、仕事と家庭の両立ができ、充実した毎日を送っています。



本社業務部
小笠原明美さん

COMPANY PROFILE 企業プロフィール

- 代表取締役社長／北崎幸治
- 本社所在地／岩手県盛岡市
- 従業員数／80名(2021年10月現在)
- 設立／1951年9月
- 資本金／3,000万円
- 事業内容
工業用高圧ガス、医療用ガスの製造販売、並びにガス周辺機器、溶接・溶断機器、溶接材料販売。高圧ガス設備工事、高圧ガス設備検査、医療ガス供給設備保守点検、その他管工事、機械器具設置工事

DX活用と自社オリジナル開発製品で 生産性と働く意欲をアップ

株式会社ダイドー 建設用・建築用金属製品製造業



代表取締役社長
追田尚幸氏

DX導入による究極の目的は 人間らしい価値のある働き方

「高収益体質への変革の先に、人間らしい価値のある働き方がある」と、働きがいのある企業づくりを目指して、追田社長が推進するのがDXの活用だ。同社にとってコンプライアンス・リスクにもなりかねない、残業の大幅な削減に向けて、社員へDXの理解の浸透を図った結果、2014年には延べ56回にも及んだ、月80時間を超える残業の回数を翌年はゼロとすることに成功した。

自社開発製品で働き方改革を支える

同社の働き方改革への熱意は、現場作業を正確かつ円滑にサポートする、自社開発の「KKSK(加工・検査・出荷・検品)システム」といった社内環境の整備にとどまらない。繁閑差がある生産サイクルを活用した、自社製品の企画・開発においても「ユーザーの働き方改革」「家事や作業の負担軽減」を共通コンセプトとし、グローバル市場への拡販にも力を注いでいる。



改革ストーリーは
Webで！



POINT /

働き方改革のポイント

- 健康への取組で社員の意識改革**
年休の取得奨励、旧来の皆勤賞の廃止など休みやすい職場環境を実現
- デジタルで勤怠などを自己管理**
生産ラインの「見える化」で残業を抑えると同時に、作業の公平性が担保された
- 自社オリジナル製品の企画開発**
業務の閑散期を活用して、自社企画開発製品の製造にあて、作業量を平準化

働き方改革でどう変わった？

会社の将来的な発展のために 「36協定」の遵守は必須でした

入社時から一貫して人事労務に携わり、日本のワーク・ライフ・バランスの変化などから、働く現場の課題を発見し、解決にあたっています。「36協定」の遵守も経営陣に意見を具申。社員が健康になれる仕組みづくりを担っています。



総務経理部
向 雄一さん

COMPANY PROFILE 企業プロフィール

- 代表取締役社長／追田尚幸
- 本社所在地／大阪府河内長野市
- 従業員数／285名(2021年7月現在)
- 設立／1951年
- 資本金／2,000万円
- 事業内容
エクステリア商品・インテリア商品・住設商品・ヒューマンオグメンテーション商品(アシストスーツ等)・メカトロニクス商品の企画・設計・製造・販売事業

社員は一番の財産との考えから、健康経営に取り組んできた

東光コンピュータ・サービス株式会社 情報サービス業



代表取締役社長
藤盛公之氏

健康経営を主軸とした働き方改革

「社員が元気で会社も元気になる」がモットーの藤盛社長は、社員の健康を第一に働きやすい環境を整える改革を行ってきた。残業時間を減らし年間休日数を増やすため、徹底的に無駄を省き生産性の向上を図った。会議時間を減らす取り組みにテレビ会議を活用。残業は事前申告制とし、ノー残業デーを設定、テレワークの推進などにより、残業時間が減り休日が増え、労働時間の大幅減に成功した。

社員一人ひとりの努力と人間力を磨く教育の徹底

藤盛社長は社員のコミュニケーション能力や、自ら考えて動く力を育てることに注力している。技術的なことよりも、挨拶・返事・整理整頓・清掃・後始末など凡事を徹底。「活力朝礼」では、健康維持のためのラジオ体操のほか、倫理研究会発行の冊子の音読も行っている。会社のサポートで外部の講座やセミナーなどを、年2回受講することも義務付けている。



改革ストーリーはWebで!



POINT /

働き方改革のポイント

- ① 週休2日制の導入**
社員の健康を守り、生活の質の向上を図るため年間休日120日以上を実現
- ② 徹底的に無駄を削減**
全体会議の回数を減らすとともに会議時間も短縮。リモートワークなどの活用により生産性を向上
- ③ 人間磨き教育を徹底**
様々な社員教育を行うなど人材育成への投資をすることで労働生産性を向上

働き方改革でどう変わった?

3度の産休・育休の取得を経験し仕事と育児を両立している

前例がほとんどなかった育休を最初に取得する際は不安でしたが、会社のサポート体制のもとで問題なく復職ができました。出産後は残業を一切やめました。その日のやることを定時までには終わらせるよう、フォローしてくれる会社や同僚に感謝しています。



管理本部
原田幸恵さん

VOICE 従業員の声

COMPANY PROFILE 企業プロフィール

- 代表取締役社長／藤盛公之
- 本社所在地／秋田県大館市
- 従業員数／75名(2021年9月現在)
- 設立／1984年7月
- 資本金／6,000万円
- 事業内容
- 1. 業務システムの提案
- 2. システム開発&導入&サポート
- 3. 情報機器販売
- 4. Webコンテンツ制作
- 5. ICT教育運営
- 6. 小中学校ICT支援

業務マニュアルの作成で業務の効率化と年次有給休暇取得率を向上

株式会社トレンディ茨城 道路貨物運送業



代表取締役社長
伊藤忠士氏

ドライバー全員で考えた配送ルートの標準化

ドライバーごとにバラバラだった配送ルートをドライバー全員で考え直して標準化し、動画マニュアルを作成した。これによって配送時間が短縮され、新人ドライバー育成の短時間化、特定のドライバーへの負担が大幅に減った。それに伴って作成した業務マニュアルは、業務の標準化と手順が共有化され、業務効率向上に繋がった。

コミュニケーションを深めたユニークなチーム制

社員が持っているそれぞれの得意分野の強みを発揮してもらおうと「ひと」「くるま」「もの」など分かれたチーム制を採用した。横の繋がりが強くなり、業務への意識と責任感が芽生えた。また、ジョブローテーションの採用、社員の健康面への配慮など、働きやすい環境を推進した結果、離職率の低下、平均勤続年数が伸長し、年次有給休暇取得率は2017年の16%から2019年の80%へと大幅に向上した。



改革ストーリーはWebで!



POINT /

働き方改革のポイント

- ① 業務マニュアルの作成**
業務の標準化や効率化に繋がった。配送の動画マニュアルは新人教育や習熟の短時間化を実現
- ② チーム制の採用**
個人の持つ能力を引き出しながらコミュニケーションを深め、社員の定着化にも役立った
- ③ ICTシステムの導入**
デジタルドライブレコーダーで、運行状況、日報、安全運転などの把握が容易になり、作業時間の可視化などが可能になった

働き方改革でどう変わった?

コミュニケーションが活発で健康面のフォローもうれしい

みんなでひとつの仕事をやろうという仲間意識が強くなりました。年次有給休暇が取得しやすいので、小さな子どもがいる家庭は助かります。会社で実施してくれる脳ドック検診はドライバーとしてはとてもありがたいし、働きやすい環境だと思います。



物流部
浅川雄一さん

VOICE 従業員の声

COMPANY PROFILE 企業プロフィール

- 代表取締役社長／伊藤忠士
- 本社所在地／茨城県水戸市
- 従業員数／34名(2021年6月現在)
- 設立／1978年12月
- 資本金／2,000万円
- 事業内容
- 1. 一般貨物運送事業
- 2. 保険代理店事業
- 3. ベンダー事業
- 4. ウォーターサーバー事業
- 5. 物販事業
- 6. 労働者派遣事業

生産性の向上を起点に 働き方改革を考える

有限会社本田商店 食品製造業



代表取締役社長
本田 繁氏

業務の「ムダ取り」を重ね 年間平均残業時間の削減に繋げる

同社の働き方改革は、「生産性の向上」が起点となっている。「生産性が上がらないのは、従業員の能力が低いからではなく、ルールや業務の中に潜む無駄も原因」と本田社長。部署ごとに業務を可視化し、業務の無駄をなくす「ムダ取り」を実践。働く環境を改善し、2015年には100時間を超えていた1人当たりの年間平均残業時間が、現在では1時間ほどにまで削減された。

「残業は悪である」を会社の方針に

従業員の意識改革のため、定時より早く仕事が完了した場合は、従業員が希望すれば、未就業時間に対して給与の60%が保障されたうえで早退することができる短時間勤務制度を創設。また、多能工化を強制的に推進するため、年次有給休暇の取得も促進。現在は取得率80%を超える。今後は、会社発展のため、ブランディング戦略にも力を入れていく。



改革ストーリーは
Webで!



POINT /

働き方改革のポイント

- ① **業務の「ムダ取り」を改善**
2015年には100時間を超えていた1人当たりの年間平均残業時間が現在では1時間まで削減
- ② **早退制度で労働時間を短縮**
早く業務が完了すれば、希望者は早退できる短時間勤務制度を確立。作業効率のアップも
- ③ **有給休暇制度の充実で多能工化**
年次有給休暇を取得することで生まれる穴を、他部署の人間が埋める多能工化を推進

働き方改革でどう変わった?

長期連続休暇の活用で 気兼ねなくリフレッシュ

現在、販売サイトの運営などBtoCの業務に携わっています。忙しい毎日ですが、年間休日115日に加え、長期連続休暇の制度も利用。代わりに仕事を担ってくれる人がいるという安心感もあり、適度にリフレッシュしながら仕事に励むことができます。



通販事業部
柿木彩矢さん

VOICE 従業員の声

COMPANY PROFILE 企業プロフィール

- 代表取締役社長／本田 繁
- 本社所在地／島根県雲南市
- 従業員数／45名(2021年7月現在)
- 設立／1954年
- 資本金／1,000万円
- 事業内容
1. 出雲そば製造

全社員が健やかに働ける会社を目指し、 「健康経営」を実践

山形陸運株式会社 道路貨物運送業



代表取締役社長
佐藤公啓氏

健康経営のための 物品面での様々な施策

印字タイプの血圧計を置き、仕事前の測定・記録を奨励。AEDを設置し、ほとんどの社員が研修を受講した。熱中症対策にファン付きのエアリージャケットを配付。デスクワークによる疲労軽減のため、椅子をハイバックタイプに交換し、全社員に腰痛予防用の骨盤ベルトを配付した。非常時用として全車両に非常食、経口補水液、簡易トイレを常備するなどきめ細かい対応で社員の働きやすい環境を創出。

残業削減と休日増加に取り組む

健康を守るためには残業の削減も大切。各営業所の運転日報や基幹業務の入力などの事務処理を本社事務センターで一括処理する方法に転換。現場・本社ともに全社的な効率アップにつながった。年間休日の増加も図り、2005年には89日だったが、現在は110日に。休みやすい環境づくりを進めることで、年次有給休暇取得率は2015年の6.6日から2020年には14.8日と大幅アップした。



改革ストーリーは
Webで!



POINT /

働き方改革のポイント

- ① **健康的な職場づくり**
腰部骨盤ベルトやハイバックチェアの導入など身体に良い環境を整えている
- ② **健康診断・各種検査などの徹底**
検診などにより社員の身体の状態を把握し早期発見・早期治療に努める
- ③ **セミナーや社内ムーブメントの実施**
禁煙セミナーや健康講習会などの開催により、社員の健康意識が向上した

働き方改革でどう変わった?

健康経営の改革のおかげで 生活の仕方に変化が生まれた

食事に関する講習会の受講後からコンビニ弁当の選び方が変わり、最初に野菜を食べるようにしています。会社がなぜ健康経営を始めたのか、最初はわかりませんでした。今では健康あつての生活ということが理解でき、社員が大切にされていると感じています。



営業開発部
軽部明宗さん

VOICE 従業員の声

COMPANY PROFILE 企業プロフィール

- 代表取締役社長／佐藤公啓
- 本社所在地／山形県山形市
- 従業員数／162名(2021年9月現在)
- 設立／1950年
- 資本金／9,000万円
- 事業内容
1. 貨物自動車運送業
2. 倉庫業
3. JRコンテナ取扱業
4. 不動産賃貸業
5. 産業廃棄物収集運搬業

主役は社員。3S活動をベースに 一丸で取り組む、働き方改革

株式会社山田製作所 理化学機械器具製造業



代表取締役会長
山田 茂氏

3S活動を通して、工場を 「最高のセールスマン」に

製品を生み出す工場を「最高のセールスマン」にするべく、経営者が率先垂範して3S活動を推進。この時に掲げたスローガン『全員で守ることを決めて、全員で決めたことを守る』を、同社の企業風土として根付かせてきた。「現場である工場に、付加価値を付けていく」発想をベースに、生産管理の見える化、残業の削減、社員の意識改革など、今も改善が続けている。

10年後のビジョンを掲げた取組

同社はかつて、ベテラン社員を中心に長時間労働が常態化していた。また、新卒の定期採用を継続してきたことも残業時間増加の一因となっていた。そこで、作業負担の平準化を目指し、若手の育成を推進。工程管理ボードと3S活動を組み合わせた進捗管理も進め、2016年には50時間あった月平均残業時間を、2019年には33時間まで削減。2021年は目標だった19.5時間を達成した。



改革ストーリーは
Webで!



POINT /

働き方改革のポイント

- 3S活動で企業文化を創出**
3S活動が事業固めの土台づくりとなり、山田製作所の企業風土として根付かせる
- 作業負担の平準化**
ベテラン社員に集中していた作業を平準化するため、新入社員のOJT体制を確立
- 工程管理ボードで「見える化」**
俯瞰的な業務の把握と情報を管理。時間配分を意識して作業に取り組むようになった

働き方改革でどう変わった?

若手の成長に伴い作業を分担。
バランスの良い労働環境に

ベテランが請け負うのは、会社の信用に直結する複雑な仕事が多く、若手に任せながら育てるのは難しい面がありました。しかし、OJTの仕組みが整ったことで、自身が担っていた進捗管理も含め、若手に作業の分担が可能になり、全体の残業時間も減りました。



工場長
樋口貴土さん

VOICE 従業員の声

COMPANY PROFILE 企業プロフィール

- 代表取締役会長／山田 茂
- 代表取締役社長／山田雅之
- 本社所在地／大阪府大阪市
- 従業員数／19名(2021年7月現在)
- 設立／1969年
- 資本金／1,000万円
- 事業内容
- 1.製缶・板金加工業
- 2.産業機械設計・製造

社員の視点を大切に、 全社を巻き込む働き方改革を実現

株式会社ユーメディア コミュニケーションサポート/地域ブランディング



代表取締役社長
今野 均氏

トップダウン型の改革から 社員参画型の働き方改革へ

女性社員の平均勤続年数が短いことを問題視した今野社長は、多様な人材が活躍できる土壌をつくるため、まずは育児休業や短時間勤務など、法定を上回る仕事と育児の両立支援制度をトップダウンで整備した。働き方改革の必要性が社員にも浸透し始めた2015年には、各部門の推進メンバーで組織する「新しい働き方委員会」を立ち上げ、社員参画型へと移行。職場環境について社員が発言できる会社に変えていった。

残業を減らすユニークな施策と オフィスリニューアル

オフィスの閉館時間を定めそれ以降の残業は申請・許可制とし、定時退社日を宣言するバッジをつけて帰しやすい環境をつくるなど、社員目線でユニークな改革を行った。「ワークスペースデザイン部会」がオフィスリニューアルを進め、フリーアドレスやスタンディングミーティングスペースを導入。業務効率化・生産性向上・コミュニケーション活性化など大きなメリットを得た。



改革ストーリーは
Webで!



POINT /

働き方改革のポイント

- 改革を全社ムーブメント化**
各部会で出た社員の意見を改革に活かし、社員の主体性と変革意識が高まった
- 生産性向上のための柔軟な働き方**
チームや得意先の事情などに応じて、最も生産性の高い働き方をリーダーが柔軟に判断できるようにしている
- コミュニケーションの活性化**
部会など社内交流の促進が、新しい価値創造と仕事の質の最大化につながっている

働き方改革でどう変わった?

若手社員が社内で活躍する
シーンが多い社風です

若手社員が経営について考える「あしたLab.」という部会に所属しています。立候補で誰でも参加でき、月1回のディスカッションをもとに経営会議に提言し、経営と対話します。「会社の未来は自分たちが創る」という社風が好きで、風通しの良さも感じています。



地域ブランディング事業部
東海林広高さん

VOICE 従業員の声

COMPANY PROFILE 企業プロフィール

- 代表取締役社長／今野 均
- 本社所在地／宮城県仙台市
- 従業員数／136名(2021年7月現在)
- 設立／(創業)1960年1月
- 資本金／6,000万円
- 事業内容
- コミュニケーションサポート・地域ブランディング・地域メディア運営・エリアブランディング

退勤時間のポイント制を導入、 多能工化で残業時間を削減

ライオンパワー株式会社 電子部品・デバイス・電子回路製造業



代表取締役社長
高瀬敬士郎氏

離職者防止の退勤時間ポイント制

2014年頃から急増した社員の離職を防止するため、その原因だった残業時間削減に取り組み、退勤時間を賞与査定に反映するポイント制を導入した。定時退社はプラス10ポイント、午後5時以降は30分ごとにマイナス1ポイントなどと設定した。さらに2019年頃からは製造部門の全員が複数の機械を操作する「多能工化」を実施した。

多能工化で作業の効率をアップ

多能工化を実施してからは、それまで仕事に集中していた特定社員の残業時間も減った。1年間取り組んだ成果を受けて現在ではほぼすべての部門で多能工化が行われている。ポイント制、多能工化の推進で、月平均の残業時間は約60時間(2014年)から約30時間(2019年)に減少。年次有給休暇の取得日数も約6日(2014年)から約10日(2019年)と増加し、懸案だった年間4、5人の離職者は現在1名程度と大きく改善した。



改革ストーリーは
Webで!



POINT /

働き方改革のポイント

1. **退勤時間によるポイント制導入**
定時退社でプラス査定、退勤時間が遅くなるほどマイナス査定になるポイント制の導入で残業時間が1年で半分になった
2. **多能工化の推進**
仕事に特定社員に集中することがなくなり、特定社員に偏っていた残業時間が減った
3. **健康活動への取り組み**
社内でのサークル活動の開催など、コロナ禍以前から重視してきた活動で2018年「いしかわ健康宣言企業」に認定された

働き方改革でどう変わった?

オンとオフがはっきり。
メリハリのある働き方ができる

2人の女の子の子育て中ですが、年次有給休暇の申請は100%取得できますし、子どもの学校行事や通院などには半日の年次有給休暇も利用しています。終業後は社長が運営するサッカーチームで週1回汗を流しています。オンとオフを分けて働ける環境ができている会社です。



総務課
中村勝人さん

VOICE 従業員の声

COMPANY PROFILE 企業プロフィール

- 代表取締役社長／高瀬敬士郎
- 本社所在地／石川県小松市
- 従業員数／102名(2021年9月現在)
- 設立／1973年
- 資本金／4,156万円
- 事業内容
- 1. プリント基板の設計製造
- 2. 制御盤の設計製造
- 3. 科学分析装置の組立
- 4. 医療機器の設計製造
- 5. 制御盤自動配線支援システム等の製造

様々な試行錯誤を重ねて 実現した働き方改革

SCSK北海道株式会社 情報サービス業



代表取締役社長
石丸清文氏

残業時間削減と 年次有給休暇取得日数の増加

テレワーク環境やモバイル端末の内容を整備し生産性の向上を図った。社内資料の簡素化で作業時間を削減、会議内容も精査し不要な会議を減らした。年次有給休暇の取得予定日をシステムに登録することで周知。フレックスタイム、ノー残業デーの設定も功を奏し、月平均残業時間34.6時間／年次有給休暇取得日数14.4日(2012年度)から17.8時間／16.6日(2020年度)に。

仕事と育児の両立を目指した施策

育児休業の前後に本人・上長・人事で行う「三者面談」で、不安や要望を相談できる体制を作った。「企業主導型保育所」の制度を活用し、「保育事業者設置型」の保育所と利用契約しスムーズに保育所に入れるようにした。有志が昼休みに集まり情報交換をする「子育てカフェ」を開設。細やかな施策により女性社員の取得・復帰率は100%、男性の育児休業取得者も徐々に増えている。



改革ストーリーは
Webで!



POINT /

働き方改革のポイント

1. **ITによる効率化と細部の見直し**
残業大幅減と年次有給休暇取得率のアップにつながった
2. **在宅勤務への取り組み**
早くから取り組んでいたことで、コロナ禍の対応もスムーズに。働き方が多様になり、社員にとって働きやすくやりがいのある会社へ
3. **仕事と育児の両立のために**
「三者面談」、「企業主導型保育所」、「子育てカフェ」など細やかにサポート

働き方改革でどう変わった?

1年間の育児休業を終えて
取材1ヵ月前に復職

育児休業の取得について両親から不安の声がありましたが、まったく抵抗はありませんでした。上司は取得に好意的で、戻ってきた時もチームに「おかえり」と温かく迎えられました。復職後は在宅半分・出社半分の割合で勤務しており、子どもの世話も十分できています。



サービス
インテグレーション部
藤田洋さん

VOICE 従業員の声

COMPANY PROFILE 企業プロフィール

- 代表取締役社長／石丸清文
- 本社所在地／北海道札幌市
- 従業員数／160名(2021年7月現在)
- 設立／1990年1月
- 資本金／1億円
- 事業内容
- 1. DX事業
- 2. ソリューション事業
- 3. システム開発
- 4. IT基盤ソリューション事業

ユースエール認定取得を起点に、 労働環境改善に取り組む

YAMAKIN株式会社 製造業



代表取締役社長
山本樹育氏

トップダウンを有効活用し 旧態依然の労働環境を変革する

貴金属関連事業を柱とする同社では、歯科材料部門が売上高の80%を占める。そのため、外勤職は主な取引先である歯科関連企業への診療終了後の夜間訪問など、特殊な労働環境が常態化していた。そこで、「利益のために残業は当然」という社員の意識を変えながら労働環境の改善を目標に掲げ、トップダウンの取組で厚生労働省の認定制度「ユースエール」の最短取得を実現した。

目標は業界の発展に繋がる働き方改革

ユースエール認定取得により、外勤職の月平均残業時間は、2018年の44時間から2021年には16時間へと大幅に削減。現在は年次有給休暇取得の推進、フレックスタイム制の導入に向けて取り組む。業務効率化により、社員の意識の変化が会社の利益に繋がる好循環が生まれつつあり、「できることは、自分たちでやる」の企業風土は、労働環境の改善にも活かされている。



改革ストーリーは
Webで！



POINT /

働き方改革のポイント

- ① **ユースエールの認定を最短取得**
常態化していた長時間労働改善のため、トップダウンで取得を目指す大号令をかけた
- ② **勤怠管理の知識を社員に浸透**
説明会の実施と『質疑応答集』の作成で、会社全体で勤怠管理の理解を深める
- ③ **デジタル技術の活用**
システムソリューションの拡充により、アナログからデジタルへの転換で業務を効率化

働き方改革でどう変わった？

現在は、前職と比較しても
公私のメリハリが保てています

前職が歯科衛生士だったこともあり、体調不良以外で、年次有給休暇を取得する概念がありませんでした。当初はプライベートを理由に、休むことにためらいもありましたが、上司の積極的な声掛けや周りの手厚いフォローに、進んで休暇を取得しています。



技術・情報
マーケティング本部
大川愛美さん

COMPANY PROFILE 企業プロフィール

- 代表取締役社長／山本樹育
- 本社所在地／大阪府大阪市（2022年7月高知県香南市に移転予定）
- 従業員数／285名（2021年6月現在）
- 設立／1976年
- 資本金／5,000万円
- 事業内容
- 1. 金・銀・白金・パラジウム及び各種貴金属地金の売買
- 2. 貴金属地金の加工
- 3. 貴金属の精製及び分析
- 4. 歯科材料の開発・製造及び販売

業界の「当たり前」を見直し、 働き方を「選ぶ」仕組みをつくる

株式会社朝日通商 道路貨物運送業



代表取締役社長
後藤耕司氏

「リレー輸送」と「シャトル便」の 確立で、法規制と働き方改革を両立

「運輸・物流業界の当たり前を見直し、若者が働きたいと思える魅力的な業界にする」と、改革を進める後藤社長。慢性的なドライバー不足解消のため、労働時間8～9時間の「リレー輸送」と、改善基準告示で定められた1日13時間の拘束時間を最大限利用する中距離対応の「シャトル便」、ドライバーが選べる輸配送方式を確立した。「究極は社員の健康を考えての策」と語る。

業界の壁を破る、週休2日制を導入

2020年から、隔週土曜出勤を週休2日制へと完全移行。年間休日が95日から119日へと大幅にアップした。さらに職場環境の改善を可視化して、求職者によるドライバーへの就職を促進。「働きやすい職場認証制度」で1つ星を獲得した。運輸業の未来を見据え、社員のエンゲージメントを醸成し、お客様のニーズに合わせた提案型の販売支援企業を目標に掲げている。



改革ストーリーは
Webで！



POINT /

働き方改革のポイント

- ① **2つの輸配送方式を確立**
ドライバーが働き方を選べる「リレー輸送」と「シャトル便」の輸配送方式を確立。社員の働き方に合わせて選べるようにしたことによってドライバーの定着率もアップ
- ② **年間休日が95日から119日に**
スタッフ（事務）職は土日休み、ドライバー職もシフトを活用し、週休2日制を導入
- ③ **全社員の日報提出を義務化**
従業員の業務の把握にも繋がり、業務の割り振りやシフトを決めるのにも役立つ

働き方改革でどう変わった？

週休2日制の実現に向けた
就業規則の改定に関わる

就業規則の改定に主戦力として関わった際には「自身を含め、社員が安心して長く働き続けられる環境をつくること」を目標としました。あまりプライベートな時間が取れなかった隔週土曜出勤に比べ、週休2日となった今は、充実した休日を過ごすことができています。



管理本部
北山理彩さん

COMPANY PROFILE 企業プロフィール

- 代表取締役社長／後藤耕司
- 本社所在地／香川県高松市
- 従業員数／307名（2021年1月現在）
- 設立／1970年
- 資本金／3,000万円
- 事業内容
- 1. 一般貨物自動車運送業 2. 物流センターの管理運営及び物流情報の収集処理事業
- 3. 3PL事業 4. 物品の仕分け、梱包及び発送業務の請負業
- 5. 貨物運送取扱事業 6. ものづくり事業
- 7. 倉庫並びに貸倉庫業 8. 作業請負事業
- 9. 産業廃棄物、一般廃棄物の収集運搬業 10. 貿易代行事業

従業員と会社がWin-Winになる 「稼ぎ方」改革

石田クリーニング株式会社 生活関連サービス業



代表取締役社長
清本有策氏

独自の特別休暇制度を創設。 女性が働きやすい職場として注目も

パートスタッフの比率が高く、かつ従業員の90%以上が女性の同社では、従業員の確保や定着に長く苦心してきた。そこで、子育て中の従業員が子どもの学校行事の際、優先的に休める特別休暇制度を創設。女性が働きやすい職場環境づくりに注力しながら、職場環境・労働環境・収益の改善を3本柱に、「働き方」改革ならぬ「稼ぎ方」改革の実践を今も続けている。

会社と従業員が、Win-Winの関係に

清本社長は「真面目に仕事に取り組んでいる人が、きちんと報われる職場づくり」にこだわり、勤怠管理や評価をすべてクラウド化。評価基準を可視化することで、従業員が自信の目標を設定しやすくなり、働きがいにも繋がっていった。また、IT化も推し進め、連絡事項の伝達の他、スケジュールを一元管理。会社と従業員、双方が得をする働き方を模索中だ。



改革ストーリーは
Webで!



POINT /

働き方改革のポイント

- ① **女性が働きやすい職場環境に**
従業員の応募と定着のため、学校行事の際、優先的に取得できる特別休暇制度を創設
- ② **クラウドの導入で残業を削減**
労働時間をクラウドで集計し、残業時間を可視化。無駄を見直し、残業の削減に繋げる
- ③ **ITツールで社員間の情報共有**
IT化を推進し、スケジュール管理やオンライン会議などコミュニケーションも活発に

働き方改革でどう変わった?

コミュニケーションの充実で 会社を、地域を元気にする

専用アプリの情報更新、動画制作や配信を担当しています。従業員同士コミュニケーションをスムーズにすることを使命と考え、動画配信など従業員を巻き込んで作り上げていきたい。お客様に「石田クリーニングは元気な会社」と思ってもらえるよう頑張ります。



広報課
小川照美さん

VOICE 従業員の声

COMPANY PROFILE 企業プロフィール

- 代表取締役社長／清本有策
- 本社所在地／愛媛県伊予市
- 従業員数／111名(2021年7月現在)
- 設立／1953年
- 資本金／1,000万円
- 事業内容
1. クリーニング業

相互扶助の精神で好循環を生む 休みやすい助け合いの職場づくり

えびの電子工業株式会社 電子部品・デバイス・電子回路製造業



代表取締役社長
津曲慎哉氏

地域に根付く“助け合い精神”で 個々の暮らしを軸とした職場環境を

えびの市は互いに助け合う農業が盛んな地域。多能工化により従業員間でフォローできる体制を整えたことで、平均残業時間が短縮され、年間の年休取得率は約80%に達するまでに。評価制度を明確化し、誰でも能力に応じて昇進できる体制を整えたことで、女性や子育て中、介護中の管理職が年々増加している。

男性の育児休業取得を推奨し 幸せの実感から意欲を高める

津曲社長も2週間の育児休業を取得するなど、男性の育児休業取得率100%を推進。育休の取得で発生する一時的な人手不足にも助け合いで対応。男女問わず家庭の時間を大切にする人の増加と同時に、より積極的に仕事に取り組まれる従業員も増え、生産性が向上。



改革ストーリーは
Webで!



POINT /

働き方改革のポイント

- ① **多能工化でピンチを乗り切る**
6工場の垣根を超えた多能工人材の相互応援で、急な休みや長期の休業、受注の変動に対応。
- ② **男女ともに育休取得100%を目指す**
現在の取得率は女性100%、男性は67%。男性の育児休業増加推進で、好循環を加速
- ③ **女性が働きやすい環境づくり**
能力に応じて昇進できる評価制度の見直しした結果、女性管理職が増え相互理解が深まった

働き方改革でどう変わった?

妊娠期を支えてくれた 温かい人間関係に感謝して

平成23年に入社したのですが、妊娠・出産を経て、改めて働きやすさを実感しました。妊娠初期から出産まで入退院を繰り返し、精神的にも肉体的にもつらかったですが、周りの方たちの温かい言葉にとても救われました。次は私が周囲を支えながら、長く勤め続けたいですね。



小林工場勤務
地主美希さん

VOICE 従業員の声

COMPANY PROFILE 企業プロフィール

- 代表取締役社長／津曲慎哉
- 本社所在地／宮崎県えびの市
- 従業員数／777名
- 設立／1975年
- 資本金／1,000万円
- 事業内容
1. 省力化機器の製造
2. ソフトウェア開発
3. 電子部品
4. 自動車部品の製造

常に挑戦し変化をもたらし 社員が楽しく働ける社風をめざして

株式会社小田島組 建設業



代表取締役
小田島直樹氏

斬新な職場環境で生産性アップ

社員の平均年齢が約35歳と若いエネルギーに溢れる小田島組。社長は「率先して挑戦し変化をもたらし、楽しく働く社員であって欲しい」と語る。ゲームセンターをリノベーションした斬新な社屋内は、全部署を上から見渡すことができる。IT化にも積極的に取り組み、自社開発の現場写真整理サービスにより、現場技術職員の月平均の残業時間は10時間以上削減になった現場も。

社員の通勤方法の改善は 働き方改革の主軸のひとつ

社員の運転の負担と交通事故リスクの軽減のため、地域ごとに社有車での乗り合い通勤を推奨。ラッピングされた派手な車は同社の宣伝にもなる。公共交通機関の通勤時間を勤務時間としてカウントする改革も断行。乗り合い地域外のため自家用車で通勤していた社員がバスや電車での通勤に変えたところ、移動中に仕事ができるため、通勤時間に余裕が生まれたという。



改革ストーリーは
Webで!



POINT /

働き方改革のポイント

- IT化を徹底し生産性向上**
社内クラウド化で情報共有。IT機器でどこでも仕事ができる環境を確立
- 通勤方法の斬新な改革**
安全面のバックアップと移動中も勤務時間とすることで通勤時間に余裕を
- 社内コミュニケーションの強化**
社内の意思疎通を円滑にすることで、風通しよく、社内は明るい雰囲気へ

働き方改革でどう変わった?

通勤時間の勤務時間カウントで 出勤時間に余裕が生まれた

約50分間のバス通勤をしています。7:45にバスに乗り、8:00からは勤務時間になります。会社から支給されたタブレット端末を使ってメールやボイスメールのチェックをするほか、社内の報告会や勉強会、朝礼にも通勤バスの中から参加しています。



ブランディング部
藤根光菜さん

COMPANY PROFILE 企業プロフィール

- 代表取締役 / 小田島直樹
- 本社所在地 / 岩手県北上市
- 従業員数 / 144名
- 設立 / 1985年
- 資本金 / 2,300万円
- 事業内容
建設業(道路改良工事、舗装工事、防潮堤工事、法面工事などの公共事業)

勤務形態変更、最新の福祉機器導入などで 介護のイメージを変える

社会福祉法人 海望福祉会 老人福祉・介護事業



理事長
大崎利明氏

良質なサービス提供のために

2006年に共生型施設を開業した頃から人材不足が課題だった。人材を確保できないままでは、福祉・介護の良質なサービスを提供できなくなるだけでなく、経営の最大のリスクになる。人材確保・育成・定着の確立は当初から試行錯誤を続けてきたが、共生型施設の開業を機に働き方を改革しようと取り組んだ。

勤務形態変更で 仕事と家庭の両立を支援

働き方改革で重視したのはワーク・ライフ・バランス。職員が6対4で女性が多いこともあり、育児後のライフスタイルの変化などで働き方を変える必要のある職員には、希望に応じて正職員、短時間正職員、パート職員への勤務形態変更制度を採用した。また、最新福祉機器を導入して職員と利用者の負担を減らし、オリジナル介護ソフトを開発してデータ入力迅速化と共有化、業務の効率化を実現した。



改革ストーリーは
Webで!



POINT /

働き方改革のポイント

- 勤務形態変更、短時間正職員制度**
希望する職員に対して、正職員、短時間正職員、パート職員への勤務形態変更などを実施
- 最新福祉機器の導入**
職員と利用者への身体的負担を軽減。介護の安全性が向上しスピードアップに繋がった
- 独自の介護システムを開発**
独自の介護システムを開発することにより、作業の効率化を実現

働き方改革でどう変わった?

短時間正職員は、 子育て中の女性にうれしい制度

3人の子どもを出産しました。2回目の育児復帰後は仕事と家庭の間で退職を考えるほど悩み、上司に相談して短時間正職員として働くことになりました。自分に可能な範囲で仕事ができることで効率を考えると心にもゆとりが生まれました。子育て女性には嬉しい制度です。



デイサービス花みずき
小川 愛さん

COMPANY PROFILE 企業プロフィール

- 理事長 / 大崎利明
- 本社所在地 / 富山県魚津市
- 従業員数 / 183名(2021年7月現在)
- 設立 / 2001年
- 資本金 / 5,600万円
- 事業内容
特別養護老人ホーム、デイサービス、有料老人ホーム、障害者支援施設など、高齢者および障害者への多様な福祉サービス

人手がかかるリアルサービスを実現するための効率化を推進

株式会社唐沢農機サービス 農耕用品小売業



代表取締役社長
唐澤健之氏

マニュアル化により 電話対応によるサービスを向上

唐沢農機サービスでは、インターネット上の農機具販売サイト「ノウキナビ」を運営しており、サイト内に「コミュニケーションセンター」というコールセンターの役割を持つ部署を設置している。電話によるリアルサービスを提供しているが、問い合わせが多岐にわたり、対応に時間を要することが頻発。そこでマニュアル化を行い、情報の共有化の徹底をはかることで、よりスピーディーで確実なお客様対応が可能になった。2019年度は月平均20時間だった残業時間が、2021年10月には8時間に削減された。

フレキシブルさを許容する採用

従来は経験者採用が主だったが、業務のマニュアル化が進んだことで未経験者を採用しやすくなった。また、業務委託の立場で関わったり、プライベートを重視したいという要望を持つ求職者が増えてきたことから、雇用形態や就業時間にとらわれないフレキシブルな採用に切り替えた。



改革ストーリーは
Webで!



POINT /

働き方改革のポイント

- ① 属人化されていた業務をマニュアル化
業務上のストレスを軽減。業務改善、残業の削減にもつながった
- ② 採用基準を変え、フレキシブルな働き方での募集を行った
繁忙期やプロジェクト推進など、特定のスキルを持つ人材が必要な時に活用できるよう、パートなどの採用の幅を拡大した
- ③ 一人ひとりの社員の評価目標を設定する
「何を頑張ればよいのか」が明確にでき、モチベーションアップに

働き方改革でどう変わった?

残業時間が減り、
気持ちに余裕ができました

以前は部下が残っていると、上司である私が帰りづらいという気持ちがありました。現在は夕飯の買い物をして料理を作り、夫婦揃って食事ができます。平日もプライベートな時間ができて、明日も頑張ろうと思えます。リフレッシュすることでモチベーションアップにつながっています。



経営推進部
松本 優さん

COMPANY PROFILE 企業プロフィール

- 代表取締役社長／唐澤健之
- 本社所在地／長野県東御市
- 従業員数／30名(2021年11月現在)
- 設立／2007年9月
- 資本金／1,000万円
- 事業内容
- 1. 農機マーケットプレイス運営
- 2. 新品・中古農機具の販売・修理
- 3. WEBコンサルティング

社員の健康への手厚いサポートで利益を還元 柔軟な勤務体制で、個々のキャリアを支援

株式会社ケイ・エス・ケイ 超精密金属製品製造業



取締役社長
小谷俊幸氏

年次有給休暇の計画的付与制度を導入し、取得を促進

勤務カレンダーに年5日間の付与日を設定し、年次有給休暇を取得しやすい環境に。1年単位の変形労働時間制度を採用し、労働時間の弾力的な運用も行っている。全額会社負担で予防接種や生命保険への加入、書籍購入の助成、出産祝い金に勤続5年ごとの表彰と祝金の支給も行うなど、手厚い福利厚生は社員への感謝の証だ。

柔軟な勤務を勤怠システムで管理 全社員に業績開示し目標を明確に

タイムカード制を廃止し勤怠管理システムを導入することで、それぞれの勤務状況を一括管理できるように。管理業務の削減と、働き過ぎ防止に役立っている。営業部は在宅勤務も可能となり、個々の事情に合わせた柔軟な勤務体制を整えた。また、年度末には業績を全社員に開示して会社全体の方向性を共有するほか、部署を細分化することで目標達成や技術の継承をしやすい環境を整えている。



改革ストーリーは
Webで!



POINT /

働き方改革のポイント

- ① 社員の健康を手厚くサポート
年間5日間の年次有給休暇の付与日を設定。会社負担で予防接種や生命保険への加入も
- ② 勤怠システムで労働時間を明確化
勤怠管理システムを導入し、管理業務を削減。個々の事情を汲む柔軟な勤務体制を整えた
- ③ 全社員対象に決算報告を実施
業績開示で次期の行動計画や営業方針を共有。部署を細分化し、目標達成と技術継承を促す

働き方改革でどう変わった?

キャリア存続の危機から
家族を救ってくれた会社

入社27年目に、同居の家族3人が認知症と悪性リンパ腫、統合失調症を患いました。介護離職の危機に直面した際、会社から介護休業取得の提案があり、休業取得後は時間の融通が利く営業部へ異動できました。高齢化社会に向けて自分と同じような立場に立つ人がいたら力になりたいです。



営業部
佐藤和也さん

COMPANY PROFILE 企業プロフィール

- 取締役社長／小谷俊幸
- 本社所在地／大分県速見郡日出町
- 従業員数／53名
- 設立／1984年
- 資本金／1,000万円
- 事業内容
- 超精密金属製品製造業

社員が「知ること」から始まる、ものづくり企業の意識改革

株式会社高洋商会 製造業



代表取締役社長
山川 広司氏

職人たちの技術力を活かしながら働きやすい職場環境に改善

不安定な勤務形態が常態化する中で、未来に繋がる人材育成を目指し、山川社長の息子である耕平さんが中心となり、雇用や職場環境の改善に取り組んだ。就業カレンダーを社員に配布し、会社が定める休日を可視化すると同時に各部門の役割分担を明確化。さらに休日数を徐々に増やし、2021年度の年間休日数は105日に。2013年当時の2倍を超える水準を達成した。

社員たちの意識を変えていく

繁忙部署への応援態勢の確立を目標に、オールマイティ型の多能工化を推進。新入社員の全部署研修をはじめ、若手の学ぼうとする熱い姿勢に、ベテラン社員たちも刺激を受け始め、効率的な技術継承を進めながら、仕事を手分けすることにも成功しつつある。現場で働く社員に会社のビジョンや改革を周知して、仕事に対するやりがいを感じてもらい取り組みも継続中だ。



改革ストーリーはWebで！



POINT /

働き方改革のポイント

- ① **年間休日が8年間で2倍に**
休日出勤、長時間労働の環境改善を社員に根気よく説明。2021年度の年間休日数は105日となり、2013年当時の2倍を超える水準を達成
- ② **日給制を月給制に転換**
給与が安定したことで、離職率が改善。若手の定着率が増し、バランスが取れた社員構成に
- ③ **職場の「教える」空気を醸成**
「仕事は見て覚える」職人気質の環境から、新入社員の全部署研修を含めた教育体制を確立

働き方改革でどう変わった？

休日出勤は当然の意識を改革。
高い集中力で業務に取り組む

かつては営業職も、現場の進捗にあわせて休日出勤が当たり前となっていました。しかし現場管理が一元化されたことで休日出勤の必要がなくなり、オンとオフが明確に。体をしっかりと休められ、メリハリを持って、業務に取り組むことができています。



営業部
近藤 康直さん

VOICE 従業員の声

COMPANY PROFILE 企業プロフィール

- 代表取締役社長／山川 広司
- 本社所在地／大阪府岸和田市
- 従業員数／51名(2021年7月現在)
- 設立／1987年
- 資本金／1,000万円
- 事業内容
1.コンクリート型枠
2.支保工の企画・製造・販売・施工

会社と社員が幸せになる、100年企業を目指す

株式会社サニックス 自動車整備業



代表取締役社長
佐藤 啓氏

残業削減と年次有給休暇取得率向上へ

佐藤社長の働き方改革のモットーは「心と身体のベストコンディションがとれる職場環境」をつくること。昇降式ピットなどの最新設備の導入で効率をアップし、作業時間を削減。「事後報告制」の残業から「事前申請制」に変更。年次有給休暇の計画付与日数を徐々に増やし、平均10日以上を目標とするなど休みやすい風土作りにも努めている。

専門家のアドバイスを受けて労働環境を整備

山形大学国際事業化研究センターによる「シニアインストラクター」派遣制度を利用。専門家が企業を訪問し経営相談・現場診断を行って改善策を提案、働く現場の状況を見て合理化への施策をアドバイスするというもの。現場の動線改善などのきめ細かな指摘により、安全な職場環境が生まれ、作業ミスやケガが減少。生産性も向上し、結果として残業も減ったという。



改革ストーリーはWebで！



POINT /

働き方改革のポイント

- ① **残業時間が20時間から12時間に**
最新設備の導入や残業事前申告制の導入などにより残業時間を大幅削減
- ② **専門家による労働環境整備**
専門家のアドバイスにより問題点を数多く改善し、生産性向上・残業削減につながった
- ③ **健康経営への取り組み**
健康診断の徹底、ラジオ体操、セミナーなどで社員の健康リテラシーが向上

働き方改革でどう変わった？

社員の話を丁寧に聞き
意見に応じてくれる社風です

社内のコミュニケーションは良好で、社員同士の仲もとてもいいです。風通しのいい社風に甘えがちでしたが、改善すべき点についてただ文句を言うだけでなく、いかに自分の言説に説得力を持たせるかが重要であることを痛感しました。



営業部
今野 竜平さん

VOICE 従業員の声

COMPANY PROFILE 企業プロフィール

- 代表取締役社長／佐藤 啓
- 本社所在地／山形県山形市
- 従業員数／77名(2021年7月現在)
- 設立／1970年5月
- 資本金／3,050万円
- 事業内容
総合自動車サービス業(車検点検整備・钣金塗装・車体架装・特殊機械の点検整備・車両販売・損害保険代理店)

社員が誇りを持って、 長く働き続けられる会社づくり・人づくり

三元ラセン管工業株式会社 金属製品製造業



代表取締役社長
味岡友和氏

「ISO9001」の自力認証で 「働き続けたい」職場に

同社は、「若者が長年働き続けたい職場環境づくり」を経営方針に掲げる。労働条件の改善を目指して、さまざまな改革を推し進める中で、完全週休2日制を導入。若手の入社希望者を大幅に増やすと同時に、3年もの歳月を掛けて、自力で「ISO9001」の認証を取得した。結果、「やればできる」という社員たちの自信にも繋がり、業務に取り組むモチベーションも向上させた。

多能工化の推進で、短納期に対応

原則ノー残業、年間休日120日以上を確保しつつ、計画的な生産を実現し、短納期の受注を可能にしているのは、多能工化によるところが大きい。さらに、いち早くITを活用し、業務を効率化したことで「探してもらう行かない営業」を柱とした受注方法を確立。付加価値の高い単品、小ロットの受注生産で、業界のブルー・オーシャンを狙い、世界に販路を広げている。



改革ストーリーは
Webで!



POINT /

働き方改革のポイント

- ① 「ISO9001」を自力認証で取得
自力取得に伴い、作業のマニュアル化を推進するなど、働き方改革の基礎をつくる
- ② 多能工化で効率化を推進
社員が会社独自の資格証を持ち、複数作業が担えるスキルを身につける仕組みを整備
- ③ 「行かない営業」の構築
ITで技術情報を発信、展示会で実物を見ってもらうなど、独自のビジネスモデルを整備

働き方改革でどう変わった?

オンとオフのメリハリがあり 溶接を極める意識で仕事に集中

結婚後、日本国籍を取得。大好きな溶接の仕事ができる上、前職に比べて労働環境が整備されていたことも、転職の決め手となりました。まだ子どもが小さく、できるだけ長い時間一緒に過ごしたいので、残業がなく、休みが取りやすいこともありがたいです。



製造部
アンドリー・
ユディスティランワシヤさん

COMPANY PROFILE 企業プロフィール

- 代表取締役会長／高嶋 博
- 代表取締役社長／味岡友和
- 本社所在地／大阪府大阪市
- 従業員数／22名(2021年8月現在)
- 設立／1978年
- 資本金／1,000万円
- 事業内容
フレキシブルチューブとベローズの設計・製造

週休3日制、フレックスタイム制で 年間残業時間を削減、人材も定着

信州ビバレッジ株式会社 清涼飲料製造業



代表取締役社長
山岸喜一郎氏

12時間拘束・10時間勤務で 2交替制、週休3日を実現

工場は24時間操業で、通常期は8時間労働、繁忙期は固定残業3時間を前提とした11時間労働というシフトをとっていた。これは従業員にとって体力的負担が大きいため、固定残業ありきではない働き方を模索。解決策は2交替制10時間勤務、週休3日制だった。従業員の収入は、残業が減ることで収入減にならないよう、基本給を引き上げるとともに賞与で補てんする賃金体系を労組との協議で実現した。

働き方を改善した結果 離職率1.5%と人材が定着

週休3日制の導入により、年間所定休日は49日増の169日となり、年間残業時間は約60時間に削減された。休憩時間が2時間になり、休憩室の整備を行う。事務職はコアタイムなしのスーパーフレックスタイム制を採用。柔軟に始業・就業時間を決められるようになった。このような改善を行った結果、離職率は1.5%と人材の定着にも成功している。



改革ストーリーは
Webで!



POINT /

働き方改革のポイント

- ① 10時間勤務2交替制で週休3日を確保
残業時間は年間400時間から60時間に大幅減少、年間所定休日は49日増えた
- ② 快適に休息できる休憩室を整備
マッサージチェア、トレーニングマシンを備え、リフレッシュして現場に戻れるようになった
- ③ フレックスタイム制からコアタイムを撤廃
事務職のフレックスタイム制からコアタイムを無くし、より柔軟な働き方を可能にした
- ④ 労働組合との協力で様々な施策を実現
労働組合が年3回、社員にアンケートを実施。満足度や改善点を聞き、これらの施策が実現した

働き方改革でどう変わった?

趣味を続けるには 週休3日は魅力です

スノーボードが趣味で大会に出場したこともあります。休みが3日あり、平日に休めるので、ゲレンデが混雑する土・日曜日を避けて練習できます。入社を決める際には週休3日制が決め手になりました。休憩室も快適でリフレッシュできます。



生産本部製造部製造2課
猪瀬奈央樹さん

COMPANY PROFILE 企業プロフィール

- 代表取締役社長／山岸喜一郎
- 本社所在地／長野県松本市
- 従業員数／164名
- 設立／2010年
- 資本金／1,000万円
- 事業内容
清涼飲料の製造。キリンビバレッジグループとして、主にキリンビバレッジの飲料「キリン 午後の紅茶」「キリン 生茶」「キリン 天然水」等、ペットボトル飲料を製造している。

社員のライフプラン主体で受注を調整 人と組織の“命の継承”を図るプロ集団

有限会社スタプランニング 総合工事業



代表取締役社長
赤嶺 剛氏

残業を月平均4時間に削減 週休2日制への移行を断行

繁忙期は月100時間を超えていた社員もいたが、残業時間を、月平均4時間まで削減。週休2日制への移行と、年次有給休暇5割以上の取得を目標に定め、月に3日の有休奨励日を設けて休みを促している。繁忙期の受注は時期をずらす交渉を行い、年に約200件あった受注件数は半数の100件まで調整。公共工事を含め、工期の長い仕事を増やし、社員の急な休みも考慮した無理のない納期を設定した。

5つの柱で組織改革を実行 従業員目線の就労環境を実現

限られた時間内で質の高い仕事を叶えるため、5つの柱で組織改革を実行。選別受注、社員教育と技術力の向上、権限の委譲、待遇の改善、業務システムの定期的な見直しを図った。国家資格2つ以上の取得を奨励する中で、個々のスキルアップやモチベーション維持のため、年次有給休暇等を利用して約1ヵ月の休みが取得できる体制を整えるなど、従業員目線の就労環境を整えている。



改革ストーリーは
Webで!



POINT /

働き方改革のポイント

- ① 残業を減らし、週休2日制への移行を断行
残業時間を大幅削減。週休2日制への移行で、個々のライフスタイルを尊重する
- ② 資格取得を推奨。技術力を養う
業務効率向上のため資格取得を促す。余暇を増やし、スキルアップのための時間を確保
- ③ 受注基準の見直し、仕事の選別受注を行う
業務の受注件数を半数に削減。長納期の案件を増やし、休みが取りやすい環境を整えた

働き方改革でどう変わった?

仕事と育児の両立、 自己実現にも果敢に挑戦

私が育休・産休を取得してる間に、社内の働き方改革が始まっており、復帰後は仕事と育児の両立はもちろん、自己実現にも挑戦しやすい環境が整えられていて驚きました。入社時は未経験からのスタートでしたが、現在は1級建築士取得に向けて充実した日々を過ごしています。



営業課長
又吉さん

COMPANY PROFILE 企業プロフィール

- 代表取締役社長／赤嶺 剛
- 本社所在地／沖縄県那覇市
- 従業員数／15名
- 設立／1996年
- 資本金／5,597万円
- 事業内容
- 1. 飲食店開業支援
- 2. 公民が連携したPPP・PFI事業
- 3. 建築設計・施工
- 4. インテリアデザイン業務
- 5. 不動産事業

個の多様性を認めるダイバーシティ経営で アイディアに富んだ次世代の組織を形成

スリー・アールシステム株式会社 卸売・小売業



代表取締役社長
今村陽一氏

個の生き方を支援する姿勢が ダイバーシティ経営の基盤に

妊娠・結婚ラッシュが訪れた2016年、女性社員のキャリアのために「時短正社員制度」を導入。制度を進化させ、育児だけでなく、副業、自己実現などを理由にも選択できる。勤務日数が週3日、勤務時間も1日5時間、1日3時間半など多彩で現在13名が利用している。フルタイム社員と同一の待遇で各種手当も支給。人材の確保と定着につながっている。

時代を先取りする感性を育む バラエティに富んだ福利厚生

5年前に設立した社内図書館の蔵書は3000冊超。読了した本の感想文を全社員に一齐送信すると、一律1000円が支給される取り組みも。近年は、有料アプリサービスを月額1000円まで補助する「DX推進制度」を開始するほか、サークル活動や禁煙手当の支給などの健康促進まで、社員とともに成長を続ける。



改革ストーリーは
Webで!



POINT /

働き方改革のポイント

- ① 多様な勤務形態で個々を支援
時短社員の対象を全社員に広げ、介護や結婚、進学や副業など、個々の生き方を尊重する
- ② ダイバーシティ経営
年齢・性別・国籍にかかわらず、能力のある人がその力を最大限発揮できる環境づくりを推進
- ③ 社内図書館や独自の制度を導入
社内図書館の設置や禁煙手当、サークル活動、有料アプリサービスの月額補助など幅広く支援

働き方改革でどう変わった?

1人で解決できない変化も 会社の理解で乗り越えられた

結婚で仕事と家庭の両立に不安を感じて代表に相談すると、育児のみが対象だった短時間正社員制度の利用を全社員対象に拡充し、制度を活用できる環境となりました。パートナーの関東転勤の際は東京支店に席を設けてくださり、今も業務を続けられることに感謝しています。



総務人事部 主任
前本 希さん

COMPANY PROFILE 企業プロフィール

- 代表取締役社長／今村陽一
- 本社所在地／福岡県福岡市
- 従業員数／66名
- 設立／2001年
- 資本金／1,200万円
- 事業内容
- スマホ関連機器・PC周辺機器・光学機器などの開発・販売・卸売業

適材適所を見出し、社員が活躍できる職場をつくる

ディンク株式会社 設備工事業

働き方が画一的でなくなる時代。社員がより良く働ける職場環境に

「社員の人生を守る責任があり、より良く働いてもらえる会社にすることが社長の役目」と磯部社長。同社の働き方に沿った内容となるよう就業規則を見直し、休日に対する社員の意識改革に着手。休日手当の支給に代えて、振替休日を積極的に取得するよう奨励した。「休みがないのは当たり前」の感覚をなくし、「振替休日を利用して平日に休む」という企業風土を根付かせた。

適材適所で生産性の向上を目指す

年間休日を確保し、平日も休める会社にするため、勤怠管理のデジタル化など、さまざまな観点からの業務効率化を推進。業務の段取りや分担を社員間で共有したことで、社員自身に作業時間をコントロールする意識が生まれたという。さらに、社員の配置やチームの組み合わせを変えることで、会社のレベルを底上げし、社員が個々の能力を発揮できる形を模索し続けている。



改革ストーリーはWebで!



代表取締役社長
磯部 薫氏

国際規格に沿って業務マニュアルを作成 情報をデータベース化し、多能工化を実現

株式会社東知 ゴム製品製造業

ISO9001の認証を取得し お客様からの信頼度アップ

品質不良を減らすため、田邊社長は品質マネジメントシステムに関する国際規格ISO9001の認証取得に着手。ISO規格を実際の業務に落とし込むことで、独自の業務フローやマニュアルを完成させた。それらは現在も、社員が効率よく安全に働くための指針となっている。また、「品質マネジメントシステムを構築し第三者に認められている企業」としてお客様からの信頼も厚い。

全社員が情報を共有、多能工化で生産性向上

製造ノウハウや技術情報など、あらゆる情報をデータベース化し社内共有。たとえば材料の仕入れ価格など、以前は限られた社員しか知らなかった情報を公開することで、誰でも見積書を作ることができるようになり、一部の社員に仕事が偏ることがなくなった。その結果、引継ぎがスムーズになったほか、自分の担当以外の作業も可能になるなど多能工化が実現。生産性が向上した。結果、取り組みを始めた頃の4年前と比べ、月平均残業時間は31時間から20時間、年休取得日数は7.3日から11日に増加した。



改革ストーリーはWebで!



代表取締役社長
田邊英彦氏

POINT /

働き方改革のポイント

- ① 「平日に休む」を企業風土に
振替休日の取得を奨励。自分自身や家族との時間を持つことが当たり前の空気を醸成
- ② クラウドシステムを導入
勤怠管理がスムーズに。業務の進め方をコントロールする意識の向上にも繋がる
- ③ 社員間の人間関係を活性化
社員の適材適所を考えながら、配置を適宜入れ替えることで働きやすい環境を作る

VOICE 従業員の声

働き方改革でどう変わった?

時短勤務で職場復帰。
働きやすさを実感しています

結婚・出産を経て、6年ぶりに本格的に職場復帰しました。まだ、会社の戦力になれていないと感じることも多いですが、磯部社長をはじめ、サポート体制の充実を実感する毎日です。これからさらにスキルを磨き、会社になくてはならない人材を目指します。



総務部
杉本亜希さん

POINT /

働き方改革のポイント

- ① 国際規格の認証取得
独自の業務フローやマニュアルが認められ、お客様からの信頼を得られた
- ② 情報をデータベース化
社員の多能工化が実現。作業の標準化が進み、社員の定着率も向上
- ③ 残業指示を书面化
取り組みを始めた頃の4年前との比較では、社員の残業時間は月平均約20時間に短縮、仕事と私生活との両立を図れるように

VOICE 従業員の声

働き方改革でどう変わった?

仕事に励みながら
プライベートも充実

責任者が部下に残業を指示する際、残業指示書を予め用意するため、残業時間が明確にわかります。また、年次有給休暇取得の推進により、生産現場の社員もこれまでより休みやすくなりました。プライベートの予定が立てやすくなったので、私生活も充実しています。



管理グループ
神田和希さん

COMPANY PROFILE 企業プロフィール

- 代表取締役社長／磯部 薫
- 本社所在地／大阪府八尾市
- 従業員数／10名(2021年8月現在)
- 設立／1993年
- 資本金／1,000万円
- 事業内容
- 1. 段ボール工場に特化した排水処理設備の設計・施工・販売
- 2. 各種薬品類等消耗品の提案・販売
- 3. 設備メンテナンス業務
- 4. 布のリユースクリーニング事業 など

COMPANY PROFILE 企業プロフィール

- 代表取締役社長／田邊英彦
- 本社所在地／岐阜県各務原市
- 従業員数／99名
- 設立／1972年
- 資本金／3,000万円
- 事業内容
- ゴム生地、ゴム薬品、ゴム部品の製造・開発・販売

ドライバーの給与を歩合給制から時間給制へ 多様な就業形態で女性にも活躍の場を

株式会社中田商事 道路貨物運送業



代表取締役社長
中田純一氏

歩合給制を時間給制へ完全移行

中田社長は、これまでドライバーが走った分だけ給料がもらえる歩合給制から、給与が安定する時間給制への移行を「会社の大転換期」と位置づける。労働時間の管理も向上し、ドライバーの拘束時間も減少したことから、直近の数年間で年次有給休暇の取得率は70%を達成。働き方に合わせてシフトを組むローテーション制も整備し、無駄な残業も年々減少している。

従業員に寄り添った働き方を推進

同社の採用基準は「中田商事で働きたい」という意欲と企業風土になじめるかどうか。結果、若者や女性など熱意のある未経験者の応募が増加。新人を育てる雰囲気高め、人材の好循環も生まれた。「従業員それぞれの働き方に合わせて仕事を作るイメージ」と中田社長。保育園事業にも参入し、就業形態の多様化を創出して、より良い人材の確保と利益を生み出す基礎にもなっている。



改革ストーリーは
Webで!



POINT /

働き方改革のポイント

- 歩合給を時間給へ完全移行**
労働時間の管理がしやすくなり、残業削減、年次有給休暇の取得率もアップした
- 公平な人事査定を実現**
独自の勤怠管理システムを構築。評価基準の公平化で、従業員の勤労意欲の向上を促進
- 就業形態の多様化**
従業員のライフスタイルに合わせ、就業形態を選択できるよう設定し、働きやすい環境を構築

働き方改革でどう変わった?

ITを活用して業務を数値化。
時間給制の移行にも役立つ

デジタルタコメーターなどから蓄積されたデータを基に業務を数値化。所属する管理部が中心となり、独自の勤怠管理システムを作り上げました。評価基準が公平になり、従業員のモチベーションもアップ。これからも得意なITを活用して、会社の役に立ちたいです。



情報管理室
藤森純子さん

COMPANY PROFILE 企業プロフィール

- 代表取締役社長／中田純一
- 本社所在地／三重県伊賀市
- 従業員数／66名(2021年7月現在)
- 設立／2000年
- 資本金／800万円
- 事業内容
- 1.一般貨物運送事業 2.軽貨物運送事業
- 3.貨物取扱事業 4.倉庫業
- 5.産業廃棄物収集運搬業 6.特別管理産業廃棄物収集運搬業
- 7.中古車販売業 8.企業主導型保育事業

個々の可能性を引き出す、人材育成に注力 普遍的な価値を継承するしなやかな組織へ

株式会社プロゴウス BPOサービス業



代表取締役社長
和田秀一郎氏

社名から社風まで一新！ 健やかで働きやすい環境づくり

2013年に「和田印刷」から「プロゴウス」への改名を皮切りに、育児・介護休業制度の整備や、短時間正社員制度の確立、提携保育園の確保、ノー残業制度を設けた。衛生委員会を立ち上げ、始業前のラジオ体操や次の勤務までのインターバル時間(11時間)の確保、社員と上司の「1on1ミーティング」など、健やかな社風づくりにも意欲的に取り組む。

常に業務フローを見直し、デジタル化を推進 キャリアアップも積極的に支援

RPAやAI-OCR、各種クラウドサービス等を活用し、業務効率改善(デジタル化)に積極的に取り組む。グループウェアによるスケジュールや情報の共有や経理・人事労務業務のペーパーレス化を進める。非対面でも学びの機会を増やせるオンライントレーニングシステムでの研修や「資格取得支援制度」では受験費用の補助や合格者へ奨励金の支給も行う。有能な非正規雇用社員を正社員に起用する「正社員登用制度」では個々のキャリアアップを支援する。



改革ストーリーは
Webで!



POINT /

働き方改革のポイント

- 健やかで多様な働き方を推進**
育児・介護休業制度や短時間正社員制度など多様な人材の雇用に必要な制度を整える
- RPAやAI-OCRで電子化を図る**
グループウェアでのスケジュール共有や情報周知、業務の自動化など社内の電子化を推進
- 人を育てるコミュニケーション**
部下の気持ちに寄り添う「1on1ミーティング」や「正社員登用制度」でキャリアアップを支援

働き方改革でどう変わった?

入社半年で制度の創造に着手。
自身が初の短時間正社員に

2020年4月に入社し半年間で、派遣社員から契約社員を経て、短時間正社員になりました。労務管理から総務・人事業務のペーパーレス化などに取り組んでいます。「短時間正社員制度」は、自分が担当し第一号となりました。今後も誰もが働きやすく能力を最大限に発揮できる社内環境整備に尽力していきたいです。



総務部
中島智恵子さん

COMPANY PROFILE 企業プロフィール

- 代表取締役社長／和田秀一郎
- 本社所在地／鹿児島県鹿児島市
- 従業員数／77名
- 創業／大正7年(1918年)
- 資本金／1,065万円
- 事業内容
- BPOサービス業

残業の削減で、 社員のモチベーション向上と成長を

株式会社ミスズ工業 精密部品製造業



代表取締役社長
山崎泰三氏

現実的な取り組みで 改革を推進

個人の成長が会社の成長であり、会社の成長が社会の成長という同社の経営理念に基づいて、多くの働き方改革の仕組み作りを行った。すべての取り組みにあたっては経営側と従業員側が協調し、現実的で双方が納得できる目標を設定した。まず重視したのが残業の削減。個人ごとの残業データをグラフで可視化して1分ごとの徹底した時間管理を行い成果を上げた。

年休取得目標をほぼ達成

また、全従業員を対象にフレックスタイム制を導入した。1日8時間の就業時間のうち4時間のコアタイム以外は社員の判断で出勤時間をやりくりでき、当該制度を導入したことでワーク・ライフ・バランスが実現できる職場環境が整った。年休は、一人当たり年平均10日以上取得を目標に、個人ごとにデータを管理し、計画的付与制度も活用。2020年度にほぼ目標を達成した。



改革ストーリーは
Webで!



POINT /

働き方改革のポイント

- 1 残業時間の削減**
1分単位でのデータ管理を徹底。月平均残業時間は17.2時間(2015年)から5時間(2020年)と削減
- 2 年次有給休暇の取得促進**
目標としていた年間10日の取得を、2020年度にほぼ達成する年間9.6日を実現した
- 3 仕事と育児の両立支援**
育児短時間勤務、子の看護休暇は、対象となる子の年齢など法令を上回る制度を導入した

働き方改革でどう変わった?

育児短時間勤務制度で子どもと過ごす時間が増えました

2度の産休・育休を取得しましたが、休業の引き継ぎはスムーズで復帰後の働き方もイメージできて不安ありませんでした。現在も育児短時間勤務制度を利用していますが、法令を上回る当社の制度は子どもと過ごす時間を多く持てるので本当に助かっています。



ヒューマン・リソース・テクノロジーグループ
畑めぐみさん

COMPANY PROFILE 企業プロフィール

- 代表取締役社長／山崎泰三
- 本社所在地／長野県諏訪市
- 従業員数／235名(2021年8月現在)
- 設立／1965年4月
- 資本金／1億円
- 事業内容
- 1. プレスおよびアセンブル事業
- 2. RS(ロボティクスソリューション)事業
- 3. 半導体実装事業

個々の可能性を引き出す、人材育成に注力 普遍的な価値を継承するしなやかな組織へ

宮田織物株式会社 繊維工業



代表取締役社長
吉開ひとみ氏

産休・育休の代替に正社員を採用 技術の蓄積と安定した環境を提供

全体の80%を女性従業員が占める「宮田織物」。結婚・出産・育児などライフステージの変化に伴う退職の流れに歯止めをかけるべく、産休・育休制度や短時間勤務制度の拡充を図ってきた。いかなる状況でも安定した雇用で、技術を得得する環境を提供したいとの思いから、産休や育休期間の代替を担う人材も正規雇用で採用。自ずと人材の多能工化が促進され、全体のスキルアップにも繋がった。

個々の自由意思を尊重する 短時間勤務で業績アップ

育休復帰後は、9時から16時の間で1日5時間から就労時間を選択できるよう、短時間勤務制度を拡充。短時間勤務の社員が所属する部署は、短時間の業務に集中して取り組むため、効率性が上がり、業績が上がっている。パートから正社員に採用されるケースが多いのも特長だ。さらに、縫製などの資格を取得したら評価に取り入れることで、多能工化やモチベーションの向上を後押しする。



改革ストーリーは
Webで!



POINT /

働き方改革のポイント

- 1 柔軟性に富んだ多能工を育成**
裁断・縫製・アイロン等、自分の担当外の部署であってもフォローできる「多能工化」を推進
- 2 産休・育休の代替に正規雇用を**
産休・育休の代替でも安心して業務に取り組んでもらうため正規雇用で採用。組織への定着率も向上した
- 3 短時間勤務制度の拡充**
産休・育休復帰後は、9時～16時の間から就労時間を選べる。勤務形態の見直しも柔軟に対応

働き方改革でどう変わった?

思う存分、子育てを満喫し正社員としてリスタート!

子育てを優先したいという強い希望があったので、正社員雇用のお声がけをいただきながらも、パート勤務を続けてきました。2021年から正社員雇用となり、現在は総務から実務まで幅広く携わっています。今は、信頼する仲間とやりがいのある仕事ができる幸せを感じています。



総務部
山口真里さん

COMPANY PROFILE 企業プロフィール

- 代表取締役社長／吉開ひとみ
- 本社所在地／福岡県筑後市
- 従業員数／75名
- 設立／1913年
- 資本金／1,000万円
- 事業内容
- 1. わた入れ半纏・作務衣・婦人服などの織物製造販売

人間尊重の精神で培った卓越した技術と IOC化で地域を支える次世代の建設業

ヤマグチ株式会社 総合工事業



代表取締役副社長
山口秀典氏

ビジネスチャットツールの導入で 質の高いコミュニケーションを

隔週休2日制からスタートし、3年後に週休2日制に完全移行した同社。以前は1ヶ月の残業時間が40時間を超えていたものの、今ではほぼ残業せずに帰宅するサイクルが定着。要となったのはビジネスチャットツールの導入。1度の投稿で社員全員が情報を共有できるほか、本社を離れ現場で個々に働く社員同士の連携強化にも貢献。チームワーク強化のメリットも生まれた。

人材不足に備えたIOC化を図り 現場の作業効率も大幅アップ！

熟練の技術者がいなくても業務が進行できる環境を整えるために、現場の技術刷新を実施。土木部内に「IT推進課」を設け、ドローン撮影や3次元測量による3次元設計データ作成、より精密で高品質な施工を実現している。誰でも操作が可能な最新型のドローンや、レーザースキャナによる地形のデータ化を進めることで、社員の安全確保や現場の作業効率向上に努めている。



改革ストーリーは
Webで！



POINT /

働き方改革のポイント

- ① IOC化で作業効率アップ**
ドローンやレーザースキャナ計測の導入で社員の安全確保、作業効率の大幅アップを図る
- ② ビジネスチャットツールの導入**
スマホアプリのビジネスチャットツールをいち早く導入。社員同士の連携強化に貢献
- ③ 地域の声にも耳を傾ける**
ドローンを使った出前授業をはじめ地域貢献を積極的に行い、業界のイメージ刷新に尽力

働き方改革でどう変わった？

未経験から専門資格を取得 働きやすさが意欲に繋がる

2021年に「土木施工管理技師」の資格を取得し、現在は「建設ディレクター」として見積書の作成や積算、入札などの業務を行っています。残業もなく、困ったら耳を傾けてもらえる環境があるので、働きやすさは抜群です。建設業界は未経験でしたが、モチベーション高く日々取り組んでいます。



営業部
有川奈緒さん

COMPANY PROFILE 企業プロフィール

- 代表取締役社長／山口克典
- 事業内容
- 本社所在地／鹿児島県鹿児島市
- 総合建設業
- 従業員数／81名
- 設立／1950年
- 資本金／5,000万円

新制度の導入と活用できる仕組みづくりの両輪で、 仕事と家庭の両立を推進する企業を目指す

株式会社青森ダイハツモータース 自動車小売業



代表取締役社長
高橋 勉氏

仕事と家庭を両立する社内文化の形成

女性ユーザーの多い軽自動車を中心に販売していることから、ユーザー目線で営業・接客ができる女性従業員の採用にも力を入れている。これまで利用されていなかった育児休業制度の周知や、短時間勤務制度など復職後に利用できる制度の活用に取り組み、育児休業からの復職率は100%に。また、育児目的の休暇制度や半日有給休暇制度など、男女ともに利用できる育児支援制度を導入。仕事と家庭を両立するという風土が会社根付いてきた。

残業時間の削減により業務効率化が課題に

残業時間削減のため、店舗の消灯時間を20時に設定したほか、業務システムの利用時間を限定。そのほか、各店舗主導で月5回のノー残業デーを実施した結果、2014年度18.7時間だった1ヵ月の残業時間が2020年度には11.3時間まで減少。短い勤務時間で効率的に働き業績を伸ばせるよう、全従業員が利用できる個人ロッカーを用意したり、全拠点フリーアドレス化するなど、働く環境を整えた。



改革ストーリーは
Webで！



POINT /

働き方改革のポイント

- ① 育児支援制度の導入**
仕事との両立を目指す風土が根付き、育児休業からの復職率は100%に
- ② 残業を減らす仕組みづくり**
消灯時間やシステムの停止時間を設定し店舗ごとにノー残業デーを実施した結果、残業時間が削減
- ③ 個人ロッカーやフリーアドレスの導入**
職場環境を整え業務効率化。短い勤務時間で売り上げ確保、業務遂行が可能に

働き方改革でどう変わった？

働き続けられるのは 周りの理解があるからです

2歳の子どもの保育園に預け、育児短時間勤務制度を利用し9時半～17時まで勤務しています。子どもの体調不良などで休まざるを得ないことも多いですが、いざという時にカバーしてくれるメンバーや相談できる上司がおり、働きやすい環境です。



管理部経理グループ
石岡恵美さん

COMPANY PROFILE 企業プロフィール

- 代表取締役社長／高橋 勉
- 事業内容
- 本社所在地／青森県青森市
- 自動車小売業(新車・中古車販売、自動車整備・点検・修理、損害保険代理店)
- 従業員数／279名(2021年11月現在)
- 設立／1970年3月
- 資本金／3,000万円

女性目線での職場環境・制度の見直しで 全社員がさらに働きやすく

興津螺旋株式会社 金属製品製造業



代表取締役社長
柿澤宏一氏

人材確保の一環で 女性も増やそう

人材の確保に苦労していた時期、男性が多い職場だったので女性も働きやすい職場環境をつくろうと検討していた。そんな折り、事務職で新卒採用の女性社員から「工場で働きたい」という思わぬ申し出があった。これがマスコミでも話題になった「ねじガール」の誕生だ。

女性だけでなく 男性も働きやすい

彼女らをロールモデルに早々に環境を整えた。ボルトを緩めたり締めやすくするためにロングレンチを導入し、重量物の操作に電動リフトを設置した。切削加工は手持ち作業から工作機械に切り替えるなど安全性を高めた。また、清潔な女性専用トイレを設置するなど女性目線の環境づくりと「ねじガール」の評判が広まって女性の応募が増え、現在7名がねじを作っている。短時間勤務や1時間単位で取得できる年次有給休暇も働きやすさを支えている。



改革ストーリーは
Webで!



POINT /

働き方改革のポイント

- 「ねじガール」の誕生**
「男の職場」に女性も採用という発想が、幅広い人材確保の取り組みに奏功した
- 残業時間の削減**
月平均の残業時間は、2018年の約8時間から2019年の5.5時間へ削減
- 女性目線での職場環境づくり**
女性を意識した工具や安全を考慮した設備の導入は、女性だけでなく、男性社員にとってもメリットになるなど全社的な業務改善にも繋がった

働き方改革でどう変わった?

女性が工場で働いているのは
普通のことなんです

ドリルねじ用のねじ山を成形する転造工程を担当しています。女性だからと苦労したことはありませんし、工場に女性がいることが普通なんです。先輩や上司とのコミュニケーションも良好です。車とバイクが好きで、いつか自分のマシンに自分で作ったチタン合金ボルトを使うのが夢です。



製造部
原田美寧さん

VOICE 従業員の声

COMPANY PROFILE 企業プロフィール

- 代表取締役社長／柿澤宏一
- 本社所在地／静岡県静岡市
- 従業員数／77名(2021年10月現在)
- 設立／1939年6月
- 資本金／3,500万円
- 事業内容
1. ねじ部品の設計・製造・販売

女性も働きやすい職場へ 変化するライフスタイルに応じた環境づくり

株式会社カワトT.P.C. プラスチック製品製造業



代表取締役社長
川戸俊彦氏

女性の採用応募者が急増

集合住宅の給・排水の配管を前もって組み立てるプレハブ型配管システムを開発。材料が軽量の樹脂パイプのため、女性でも扱いやすいことが知られ、女性の応募者が急増した。岩国市は工業地域で女性の働く場が少ない。同社は、これを契機に人材確保の意味も含め、女性も働きやすい職場づくりに力を入れてきた。

すべての従業員を働きやすく

従業員のライフスタイルの変化に応じて、希望によって正社員からパートタイマー、パートタイマーから正社員へという雇用形態変更制度を導入。子育て支援として、法定では子が1歳までの育児休業期間を子が3歳まで取得可能にし、期間中は年次有給休暇、役職、職能給などは据え置き、復帰後も安心して仕事ができる環境を整えた。また、常に不測の事態に備えて、1日前倒しの生産計画とすることによって、スケジュールにも余裕が生まれ、年次有給休暇も取りやすく、子育て中の女性従業員だけでなく、すべての従業員が安心して従事できる環境となった。



改革ストーリーは
Webで!



POINT /

働き方改革のポイント

- 女性が働く場を提供**
軽量の樹脂製パイプによるプレハブシステムの開発で女性も働きやすい職場となった
- 雇用形態変更制度の導入**
ライフスタイルの変化に応じて従業員が選べる雇用形態変更制度を導入し、働きたい意欲を支援している
- 余裕をもった生産計画**
1日前倒しの生産計画でスケジュールに余裕が生まれ、すべての従業員が年次有給休暇を取りやすくなった

働き方改革でどう変わった?

年次有給休暇制度を
柔軟に利用できた

娘が出産をする際の1ヵ月間、勤務地を自宅近くに変更していただきました。娘の退院直後は半日の年休で1日3.5時間勤務、次に2時間の年休で6時間勤務。娘の体調が戻ってからは1時間の年休で7時間勤務と、柔軟に対応していただき、助かりました。



総務グループ
嶋矢恵美さん

VOICE 従業員の声

COMPANY PROFILE 企業プロフィール

- 代表取締役社長／川戸俊彦
- 本社所在地／山口県岩国市
- 従業員数／351名(2021年9月現在)
- 設立／2002年(前身の企業)
- 資本金／9,000万円
- 事業内容
1. 樹脂加工事業部／住宅関連給排水給湯プレハブ配管品企画製作
2. テクマック事業部／NC旋盤、マシニングによる各種金属加工製品製作

「子連れ出勤」「週休3日制」など働き方を多様化し、優秀な人材が納得して働ける企業へ



代表取締役社長
西村 琢氏

ソウ・エクスペリエンス株式会社 生活関連サービス業

「子連れ出勤」の導入で 人材の確保に成功

創業から数年、当時10名程度だった従業員の一人が出産した。人材不足と本人の働きたいという希望が合致したため、以前から西村社長が個人的に行っていた「子連れ出勤」を試しに導入。オフィスの中に子どもがいる光景が当たり前になっていった。一時的に仕事のパフォーマンスは下がるが、優秀な人材が定着するように。その分採用コストがかからないという大きなメリットもあった。

社内の意識共有によって 多様な働き方が実現

リモート勤務によって、場所に縛られない働き方が可能に。約1週間、瀬戸内海の島に滞在した従業員もいる。従業員の利益が会社の利益につながるという共通認識の下、社内には従業員からの要望を経営陣に伝えやすい雰囲気がある。また、あらかじめ個人の事情に合わせて無理のない仕事量やスケジュールが割り振られるなど、各自が自分のペースで働くことに対する理解が進んでいる。



Photo Anna Nagai
© Anna Nagai

改革ストーリーは
Webで!



POINT /

働き方改革のポイント

- ① 「子連れ出勤」の運用
子育て中の従業員が働き続けられるように
なり、優秀な人材が定着した
- ② 個々人の要望に応じて
働き方を多様化
従業員の利益は会社の利益という共通認識
の下、子育てに限らず従業員の希望を叶える
方法を模索した結果、「リモート勤務」や「週
休3日」などが実現。発言しやすい社内の雰
囲気づくりにも繋がった

働き方改革でどう変わった?

いざという時の選択肢が
心の余裕につながります

妻も働いているので、どうしても預け先が
みつからない時に子連れ出勤を経験し
ました。緊急時に会社に連れていくとい
う選択肢があるだけでも心強いです。副
業も認められていて、本業とのバランスを
自分で取ることができるので、働きやすい
と感じます。



事業開発チーム
佐藤一希さん

VOICE 従業員の声

COMPANY PROFILE 企業プロフィール

- 代表取締役 / 西村 琢
- 本社 / 東京都渋谷区
- 従業員数 / 81名(2022年1月現在)
- 設立 / 2005年5月
- 資本金 / 6,803万円
- 事業内容
体験ギフトを主軸としたギフト商品の企画・販売

従業員の目線で考える社風が、働きやすい職場を築く



代表取締役社長
新井ひろみ氏

秩父テック株式会社 製造業

働きづめの毎日を変えよう

創業当時、昼は会社で働き、終わらない仕事は家に持ち帰って睡眠時間を削って作業。そのため、人材確保もままならなかったが、就業条件を見直し、従業員一人ひとりの希望に応じた勤務時間帯を個別に設定した。これが功を奏して働きやすい職場へと変化していった。

人気は日替わり200円ランチ

現在、残業はほぼゼロ。午後5時には全員が退社できる体制ができている。また、作業ルーム、廊下、事務所内などの壁紙やインテリアは女性従業員を意識し、工場とは思えないほど明るい。そして何よりも人気のがランチ。野菜は地元、肉は前橋、魚介は網代から取り寄せ、専属の調理師が作る。これが日替わり200円。新井社長の夢だったという食堂は毎日従業員の笑いで満ちている。



改革ストーリーは
Webで!



POINT /

働き方改革のポイント

- ① 柔軟な勤務時間の設定
子育て中の女性従業員に応じた柔軟な勤務
時間を設定し、長く働ける環境を整えた
- ② 風通しのよい社風
従業員とともに会社を立ち上げた経緯から、
気軽に意見を交わせる社風が根付いている
- ③ 女性目線を意識した福利厚生
調理師の作る200円ランチ、月500円のドリ
ンク、清潔なトイレなど、女性目線を反映した

働き方改革でどう変わった?

風通しのよい社風が
働きやすさに繋がっている

創業当時はパートタイマーでしたが、急
に休まなければならないときでも電話
1本の連絡で休める会社です。子育て中
の人にとってはとても働きやすい環境が
整っています。社長はとても明るくて、常
務は何でも相談できるというのも長く働
き続けられた理由です。従業員同士も本
当に仲良しですよ。



化粧品製造部
江畑友紀さん

VOICE 従業員の声

COMPANY PROFILE 企業プロフィール

- 代表取締役社長 / 新井ひろみ
- 本社所在地 / 埼玉県秩父市
- 従業員数 / 52名(2021年9月現在)
- 設立 / 2007年
- 資本金 / 300万円
- 事業内容
1. 組み立て
2. 包装
3. 仕上げ

農福連携に取り組み、 継続的な障がい者雇用を創出

株式会社てしお夢ふあーむ(ソシオークグループ) 農業



代表取締役社長
佐藤憲英氏

障がいというハンディキャップも その人の「個性」である

障がい者が農業分野での就労を通して、自立と社会参画を実現する「農福連携」の観点から、就労継続支援A型事業所として農場を立ち上げ、グループ全体における障がい者雇用の底上げを達成。障がい者が働く喜び、生産する喜び、社会から必要とされる幸せを実感することを目指し、植え付けから収穫まで、通年作業が可能な葉物野菜の水耕栽培とミニトマトのハウス栽培に取り組む。

自分で課題を見つけ、解決する現場力

徹底した「現場第一主義」を掲げ、現場の社員や共に働く障がい者(パートナー)が自分で働き方に関わる課題を見つけ、工夫によりチームで解決・改善を重ねていく「現場力」を推進。職場環境における気づきから、改善の実践、成果までをまとめる「現場力レポート」の作成は「働きやすい職場環境は自分たちで作る」という自覚を促し、生産性やモチベーション向上にも繋がっている。



改革ストーリーは
Webで!



POINT /

働き方改革のポイント

- ① **農福連携で障がい者雇用を推進**
障がい者雇用率は、2014年の1.6%から2021年は3.2%にアップ。幅広い人材の雇用を創出
- ② **生産者のやりがいを育てる**
障がいを「個性」と捉え、得意分野に応じて業務を振り分けることで、働きがいを実感
- ③ **みずから取り組む現場力**
働きやすい職場環境は、自分たちで作ります。社会の一員としての自覚を促す

働き方改革でどう変わった?

パートナーさんが胸を張って
働ける環境づくりが仕事です

野菜づくりが好きで、かつて農業に携わった経験が活かされると入社。自然が相手の農業は、365日休みなしのイメージがありますが、栽培方法などの仕組みを整えることで、週休2日制は可能です。パートナーさんにも、プライベートの時間を充実させてもらいたいです。



取締役 管理者
谷口丈仁さん

COMPANY PROFILE 企業プロフィール

- 代表取締役社長 / 佐藤憲英
- 本社所在地 / 三重県桑名市
- 従業員数 / 23名(障がい者19名・社員4名)
(2021年11月現在)
- 設立 / 2014年
- 資本金 / 100万円
- 事業内容
 - 1. 障がい者 就労継続支援A型事業所
 - 2. 水耕栽培による葉物野菜の生産
 - 3. ハウストマト栽培
 - 4. 農産物の販売

働く人の声を真摯に聞いて 着実に実現してきた働きやすさ

株式会社トーリツ 老人福祉・介護事業



代表取締役社長
鈴木恵里子氏

仕事と家庭の両立を目指した 職場づくり

約230人の社員の約8割を女性が占めるため、仕事と家庭の両立は避けて通ることはできない。働く環境が整備されないと、働く意欲がありながら離職を余儀なくされ介護や看護の適切なサービスの提供が難しくなり、経営への影響も出てくると判断し、社員の声に耳を傾け、柔軟に働ける環境づくりを進めてきた。

ユニークな勤務シフト制度の導入

正社員・契約社員・パート社員・マスター社員など、多様な雇用形態に対応できるよう、「子連れ・孫連れ出勤制度」「社内保育制度」「中抜け制度」「代休貯金制度」「スライド出勤制度」「期間限定シフト制度」「雇用形態転換制度」「妊娠中の職種転換制度」のユニークな8つの勤務シフト制度を導入した。



改革ストーリーは
Webで!



POINT /

働き方改革のポイント

- ① **8つの勤務シフト制度**
きめ細かなシフトを設定することで、出産・育児・家事などで生じる、働く人の事情に柔軟に対応することができた。
- ② **テレワーク導入**
効率のよいケアプラン作成が実現し、ケアマネ同士の連絡や業務管理もスムーズになった
- ③ **雇用形態転換制度**
本人からの希望または会社からの推薦による正社員への登用は、働く意欲を高めた

働き方改革でどう変わった?

テレワークのメリットは、
集中して仕事に向かえること

出社しての業務と違って自宅でのテレワークは集中できるので、仕事の効率が大幅にアップしました。ほかのケアマネジャーともネットで繋がっているので互いの日程や業務計画などもよく分かり、プライベートの調整もしやすくなりました。コロナ禍でも慌てることなく仕事できました。



トーリツ介護支援・
お花茶屋
中村真弓さん

COMPANY PROFILE 企業プロフィール

- 代表取締役社長 / 鈴木恵里子
- 本社所在地 / 東京都葛飾区
- 従業員数 / 231名(2021年8月現在)
- 設立 / 1987年
- 資本金 / 1,000万円
- 事業内容
 - 居宅介護支援、訪問介護、訪問看護、通所介護(デイサービス)、福祉用具販売・貸与、住宅改修、有料職業紹介、障害福祉サービス、教育・研修「かいこの学び舎」、介護予防、認知症対応型共同生活介護(グループホーム)、サービス付き高齢者向け住宅、地域コミュニティサロン「みんなの駅」運営

女性行員をキラリと輝かせる 「女性活躍推進チーム」の活動

株式会社長野銀行 金融業



代表取締役頭取
西澤仁志氏

「女性活躍推進チーム」の設置

2015年に女性行員の能力を最大限発揮できる仕事と環境の整備を目的として「女性活躍推進チーム」を設置した。20代～50代までの女性行員有志から募った意見やアイデアをもとに、まず取り組んだのがワーク・ライフ・バランスの改善だった。適用対象を小学校3年生の子までに拡充した短時間勤務制度や最大10日間の特別休暇を可能にした「ミニリフレッシュ休暇」を制定。2018年には厚生労働大臣より「プラチナくるみん」の認定を受けた。

女性行員のキャリア形成をバックアップ

続いて着手したのが、女性のキャリア形成に向けた環境整備だ。パートタイマーを勤続2年目から正行員に登用できる新たな制度や女性の管理職を輩出する研修会など様々な取り組みを実現した。2018年には長野県と連携して、「イクボス・温かボス(あったかボス)宣言」を表明。関連会社を含めた55名の管理職職員が、働き方改革の導入や女性活躍推進への取り組みを継続的に推進していくという決意を内外にアピールした。



改革ストーリーは
Webで!



POINT /

働き方改革のポイント

- ① **短時間勤務制度の拡充**
勤務時間の選択肢を増やし、適用対象を小学生未満の子から小学校3年生の子までに拡充した
- ② **パートタイマーを正行員に積極登用**
一定の条件をクリアすれば勤続2年目から積極的に正行員に登用できる制度を新設した
- ③ **「イクボス・温かボス宣言」の表明**
働き方改革や女性活躍推進に向けた取り組みを全行一丸となって取り組むことを宣言した

VOICE 従業員の声

働き方改革でどう変わった?

女性行員が自信を持って
長く働けるようになった

ワーク・ライフ・バランスが改善され、育休・産休中の行員が復職後も自信を持って長く働けるようになりました。男性行員は、現在までに20名が育児休業を利用しています。女性の視点を活かした商品やサービスも提案するなど、私たちの意見がひとつの形になっていく喜びを実感しています。



総合企画部調査役
(女性活躍推進担当)
伊藤美紀子さん

COMPANY PROFILE 企業プロフィール

- 代表取締役頭取 / 西澤仁志
- 本店所在地 / 長野県松本市
- 従業員数 / 660名(2021年10月現在)
- 設立 / 1950年11月
- 資本金 / 130億円
- 事業内容
金融業

「週休4日制」を導入し、 起業を目指す優秀な人材を確保

株式会社ナレッジソサエティ 不動産賃貸業・管理業



代表取締役社長
久田敦史氏

人材不足解消の鍵は「時間」 「週休4日制」「時短正社員制度」で人材確保

代表取締役の久田敦史さんは、働く「時間」に着目。賃金面では大手並みの条件を提示することが難しかったものの、安定した収入と自由な時間を提供できる「週休4日制」を導入。これにより、起業を目指す優秀な人材が集まるようになった。また、「時短正社員制度」を取り入れ、子育て中の方や復帰を目指す方を積極採用。ターゲットを絞ったことで採用コストも削減した。

業務のルールを統一 従業員が作る動画やクイズで共有

業務の流れや進め方を動画にまとめ、全従業員が統一のルールに則り勤務するように。毎朝クイズを行い、業務上のルールや知識の徹底を図った。以前は担当者に委ねられていた新人教育もスムーズになり、定着率も向上している。また、すべての業務をタスクとして書き出し誰にでもわかるように「見える化」。タスクを埋めていくことで従業員同士がカバーし合える仕組みを構築している。



改革ストーリーは
Webで!



POINT /

働き方改革のポイント

- ① **「週休4日制」採用**
起業志望者が集まるようになり、採用コスト削減。従業員による業務改善も進んだ
- ② **「時短正社員制度」採用**
子育て中の方や復帰を目指す方を採用し、必要な時間帯をカバーする人材の確保に成功
- ③ **業務内容の統一・共有**
新人教育がスムーズに。業務をタスク化し、互いにフォローし合えるようになった

VOICE 従業員の声

働き方改革でどう変わった?

会社での業務と自分の仕事、しっかり
切り替えられるので集中できます

週4日ある「休日」に動画を制作していますが、週5日フルタイム勤務を続けながらだと体力的に難しかったです。また、シェアオフィスの利用者の方はみなさま起業家なので、お客様との会話が勉強になります。起業を目指す者にとっては最高の環境です。



週休4日制正社員
工藤和希さん

COMPANY PROFILE 企業プロフィール

- 代表取締役社長 / 久田敦史
- 本社所在地 / 東京都千代田区
- 従業員数 / 10名(2021年8月現在)
- 設立 / 2010年4月
- 資本金 / 1,100万円
- 事業内容
バーチャルオフィス・シェアオフィス運営

非正規雇用の雇用環境の整備と 人材獲得

バックカントリーラボ株式会社 農業



代表
中島由博氏

法人化をきっかけに改善

2019年の法人化を契機に、パート従業員の働き方を多様化させることも人員を増やす際の選択肢の一つになると考え、雇用環境の改善に取り掛かった。パート従業員の担当業務を「自分でできること」と「教えたらできること」の区分により整理し、業務分担や賃金の設定に活用した。さらに年に一回面談を行い、「まず習得してもらいたいこと」と「長期的に身につけてもらいたいこと」を明確に伝えるようにした。

人材獲得に繋げる多彩な施策

パート従業員に明確な査定基準がなかったことから、「コミュニケーション」と「作業性」という2軸で評価する新しい昇給制度を設けた。また、出勤日や出勤時間もより自由に選択できるように整備した。さらに、これまでに出会えなかった人材を獲得するために、求人票に具体的な業務内容を記載した。求めている人材がより明確になり、求職者に仕事のイメージが想像しやすくなったことで、求人が殺到した。



改革ストーリーは
Webで!



POINT /

働き方改革のポイント

- ① **担当業務を細分化して整理**
パート従業員の業務をわかりやすく細分化し、業務分担や賃金の設定に活用した
- ② **能力に応じた昇給制度を新設**
パート従業員を「コミュニケーション」と「作業性」で評価する新しい昇給制度を設けた
- ③ **求人票の記載内容を見直し**
求人票の業務内容を具体的に記載した。求めている人材がより明確になり、求人が殺到した

働き方改革でどう変わった?

社長のビジョンが理解しやすくなり、モチベーションも上がった

正社員だけでなく、パート従業員の昇給規定なども明確になったことで、社長が求めていることが理解しやすくなりました。パート従業員への指導もスムーズにできています。将来の独立に向けた勉強をする機会も準備していただき、働くモチベーションアップにつながりました。



営農部
長澤静香さん

VOICE 従業員の声

COMPANY PROFILE 企業プロフィール

- 代表 / 中島由博
- 本社 / 熊本県上益城郡山都町
- 従業員数 / 5名(2021年12月現在)
- 設立 / 2019年7月
- 資本金 / 100万円
- 事業内容
イチゴ生産、販売、体験農園運営、農作業受託

研修の充実、若手の役職登用で 女性が輝ける職場環境を創出

株式会社宝石時計の武内(TAKEUCHI BRIDAL) ジュエリー製品小売業



代表取締役社長
武内瑛示氏

研修の充実で定着率を高める

金沢・野々市店は高級感あふれるインテリアで宝飾品を扱うのにふさわしい空間を創っている。職場環境を整えることは社員の働く意欲を高めると武内瑛示社長は話す。新入社員の定着率を高めるために始めたのがロールプレイング研修だった。これは社員同士で接客のシミュレーションをする研修で新社員でも現場で対応できるスキルが学べる。

入社数年で責任ある役職に登用

店長、主任などの役職は全店舗合わせて26名。そのうち女性は17名と半数以上を占める。仕事に対し“やる気”を喚起し、社員に働きがいを感じてもらうため、入社数年で役職に登用している。パートタイム社員も希望があれば正社員として登用する。社員の希望から社内報を作成。社員同士の一体感を高め、情報を共有するツールとなっている。



改革ストーリーは
Webで!



POINT /

働き方改革のポイント

- ① **職場の内装を整える**
社員が気持ちよく働け、社員の仕事に対する意欲を高めている
- ② **きめ細かな研修を実施**
ロールプレイング研修で現場で対応できるスキルを身に付ける
- ③ **入社数年で役職に登用**
働き続けるモチベーションアップや“やる気”を喚起している

働き方改革でどう変わった?

入社3年で主任になり意識が変わりました

入社して主任を目指し、仕事をしてきました。実際に主任になるとそれまで意識していなかった後輩教育の必要を感じましたし、店長、チーフの補佐という自覚も芽生えていきました。若手が会社を引っ張っているという実感があります。



金沢・野々市店主任
田辺聖依さん

VOICE 従業員の声

COMPANY PROFILE 企業プロフィール

- 代表取締役会長 / 武内佐忠
- 代表取締役社長 / 武内瑛示
- 本社所在地 / 福井県福井市
- 従業員数 / 53名(2021年8月現在)
- 設立 / 1948年12月
- 資本金 / 2,000万円
- 事業内容
福井県内3店舗、石川県内2店舗、富山県内1店舗を展開。
宝石・宝飾・貴金属・時計・その他関連商品の販売を行っている
2021年11月、TAKEUCHI BRIDAL福井・開発本店を新築オープン

新分野への進出を可能にした ダイバーシティ経営推進

本橋テープ株式会社 繊維工業



代表取締役社長
本橋真也氏

女性・シニア層の積極採用により エンドユーザー向け商品開発に成功

本橋テープは細幅織物のメーカーとして創業した。不況から同業者が廃業するなか、同社ではエンドユーザー向けの製品開発という新分野への進出を決断。これがダイバーシティ経営推進のターニングポイントになった。多彩な才能を求めて、女性、シニア層を積極的に雇用・登用する方針を打ち出す。その結果、生まれたのが、斬新な製品だった。

仕事における男女の違いを解消し、 働きやすい環境を整備

会社の本気度を示し、女性を新しく技術職に就けるなど仕事における男女の違いを解消。1時間単位の年次有給休暇制度を導入、パート社員に対しては正社員へのキャリアアップを進めた。継続雇用を70歳に引き上げ、障がい者も採用。毎年、全社員出席のもと、「経営計画発表会」を開催し、部署を越えた協力体制を図り、チームワークを高めている。



改革ストーリーは
Webで!



POINT /

働き方改革のポイント

- ① ダイバーシティ経営推進**
多彩な才能が開花し、エンドユーザー向け製品の開発に繋がった
- ② 女性の働きやすい職場を整備**
1時間単位の年休制度を導入、女性の管理職登用やパート社員の正社員登用などを進め、女性の働きやすい環境を構築
- ③ 継続雇用を70歳にまで延長**
技術の継承がスムーズでベテランが現場にいる安心感が生まれている

働き方改革でどう変わった?

誰もが自由に意見を言える
環境を整えたい

テープのカットや加工に関わる業務の割り振りや進捗状況の確認、人事管理などを任せられ、やりがいを感じています。先輩たちが築いた技術を大切に引き継ぎ、同時に一人ひとりが自由に意見を言え、新しいことに挑戦できる環境を作りたいと思っています。



サブマネージャー
佐藤昌代さん

COMPANY PROFILE 企業プロフィール

- 代表取締役社長／本橋真也
- 本社／静岡県榛原郡吉田町
- 従業員数／45名
- 設立／1986年5月10日
- 資本金／1,000万円
- 事業内容
- 1. 細幅織物製造(幅13cm未満の織物でバッグのショルダーベルトなど日用品に使用されている)
- 2. 細幅織物を素材にした各種商品製造。テープを編んで制作した拵(こしらえ)バッグシリーズ、多機能細幅織物「ルーティ」、ポーチ、ベルトなどの商品を製造

男女も国籍も関係ない社風 困ったときに頼れる会社

株式会社吉田測量設計 学術研究、専門・技術サービス業



代表取締役社長
吉田久夫氏

勤怠管理システムによって フレキシブルな働き方を

吉田測量設計では、長時間労働の是正と年次有給休暇取得を推進するために、勤怠管理システムを導入。社員一人ひとりが勤務時間内に結果を出すことをより意識するようになった結果、残業時間が月平均3時間削減。また、時間単位で取得できる年休制度を導入し、時差出勤が新設されるなど、フレキシブルな働き方ができるようになった。水曜日のノー残業デーの徹底など、業務の効率化を図ろうという意識も、より高まっている。

困ったときに相談できる体制づくり 女性社員が役職に就くことを推進

直属の上司に相談しにくいことも相談できる窓口を設置することで、仕事上の不安や困りごとはもちろん、育児や病気などプライベートな問題にも対応。病気治療のため、フルタイム勤務から時間帯を選べる勤務への変更という例もある。女性社員の3分の1が係長相当以上の役職に就いており、男女ともに安心して上司に相談できる風土が根付いている。



改革ストーリーは
Webで!



POINT /

働き方改革のポイント

- ① 勤怠管理システムの導入**
長時間労働を是正、効率化の意識を高め、フレキシブルな働き方が可能に
- ② 講師を招いて社内勉強会をサポート**
勤務時間内に自由に参加できる勉強会を定期的に行うことで、スキルアップをはかり、モチベーションアップ
- ③ 会社をよくするための意見交換を定期的に実施**
社員が意見や要望を出しやすくなり、社内コミュニケーションが活発化
- ④ 女性社員が役職に就くことを推進**
女性社員の1/3が係長相当以上の役職に就き、給与にも反映され、モチベーションアップに

働き方改革でどう変わった?

子どもがいても、
フォローしあって働ける社風

小学生3人の母親である倉部さん。「子どものことで、急に休まざるをえないハプニングはあるが、互いのフォローで業務を滞らせない体制ができています。コロナによる一斉休校期間中は、子どもを連れての出社を提案してくれた会社に、改めて懐の深さを感じました」と語る。



総務部総務課主任
倉部さおりさん

COMPANY PROFILE 企業プロフィール

- 代表取締役社長／吉田久夫
- 本社所在地／岩手県盛岡市
- 従業員数／106名(2021年11月現在)
- 設立／1971年11月
- 資本金／1,500万円
- 事業内容
- 1. 測量業務
- 2. 建設・補償コンサルティング

ワーク・ライフ・バランスを重視して 創業時から短時間勤務制度を導入

株式会社I・M・S 教養・技能教授業



代表取締役社長
三上友子氏

働きやすい職場づくりは自然な流れ

2005年の創業時から女性社員が多く、子どもの成長や家族の状況に合わせて働き方を変えるのは自然なことという考えから、一人ひとりの希望に合わせて30分単位で2時間までの短時間勤務制度を導入してきた。早くから「お互い様」という社風が根付き、急な用事が起きても年次有給休暇も取りやすい職場環境が整備されている。

ライフの充実あってこそワークの充実

短時間勤務制度に加え、パートタイマーとして働いていた従業員が子育てを終えた機会に正社員として働きたいという要望に応えていることが、子育て社員の継続就業に結びついている。また、ワーク・ライフ・バランスを重視する同社の残業はほとんどゼロ。仕事と家庭を両立できる環境だ。また、男性が育休を取得するなど家庭参画も進み、「ライフの充実あってこそそのワークの充実」という社長の信念が実践されている。



改革ストーリーは
Webで!



POINT /

働き方改革のポイント

- ① 子育て社員の継続就業への取組**
短時間勤務制度の導入で「お互い様」の社風も根付き、子育て社員の継続就業に繋がっている
- ② 男性の家庭参画推進**
イクボス宣言によって安定したプライベート時間が取得でき家庭参画の気運が高まっている
- ③ ワーク・ライフ・バランスの実現**
創業時から取り組んできた短時間勤務の導入で、フルタイム社員でも残業はほぼゼロ

働き方改革でどう変わった?

年次有給休暇を率先して取り、
定時退社を心がけています

もともと年次有給休暇は取りやすい会社ですが、管理職の自分が率先して取ることによって周りの社員も積極的に年休を取るようになったと思います。残業もほとんどなく、定時退社を心がけています。勤務時間内に作業を終わらせる工夫が身に付くようになりました。



総務部
野宮真美さん

VOICE 従業員の声

COMPANY PROFILE 企業プロフィール

- 代表取締役社長 / 三上友子
- 本社所在地 / 青森県弘前市
- 従業員数 / 40名(2021年11月現在)
- 設立 / 2005年4月
- 資本金 / 1,000万円
- 事業内容
- 1. 個人 / キャリアカウンセリングを通した就職支援・起業支援・パソコンスクール運営・職業訓練の実施
- 2. 法人 / 定着支援・採用活動支援・企業研修
- 3. ホームページ作成

独自の休暇制度や子育てサポートで 定着率UP&プラチナくるみん認定企業に

鹿児島製茶株式会社 製茶業



代表取締役
森 裕之氏

2つの休暇制度で満足度向上 業務の平準化で働きやすく

5日間の連休「リフレッシュ休暇」と、季節ごとの休暇「シーズン休暇」を導入。積極的に活用され、年次有給休暇の取得率アップに繋がった。また、部門ごとにスキルマップを作成し、業務配分を見直すことで平準化を実現。勤務時間内にフォローし合いながら効率的に働く体制ができ、過度な連勤が発生しやすかった繁忙期でも交代で休日を確保できるようになった。

育児休業の取得を呼びかけ、 復帰後のサポート体制も強化

女性従業員の結婚・出産による離職を防ぐため、総務が中心となって育児休業の取得を呼びかけた。また、復帰後のサポート体制も見直し、固定の時間内で勤務できる「短時間正社員制度」の導入を行い、仕事と家庭を両立し不安なく働ける環境を整えた。結果、75%だった育児休業取得率は100%に。2016年には「プラチナくるみん」に認定を受けた。その後も「育児目的の休暇」を導入するなど、積極的に支援体制を整えている。



改革ストーリーは
Webで!



POINT /

働き方改革のポイント

- ① 各種休暇制度を整備**
リフレッシュ休暇とシーズン休暇を導入。年次有給休暇の取得率UPに繋がった
- ② 業務配分を改善**
スキルマップの作成により業務が平準化&効率化され、繁忙期の負担が減った
- ③ 育児休業の取得を推進**
育休の取得を働きかけ、復帰後の体制を整備したことで取得率は100%に

働き方改革でどう変わった?

戻る居場所があるからこそ
出産後も安心して過ごせました

入社後、4人目の子を出産する際に育児休業を取得。以前は出産のたびに退職していましたが、鹿児島製茶には「育休を取って復帰するのが当たり前」という風潮があり、ありがたかったです。再就職への不安がないことで、子どもと過ごす時間を大切にできました。



総務部 課内代理
小湊愛里さん

VOICE 従業員の声

COMPANY PROFILE 企業プロフィール

- 代表取締役 / 森 裕之
- 本社所在地 / 鹿児島県鹿児島市
- 従業員数 / 123名(2021年11月現在)
- 設立 / 1947年8月
- 資本金 / 4,900万円
- 事業内容
- 茶の製造、卸・小売販売

“日本一働きやすい看板屋”を目指し 年次有給休暇取得率は97.7%を実現

株式会社クラフト サイン 企画・設計・製作・施工



代表取締役社長
水田良司氏

これまでの社内風土を改善し、 完全週休2日制を実現

大型商業施設や公共施設のサイン、看板、ディスプレイを手がける「クラフト」では、これまで残業や休日出勤も当たり前とされた社内風土の改善に取り組んできた。まずは2009年度から隔週土曜をノー残業デーとし、同時に18時以降は社の電話を留守電に。結果、月平均残業時間は12時間(2014年比50%減)となった。翌年からは完全週休2日制にした。さらに、年次有給休暇取得を推進するため2015年度からは社内制度の拡充を進めてきた。

皆が休むための体制作りから業績アップへ

水田良司社長による全員年次有給休暇取得100%を目指すメッセージや、「時間単位年休制度」の採用、個人で仕事を抱え込まないための「業務日報」「相談窓口」「全体会議」などの仕組みにより、2014年度は60.2%だった年次有給休暇取得率は、2020年度は97.7%に。同時に、変わらない仕事量を誰が休んでも回せるよう作業の効率化も進み、副次的に業績も大きくアップした。



改革ストーリーは
Webで!



POINT /

働き方改革のポイント

- ① 年次有給休暇取得の推進**
「時間単位年休制度」導入、誰もが見える「有給休暇管理表」などで取得を進めた
- ② 個人の仕事を可視化する**
各自の仕事を「業務日報」で「見える化」。分業や分担により休みやすくなった
- ③ 社内コミュニケーションの強化**
毎週の「全体会議」で各自の業務状況を確認。休暇の取得予定なども共有している

VOICE 従業員の声

働き方改革でどう変わった?

平日の休暇でリフレッシュ!
皆に取得を勧めています

5年前に入社した当初は皆が積極的に休暇を取る環境に驚きました。私の場合、美術館巡りやスポーツ観戦でリフレッシュしています。時間単位年休制度もよく利用します。総務としては、年休が2年間の時効で消滅してしまう前に取得をお勧めするのも大切な仕事です。



総務部
本田知美さん

COMPANY PROFILE 企業プロフィール

- 代表取締役社長／水田良司
- 本社所在地／大阪府大阪市
- 従業員数／7名(2021年11月現在)
- 設立／1988年
- 資本金／1,000万円
- 事業内容
サイン看板、ディスプレイの企画・設計・製作・施工

年間休日156日、週休3日制の導入で 離職率の低下、人材不足解消を達成

社会福祉法人 幸知会 トータスホーム 老人福祉・介護事業



理事長
角田 寛氏

充実した休日により 職場環境が大幅に改善

幸知会では新人の離職が問題になっていたが、夜勤がある施設部門で週休3日制[※]を導入。するとシフトが組みやすく、食事など人手が要る時間帯に人員を多く配置でき、余裕が生まれた。残業時間ゼロも実現し、人員募集では、それ以前は月1名ほどだった応募が多数集まるようになり、離職率も1.2%程度と業界平均を下回る結果となった。
※1日の労働時間を8時間から10時間に変更し、週4日間の勤務とした。

職場内託児所、キャリアパスで 働き続けられる環境を達成

職場内に託児所を開所、安心して働ける環境を整えた結果、育児休業後の復職率は100%に達している。介護技術の向上を目指し、キャリアパス制度や資格取得にかかる費用の補助を行う。また行事の実施により、職員同士のコミュニケーションを密にし、新人を指導しやすい関係を築くなど、「長く働き続けられる環境」の達成に成功した。



改革ストーリーは
Webで!



POINT /

働き方改革のポイント

- ① 週休3日制を導入**
離職率が下がり、人材が定着。仕事に余裕が生まれ、職員の表情が明るくなった
- ② 職場内託児所の開所**
保育園が職場にあることで安心して働ける環境が整った。育児後の復職率は100%である
- ③ 行事の積極開催**
職員旅行などの行事により職員間のコミュニケーションが密になり、信頼関係が深まる

VOICE 従業員の声

働き方改革でどう変わった?

プライベートが充実し
以前よりストレスが激減

残業を含めて1日10時間働いたこともあるので、1日10時間労働×週4日勤務で週休3日制の導入に抵抗感はありませんでした。3日間の休日があるので、妻と協力して子供の世話もできますし、友人との交流もしやすくなりました。趣味にも打ち込め、プライベートが充実。仕事のストレスが激減しました。



トータスホーム係長
早瀬直人さん

COMPANY PROFILE 企業プロフィール

- 施設長／角田君江
- 本社／栃木県河内郡上三川町
- 従業員数／160名(2021年7月現在)
- 設立／1995年10月
- 事業内容
1.老人介護サービス 10事業
2.障がい福祉事業 8事業
3.保育事業 2事業

健康と働き方改革を融合させた独自の取り組みを推進

株式会社高知電子計算センター 情報サービス業



代表取締役社長
中越吉彦氏

社員自らの意識を高める健康チャレンジ活動

社員の健康を重視した働き方改革を目指し、独自の「健康チャレンジ活動」というユニークな取り組みを実施。運転免許証のような形のチャレンジカードを社員に発行し、健康増進のための目標を自分で書いて携帯する。初年度はブルー、連続して目標を達成するとゴールドカードになり、達成者には図書カード等を進呈するなどモチベーションを高めながら継続した参加を促している。

育休取得率、復職率ともに100%の実績

同社の育児休業取得率は100%。その後の復職率も100%。また、子育てや家庭の事情に応じて年次有給休暇を利用しやすいように、時間単位で取得できるようになっており、朝夕の子供の送迎や家族の介護など、様々なシーンで必要な時間だけ年次有給休暇が利用できる。子育てや介護をしている社員を対象に週3日までテレワークによる在宅勤務も認めている。また、短時間勤務制度は4種類の勤務時間から選べるように拡充した。



改革ストーリーはWebで!



POINT /

働き方改革のポイント

- 健康チャレンジ活動**
社員自らの健康意識を高めるために参加達成型の「健康チャレンジ活動」を実施
- 休業・休暇が取りやすい環境**
年次有給休暇は時間単位で取得でき、家族の送迎や介護などに利用することができる
- 4種類の短時間勤務制度**
以前は6時間のみだったが、6時間、6時間半、7時間、7時間半から選べるように拡充

働き方改革でどう変わった?

忙しい人を
助け合える職場に

終業時間が表記されたカードをデスクまわりに表示することで、自分が今日何時まで仕事をするのかを周囲に示すことができます。例えば「21:00」のカードの人には、他の人がサポートするなど、部署内で忙しい人を自然と助け合えるような雰囲気になりました。



総務部
濱田課長代理

COMPANY PROFILE 企業プロフィール

- 代表取締役社長／中越吉彦
- 本社所在地／高知県高知市
- 従業員数／206人(2021年4月現在)
- 設立／1966年7月
- 資本金／3,000万円
- 事業内容
 1. 情報サービス業
 2. システム開発、運用・保守事業
 3. ネットワーク構築、運用保守、情報セキュリティ事業
 4. データセンター事業
 5. アウトソーシング事業

仕事と育児の両立支援で継続勤務を図る

社会福祉法人 翼福社会 草薙ふたばこども園 児童福祉事業



理事長
市川忠義氏

不妊治療休暇、休みやすい環境を整備結婚・出産後も90%の職員が働く

保育士の仕事は結婚・出産後に離職するケースが多い。2019年には15日間の不妊治療休暇を導入。子供を望む世代が多い職場なので必要であるとの考えからだ。年次有給休暇、育児休業を上司が積極的に取得し、部下が休みやすい環境を整えた。その結果、90%の職員が結婚・出産後も働き続けている。2020年の年間平均有給取得日数は15.2日である。

複数担任制、人間関係など、良好な環境をつくり、維持していく

離職の原因ともなっている保育士の精神的な負担軽減のため複数担任制を採用。園長は年に2回、職員一人ひとりと面接を行い、課題を明らかにし、改善し、良好な職場環境を維持している。若い人が働きやすい職場として2019年10月には「ユースエール認定」を受けた。人材を集めるため、就活生に園の長所を積極的にアピールし、人材を確保している。



改革ストーリーはWebで!



POINT /

働き方改革のポイント

- 不妊治療休暇を設定**
有給の特別休暇として15日間設定するなど、結婚・出産後も働き続けられる環境を整備
- 複数担任制や面接を実施**
新人保育士の負担軽減。面接で職場の改善点を聞き、良好な職場環境を保つ
- 園を積極的にアピール**
園の長所を記載したパンフレットを大学・短大などに配布。人材確保に繋がっている

働き方改革でどう変わった?

休みを取りやすい
環境づくりを目指しています

先輩として率先して休みを取り、後輩にも取得しやすい環境をつくっていかうと思っています。最近、5か月の育児休業を取得しました。取得する際、園全体に周知してもらい、スムーズに休業に入ることができました。



0～2歳児クラスチーフ
村岡貴善さん

COMPANY PROFILE 企業プロフィール

- 理事長／市川忠義
- 所在地／静岡県静岡市
- 職員数／50名(2021年4月現在)
- 設立／1977年4月
- 事業内容
 1. 地域子育て拠点
 2. 一時預かり事業
 3. 幼保連携型認定こども園

「よく遊び、よく働く」ために！ 休暇の充実こそが社の発展を促す

株式会社タバタ がん具・運動用具製造業



代表取締役社長
田畑兼一郎氏

2週間の夏期休暇は画期的取り組み

「タバタ」はスイミング・ダイビング・ゴルフ関連製品を世界80カ国に出荷するグローバル企業である。1971年にはいち早く完全週休2日制、1日7時間労働に。従業員自身がレジャーを楽しむことが、よい製品の開発につながるの思いからだ。そして7代目の田畑兼一郎社長は、その考え方をさらに進め、連続2週間の夏期休暇導入、残業時間50%削減を打ち出した。

心遊ばせる時間が モチベーションにつながる

連続2週間の夏期休暇はGW～10月末のいつ取ってもよい。分割取得も可能だ。他にもリフレッシュ休暇、個人の好きな日に取れる記念日休暇などもある。取り組みは功を奏し、今では年次有給取得率は80%を超え、一人当たり残業時間も月平均3時間まで減少した。十分な余暇は多くの社員のモチベーションと生産性を高めるに至っている。



改革ストーリーは
Webで！



POINT /

働き方改革のポイント

- ① 2週間連続の夏期休暇を導入
4年をかけて2週間の夏期休暇導入。年次有給休暇取得率の向上にもつながった
- ② 多様な休暇制度を実施
リフレッシュ休暇、記念日休暇（有給）など、多様な休暇が仕事効率化の一助になっている
- ③ 目標と実績を管理職間で共有
年休取得率や平均残業時間の目標と月次平均を管理職間で共有し、早期の目標達成を実現した
- ④ 余暇の楽しみを共有するしくみづくり
休暇をどう楽しんだかをウェブサイトに掲載することで従業員それぞれで趣味を通じた共感が深まった

働き方改革でどう変わった？

たっぷりとした休暇が 仕事の効率アップにも

2週間休める会社はなかなかありません。私は2回に分けて国内ドライブ旅行などしています。休む人の担当分を担うことで、仕事全体への理解が進み、効率アップする効果も。ワーク・ライフ・バランスも充実。コロナ禍が明けたら海外ダイビングに行くのが楽しみです。



営業本部海外営業二課
岡崎愛さん

COMPANY PROFILE 企業プロフィール

- 代表取締役社長／田畑兼一郎
- 事業内容
スポーツ用品の製造・販売
- 本社所在地／東京都墨田区
- 従業員数／210名
- 設立／1952年
- 資本金／1億9,250万円

仕事も人生も楽しめる会社を目指し、 働きやすい職場づくりを進める

株式会社ジェイテック 技術サービス業



代表取締役社長
牧 隆氏

残業を徹底的に把握

システムで各社員の労働時間を集計しているほか、上司がリアルタイムで確認し、デジタルとアナログの両面で把握。モバイル端末を配給し、現場で日報をデータ入力することで書き起こす時間を削減。テレワークを導入し、Web会議とペーパーレス資料に移行することで時間と労力を大幅に軽減した。こうした取り組みの結果、残業は1人平均月13時間（従前より2割減）となっている。

年次有給休暇を取りやすい 環境づくり

「有給休暇取得奨励日」を設定し社内イントラネットで全社に通知。個人別の年次有給休暇もあらかじめ周知するようにした。休みやすい環境ができ、平均取得日数は13.1日（2018年）から15.2日（2020年）に増加した。年間上限5万円を自由に使える選択型福利厚生制度「カフェテリアプラン制度」を創設。旅行やスポーツなど休日を充実させることにも役立っている。



改革ストーリーは
Webで！



POINT /

働き方改革のポイント

- ① 業務の効率化を図り残業を削減
モバイル端末、テレワーク、ペーパーレスの導入で残業が1人平均月13時間と従前より2割減に
- ② 仕事と育児の両立のために
上司や人事担当者で面談の機会を設けるなど体制を整え、取得・復職率は100%に
- ③ 年次有給休暇を取りやすい環境づくり
「有給休暇取得奨励日」の設定などにより平均取得日数は13.1日から15.2日に増加した

働き方改革でどう変わった？

充実したキャリアと 休みを楽しめる環境に満足

やりがいのある大きなプロジェクトを任せていただき、仕事は充実しています。一方で休暇を申請してダメと言われたことがないほど、休暇が取りやすい環境です。「有給休暇取得奨励日」があるので、同じ職場の夫と日にちを合わせて長期の旅行へ行ったりしています。



プラント保修部主任
野田静枝さん

COMPANY PROFILE 企業プロフィール

- 代表取締役社長／牧 隆
- 事業内容
1. 原子燃料サイクル施設の運転・保守・管理
2. 建設業・建設に関わる機器等の販売・調査研究
3. 不動産・不動産の賃貸
4. 人材育成事業
5. 労働者派遣事業
- 本社所在地／青森県上北郡六ヶ所村
- 従業員数／645名（2021年9月現在）
- 設立／2003年6月
- 資本金／4,000万円

長時間勤務の壁を克服して 働きやすい職場環境へと脱皮

株式会社俳優座劇場 専門サービス業



代表取締役社長
石元俊二氏

働き方改革関連法の施行を契機に

クライアントのOKが出るまでが仕事という業界にあって、長時間労働は当たり前だった。長時間労働の削減や年次有給休暇の取得には取り組んできたが、実績は上がらなかった。2019年の働き方改革関連法の施行を機会に、働きやすい職場づくりへと舵を切った。

ワーク・ライフ・バランスの充実へ

週休完全二日制の実現や、さらなる年休取得のために、クライアントに対しては土日や夜間の受注をはずしてもらう提案を繰り返した。また、総務部では年次有給休暇の管理も行い、取得日数の少ない社員に対してはこまめに取得を呼びかけた。こうした試行錯誤を重ねて1年。実質的な労働時間は減少。年間の年次有給休暇の平均取得日数は2018年度は13.2日だったが2020年度には14.9日と増えた。また、子育て中の従業員に対しては、子の看護休暇制度は5日間について有給休暇とする制度へと拡充し、ワーク・ライフ・バランスの充実を推進している。



改革ストーリーは
Webで!



POINT /

働き方改革のポイント

- ① 年次有給休暇の取得促進**
年休の平均取得日数は、2019年度の12.4日から2020年度は14.9日に増えた
- ② 残業の削減**
月平均残業時間は2019年度の17.2時間から2020年度は11.1時間と減少した
- ③ ワーク・ライフ・バランス**
社の内外への積極的な取り組みが、完全週休2日制や年休取得促進に繋がり、ワーク・ライフ・バランスを実現している

働き方改革でどう変わった?

育児短時間勤務を利用して、 仕事を継続することができました

育児短時間勤務制度が改定され、ゆとりができましたし、子の看護休暇が無給から有給になったことは大きいです。完全週休2日制になって子どもと過ごす時間が増えたことも助かっています。働き方改革は、育児をしながら仕事を継続しているという気持ちに繋がっています。



総務部
菅田沢乃さん

COMPANY PROFILE 企業プロフィール

- 代表取締役社長／石元俊二
- 本社所在地／埼玉県越谷市
- 従業員数／145名(2021年8月現在)
- 設立／1953年5月
- 資本金：6,500万円
- 事業内容
演劇の制作及び興業、劇場の賃貸、舞台及びテレビ用道具の製作並びに賃貸販売、木製品製造及び販売、建築一式工事業、内装工事、大工工事業及び、土木工事業

他社に先駆けた多彩な制度導入で 残業を減らし、私生活の充実も叶う会社に

ペンギンシステム株式会社 情報サービス業



代表取締役社長
仁衡琢磨氏

社員想いの取り組みで 意識改革&残業を削減

職能手当と名付けた「固定残業手当」を導入。これは、残業の有無に関わらず、全員に固定の残業手当が支給される制度。また、より効率的な働き方を目指し、労働時間制度を「1年単位の変形労働時間制」に切り替えた。就業時間内に集中して取り組む意識が根付き、大幅な残業時間削減を実現した。

豊富な休暇制度と 長く働ける環境づくり

気兼ねなく休暇を取れるようにと、「半日単位の年次有給休暇」のほか、1時間から取得できる「時間単位の年次有給休暇」も導入した。また、2011年時点で実績の無かった女性社員の「育児休業」についても、取得しやすい風土づくりや社内セミナーの実施などの働きかけにより、今では取得率100%に。最近では初めて男性社員も取得した。



改革ストーリーは
Webで!



POINT /

働き方改革のポイント

- ① 残業の大幅削減**
「固定残業手当」等の施策で、残業を月平均23.7時間から2.7時間に削減
- ② フレキシブルな休暇制度**
時間単位・半日単位の年次有給休暇制度を導入。年休の取得率UPにも繋がった
- ③ 育児休業が取得しやすい職場に**
女性社員の育児休業取得率は100%に。2021年には「くるみん認定」も受けた

働き方改革でどう変わった?

プライベートの時間を 上手に使えるように

以前は残業により帰宅時間が遅く、家族の夕飯を作ることができない日も多いほどでした。今では残業はほぼなくなり、積極的な年次有給休暇取得を推奨されているほか、子の看護休暇も取得できるため、プライベートを大切にしながら無理なく働けるようになりました。



技術計算部
宮本智美さん

COMPANY PROFILE 企業プロフィール

- 代表取締役社長／仁衡琢磨
- 本社／茨城県つくば市
- 従業員数／31名(2021年7月現在)
- 設立(創業)／1983年 3月
- 資本金／2,500万円
- 事業内容
コンピュータ・ソフトウェア・システムの設計、開発、運用、コンサルティング

きめ細かくユニークな施策で、働き方改革に成功

和光技研工業株式会社 はん用機械器具製造業



代表取締役社長
渡邊琢也氏

「個人商店化」を解消するため「多能工化」を進める

経営後継者として入社した渡邊社長は、人により業務の隔たりが生まれるいわゆる「個人商店化」と年次有給休暇の取得率の低さに危機感を感じ、働き方改革に着手した。担当機械をローテーションすることで「多能工化」を図り、社員間で教え合うことで新たなコミュニケーションも生まれた。個人が扱える機械が増え、誰かが休んでも大丈夫という基盤ができたという。

スケジュール管理を徹底し「自由な金曜日」を開始

人がつききりでないと動かせない機械や、1人が同時に1台しか扱えない機械もある。昼休みを2交代制にし、出勤時間も30分ずつずらした3パターンから選び担当を調整するなど、細かな工夫により2時間分の残業を解消。年次有給休暇を取得したり、取らずに出社した場合は何をしてもよい「自由な金曜日」を月1日設定し、気軽に休みやすい社内風土づくりにも努めた。



改革ストーリーはWebで!



POINT /

働き方改革のポイント

- ① 多能工化を推進**
特定社員へ仕事が偏る「個人商店化」を、多能工化を進めることで解消
- ② 徹底した時間管理**
社員ごとに出退勤時間や昼休みを細かく設定することにより、残業時間の大幅削減に成功
- ③ 「自由な金曜日」の創出**
休みやすい社内風土にもつながり、年休取得率は20%から97%へ向上

VOICE 従業員の声

働き方改革でどう変わった?

仕事もプライベートも充実しています

この会社に入って、人生で初めて遊びにいくために年次有給休暇を取りました。前職では年休は毎年すべて消滅していたので、取れた時の感動はいまだに覚えています。残業もなく時間に余裕のある生活が送れています。



製造・工作機械
オペレーター
伊藤さん

COMPANY PROFILE 企業プロフィール

- 代表取締役社長／渡邊琢也
- 本社所在地／宮城県柴田郡柴田町
- 従業員数／13名(2021年9月現在)
- 設立／1977年4月
- 資本金／1,200万円
- 事業内容
NC自動旋盤、精密挽物加工、検査機の開発・設計・製造・販売

よりよい結果を出すためのテレワーク 仕事も育児も両立できる男女差のない社風

アクトインディ株式会社 情報サービス業



代表取締役
下元敬道氏

「家で専念できたら」のエンジニアの一言から始まる

同社が運営する「いこーよ」は、子どものおでかけ情報を届けて12年目の人気サイト。サイトを導入した2008年当時はやるべき仕事が増え、エンジニアの「家で専念させてくれたらできるのに」という一言がテレワーク導入のきっかけとなった。通勤に時間がかかり、社内では電話対応などで集中が途切れるという。下元敬道代表取締役は、それで能力を発揮できるならと即座に許可した。

あえて育児休業を取らずに両立できる働き方も

男女の隔てなく、育児休業が取りやすい雰囲気同社の。しかし、育休を取らずに仕事を続ける社員も多い。ある男性社員が妻の里帰り出産に同行し、そのまま半年間テレワークで勤務したという事例も。どこでもいつでも、成果を出せば働ける。「いこーよ」が親子のためのサイトだから、運営する側も、子育てを楽しんでこそ、仕事に生かされるというスタンスだ。



改革ストーリーはWebで!



POINT /

働き方改革のポイント

- ① スーパーフレックス制とテレワーク**
仕事や育児が両立しやすく、男女差のない働き方を実現。成果主義によってモチベーションUP
- ② 育児休業のとりやすい環境**
出産や育児による退職はゼロ。キャリアプランが途切れない
- ③ 親子コミュニケーションを優先**
家族との時間を大切にすることが、同社が運営する子育て支援サイトの発展にもつながる

VOICE 従業員の声

働き方改革でどう変わった?

柔軟な働き方ができることで仕事と家庭の両立を実現

過去の職場では夜11時過ぎまで残業、翌朝は9時出社する毎日だった。第一子誕生をきっかけに転職し、同社では現在2年目。第二子誕生の際には約1ヵ月の育児休業を取得。復帰後もテレワークを活用しながら家事や育児を奥さんと協力して行い、営業としての成績も上げている。



営業職
上野祐一朗さん

COMPANY PROFILE 企業プロフィール

- 代表取締役／下元敬道
- 本社／東京都品川区
- 従業員数／76人 ※正社員63名、パート13名(2021年7月現在)
- 設立／2003年
- 資本金／6,000万円
- 事業内容
子どもとおでかけ情報サイト「いこーよ」や、おでかけコンシェルジュ「いこレポ」、子どもの日齢通知サービス「BetterDays -ベターデイズ-」など、未来を担う子どもや子育て世代を支援する情報提供サイトの企画・運営

障がいや難病を持つ人をバックアップ PCと携帯電話によるテレワークを実現

株式会社ありがとうファーム 障がい者就労支援施設



パートナーシップ推進室
馬場拓郎氏

利用者に寄り添う 前例のない働き方

同社は障がいを持つ人たちが働く就労継続支援A型事業所。サービス利用者の中には通所で気力や体力を消耗し、仕事のままならない人もいたという。そこで同社は行政とも相談し、テレワークの具体的な方法や規約について確認し、2015年8月から就労継続支援A型事業所として初めてテレワークを導入した。

テレワークの普及が利用者の自信と 作業の効率化に繋がる

同社が展開する「アート部門」では、利用者が制作した絵や編み物作品などの販売・レンタルを行っている。これまで週2日の通所が精一杯で作品数が伸びなかった人が、テレワーク導入後は多くの作品を作れるようになった。仕事の評価や収入が上がったことで、自信と誇りを持てるように。出社できる人に集中していた作業も分散でき、仕事の効率化も進んだ。



改革ストーリーは
Webで!



POINT /

働き方改革のポイント

- ① **テレワークで週に一回の通所に**
通所による負担が軽減され、自宅でアート制作に集中できるようになり、生産性がアップ
- ② **テレワークにビデオ通話やメールを活用**
利用者が気軽に相談でき、勤怠管理や作品の出来上がりチェックもスムーズにできる
- ③ **テレワーク導入支援ツールを無料開設**
障がいのある人へのテレワークによる就労支援の可能性を実証し、他の就労継続支援事業所にも広く認知される

働き方改革でどう変わった?

アート制作にうち込むことで 新たなチャレンジにつながった

知的障害があり、以前は大勢の利用者の中にいることで、情緒不安定になりがちだったMさん。自宅でアート制作に打ち込むようになると、心身共に落ち着いて、作品は高評価を得るようになった。今では子どものためのワークショップの講師も務めている。



通所利用者
Mさん

COMPANY PROFILE 企業プロフィール

- 代表取締役 / 木庭康輔
- 本社所在地 / 岡山県岡山市
- 従業員数 / 職員20人 通所利用者90人(2021年7月現在)
- 設立 / 2014年
- 資本金 / 200万円

- 事業内容
障がいを持つ方の就労継続支援、企業の障がい者雇用の推進

テレワークを活用して、 仕事と育児の両立、女性の活躍を推進

株式会社エフスタイル 編集・広告制作業



代表取締役
宮田志保氏

キャリア継続の願望を テレワークで

設立時から、社員が育児や介護などのライフイベントを受け入れながら、キャリアをあきらめずに働き続けられる職場を目指してきた。1人の社員が結婚のため地方に引っ越すこととなったが、このまま働きたいという本人の希望をきっかけに、在宅勤務におけるテレワーク導入を決断した。

3つの項目で懸念を解消

テレワーク導入に当たって、それまで対面で行ってきた業務への懸念は「しっかりとした規定作り」「システム導入」「社員の意識付け」という3項目を立ち上げることで解消した。遠隔地の社員がひとつのオフィスにいるような仮想オフィスソフトを導入したり、社員の希望で3パターン(オフィス勤務、在宅勤務、オフィス勤務と在宅勤務の併用)から選べる勤務場所の設定など、スムーズなテレワーク環境を創出した。



テレワーク環境化でのコミュニケーションカアップセミナーの様子

改革ストーリーは
Webで!



POINT /

働き方改革のポイント

- ① **「手引き」の制作・配布**
ルールやポイントをまとめた「テレワークの手引き」で効果的なテレワークが推進できた
- ② **最新システムの導入**
バーチャルオフィスソフトなど複数の最新システムによって、テレワーク中の業務がスムーズに行えるようになっている
- ③ **働き方登録カードの導入**
働く場所を3パターンの中から社員自身が選ぶことで、一人ひとりに対応しい柔軟な働き方ができている

働き方改革でどう変わった?

不安やストレスもなく 社内と同じ感覚で働いています

引っ越しても仕事を続けたい気持ちが強く、上司に相談してテレワークという道を作っていただきました。不安はありましたが、バーチャルオフィスソフトやチャットツールで社内にいるのと同じ感覚で働いています。2人の保育園児がいますが、仕事と育児とのバランスも取れています。



MSC事業部
海野まどかさん

COMPANY PROFILE 企業プロフィール

- 代表取締役 / 宮田志保
- 本社所在地 / 東京都千代田区
- 従業員数 / 15名(2021年8月現在)
- 設立 / 2007年7月
- 資本金 / 1,000万円

- 事業内容
1.メディアコンテンツの企画・制作・調査
2.医療および自然科学等の分野に関する広告代理業
3.文字起こし、映像起こし等に関する事業
4.テレワーク・在宅就労支援のためのプロデュース事業
5.人材育成のための教育事業
6.有料職業紹介事業

コロナ禍を機に一気に進んだ リモートワークへの取り組み

株式会社菊正塗装店 塗装工事業



専務取締役
鈴木大介氏

リモートワークへの着手は 2015年からスタート

「菊正塗装店」の創業は1910年。大型設備・施設での塗装を主とする老舗だ。しかし、鈴木大介専務が入社した6年前は、書類はほとんど紙ベース。現場から戻ってもやるべき仕事が多く、残業も当たり前だった。そこでまずは多くの書類を電子化。現場社員にノートPCとスマートフォンを貸与し、どこからでもアクセスできるようにし、不要な移動や出社の低減を図り、労務の効率化を進めた。

現場も事務職も 皆“どこでも働ける”環境へ

2020年からはコロナ禍を受けて一気に対策を進めた。経理などの事務職もノートPCとスマートフォンを使い、どこにいてもタイムカードの打刻や仕事ができる環境を整備。半日出社して残りは自宅で作業しても問題ない。全社員のスケジュールを可視化して全員で共有できるツールも導入した。コロナ収束後も、働きやすさにつながる施策は新人採用や人材育成に大きな意義を持つ。



改革ストーリーは
Webで!



POINT /

働き方改革のポイント

- 膨大な書類を電子化**
紙ベースだった書類を電子化し、誰でもどこからでもアクセスできるようになり、出社せずとも十分な仕事ができるようになった
- 社内ポータルを整備**
セキュリティ確保の上、全社員がノートPCとスマートフォンで情報共有する
- 人事評価制度への取り組み**
対面だけでなく各自の働きをきちんと評価できるよう、作業の細分化と基準を整備する

働き方改革でどう変わった?

セキュリティ対策も万全 自宅にいて経理ができます

経理担当は2人で、交替で1人ずつ出社する形になりました。半日会社に行って、残りは自宅ということも自由です。出社しなければできない仕事とは何かを見直し、不要だった作業も整理できました。自宅だけでなく、どこにいても働ける環境に感謝しています。



経理部
津田 純一さん

VOICE 従業員の声

COMPANY PROFILE 企業プロフィール

- 代表取締役 / 鈴木 章
- 本社 / 茨城県水戸市
- 従業員数 / 19人
- 設立 / 1908年
- 資本金 / 3,000万円
- 事業内容
 - ・建築物その他一般塗装
 - ・原子力発電、火力発電関係施設の塗装
 - ・鉄骨、鉄塔、橋梁、タンク等の塗装

テレワークから広がる働き方を ビジネスチャンスに

株式会社弘法 各種商品卸売業



代表取締役社長
弘法敦志氏

職場環境づくりを自社で実践。 クライアントへの提案力を向上

弘法では、10年前よりテレワークの体制を整えると同時に、人と人を繋ぐ有効な手段としてコミュニケーションの重要性を認識してきた。オンライン化を通して従業員の意欲・能力を発揮できる職場環境づくりを自社で実践。浮かび上がった課題と改善の取り組みをフィードバックし、クライアントへのオフィス環境改善のコンサルティングビジネスに繋げている。

「従業員を経営資源と考える」取組

柔軟な働き方と生産性の向上を、働き方改革の主目的に掲げる。「仕事を人生の一部として、生きがい・やりがいを喜びとし、常に成長を感じてもらえる会社になりたい」と弘法社長。テレワークを促進するペーパーレス化や9つの営業拠点のサテライトオフィスとしての活用、さらに半日単位、1時間単位で年次有給休暇が取得できる制度を設けて、仕事と家庭の両立を支援する。



改革ストーリーは
Webで!



POINT /

働き方改革のポイント

- テレワークの推進**
非効率な業務を見直し、90%のペーパーレス化を実現。テレワークの促進に繋げる
- サテライトオフィスの導入**
社員の業務都合に合わせ、各拠点をサテライトオフィス化することにより移動時間を削減
- コミュニケーションもIT化**
ITを導入し、勤務状況の可視化などを自社で実践。お客様への改善提案力の向上も

働き方改革でどう変わった?

働きやすい環境になり 家事や育児により関わりたい

子どもが小さいこともあり、体調不良などのイレギュラーが起こりがちですが、サテライトオフィスの活用や半休、時間休の取得ができて助かっています。家事や育児に関わる時間も増え、自身の考えるワーク・ライフ・バランスに近づいている実感もあります。



販売推進チーム
笠井 春樹さん

VOICE 従業員の声

COMPANY PROFILE 企業プロフィール

- 代表取締役社長 / 弘法敦志
- 本社所在地 / 広島県広島市
- 従業員数 / 65名(2021年7月現在)
- 設立 / 1923年
- 資本金 / 4,000万円
- 事業内容
 - 1. OA事務機器・プリンター販売保守
 - 2. オフィスレイアウト
 - 3. オフィス内装工事
 - 4. オフィス家具販売

ワーク・ライフ・バランスを重視した 働きやすい環境が専門技能をさらに高める

株式会社リプレ 技術サービス業



代表取締役社長
伊藤一見氏

自然な成り行きから始まった 在宅勤務

アジア、欧米各国を対象とした化学物質登録やコンサルティング業務という専門的な業務のため、社員が出社する必要もなく、在宅勤務は自然な形でいち早く導入していた。それは、育児中であっても働きたいという意欲のある人にとって働きやすい環境であり、同社には有能な人材が集まった。

ITを活用して業務の効率化と ワーク・ライフ・バランスを推進

自社サーバーへのリモートアクセスや、クラウドアクセスを可能とし、業務の効率とともに在宅勤務の比率を大幅にアップ。さらに、所定労働時間内で完了できるように仕事量やスケジュールを調整し、互いに協力し合える環境づくりを整えた結果、ワーク・ライフ・バランスが一段と向上した。また、外出先でもリモートワークが行えるよう希望者にはタブレット端末を貸与して行動の自由度を広げた。



改革ストーリーは
Webで!



POINT /

働き方改革のポイント

- ① **早期から取り組んだ在宅勤務**
ITを積極的に導入することで早期から在宅勤務を実現。コロナ禍でも影響はなかった
- ② **ワーク・ライフ・バランスを重視**
業務の効率化や円滑化を進めた結果、育児や介護、趣味などと仕事との両立が実現できた
- ③ **希望者へタブレット端末貸与**
外出先でもリモートワークが行えるため、束縛感を軽減し、行動範囲の自由度が広がった

働き方改革でどう変わった?

家族と過ごしながら、スムーズに 仕事ができる在宅勤務

家族と時間を共にしながら働きたいという希望に叶った職場です。ほかの社員とはネットで繋がっているので業務上の相談事や問題解決などもスムーズです。在宅勤務だと不安材料を一人で抱え込むのではないかと心配ありません。何よりも自宅で仕事できるというのがうれしいです。



カスタマーサービス部
Mさん

COMPANY PROFILE 企業プロフィール

- 代表取締役社長 / 伊藤一見
- 本社所在地 / 東京都中央区
- 従業員数 / 8名(2021年7月現在)
- 設立 / 1996年12月
- 資本金 / 1,000万円
- 事業内容
- 1. 化学物質の国内外登録業務
- 2. 化学製品の安全データシート作成
- 3. 化学関連資料の翻訳

ルールに縛られることなく 自分を磨く働き方

T-Solutions株式会社 情報サービス業



代表取締役社長
飛塚嗣公氏

創業時からテレワークを活用

「ソフトウェア開発」「テレワーク推進・在宅ワーカー活用」「キッズプログラミング教室」の3つの事業を展開。東京で携わっていた在宅ワーカーを活用した事業のノウハウをもとに妻の地元である山形に「嫁ターン」して起業。創業時から社員は全員テレワークを活用している。

自分の時間を有効活用

社員にはお互い迷惑のかからない範囲で、ある程度自由な働き方を推奨する。例えば、午前中は出社して午後はテレワーク。希望する曜日のみの出勤や1日4時間の短時間勤務なども可能。子どもの学校の都合に合わせてなど、柔軟に働ける環境がある。自由になった時間は、家族との交流、趣味や自身のスキルアップ、さらなる収入を求めて副業に活用している社員もいる。



改革ストーリーは
Webで!



POINT /

働き方改革のポイント

- ① **社員全員がテレワークを活用**
社員の環境や事情に合わせてテレワークを活用するなど柔軟な働き方を推進
- ② **個人のスキルアップを奨励**
残業がないので、定後は資格の取得、独学、副業など、自分自身の研鑽に使える
- ③ **合理的な成果主義**
設定した標準工数をもとに実績や売り上げを評価する成果主義で信頼関係を築いている

働き方改革でどう変わった?

両親の介護への理解もあり、 仕事と家庭が両立できる環境

両親の介護のため、現在は契約社員としてライティング関連業務の管理をしています。子どもの学校行事の参加も自由できるので助かっています。会社のイベントも家族ぐるみで参加ができ、とても恵まれた環境です。今は正社員になれるよう日々頑張っています。



東海林 菜摘子さん

COMPANY PROFILE 企業プロフィール

- 代表取締役社長 / 飛塚嗣公
- 本社所在地 / 山形県山形市
- 従業員数 / 18名(2021年9月現在)
- 設立 / 2015年
- 資本金 / 300万円
- 事業内容
- 1. クラウドコンピューティングに関わるコンサルティング、ソフトウェア開発、システム構築、販売、及び保守・運用業務
- 2. 一般事務及び各種軽作業の請負
- 3. 学校、各種施設、企業及び個人における人材育成事業
- 4. フランチャイズシステムの構築及び運営。
- 5. 地域活性化に関する事業

年功序列型から成果報酬型へ 給与体系を見直し待遇改善を実施

株式会社佐藤工機 はん用機械器具製造業



代表取締役社長
佐藤憲和氏

専門家派遣制度や厚労省マニュアルを 利用して待遇差が不合理かを検討

佐藤工機はエアコン・空調機等に使用する冷凍サイクル部品の製造を手掛けている。「働き方改革推進支援センターの専門家派遣制度」を活用し、社会保険労務士の派遣を依頼。厚生労働省の「不合理な待遇差解消のための点検・検討マニュアル」を活用。これまで雇用形態によって差があった通勤手当などを不合理な待遇差と位置づけ、同一支給とした。

給与体系を成果報酬型へ 社員の仕事へのモチベーションが向上

改革の中心となったのは給与体系の年功序列型から成果報酬型への移行だった。そこで「職能別力量比較マップ」を作成。非正規雇用を含む社員一人ひとりの技術力を客観的に評価し、技術力に応じて給与を支払う体系にしたのだ。これにより、同程度の技術力を持つ社員は雇用形態、年齢に関わらず、同一賃金を得ることができるようになり、社員の仕事への満足度や技術力向上へのモチベーションが高まった。



改革ストーリーは
Webで!



POINT /

働き方改革のポイント

- 1 専門家派遣制度を活用**
働き方改革推進支援センターに社会保険労務士の派遣を依頼することで、待遇差の解消が正確かつスピーディに行えた
- 2 ISOスキルマップを利用して「職能別力量比較マップ」を制作**
職能別力量比較マップにより、年齢や雇用形態に関係なく、スキルに応じて昇給可能とし、給与体系を年功序列型から成果報酬型に移行
- 3 正社員登用制度に「職能別力量比較マップ」を活用**
社員一人ひとりの技術力を客観的に判断できるように、待遇差の解消に繋がった

働き方改革でどう変わった?

技術力の評価が昇給に繋がり
働き甲斐に繋がっています

非正規雇用社員ですが、成果報酬型への移行で自分が一生懸命働いてきたことを評価してもらえ、それが働き甲斐にも繋がっています。働きやすい職場で今まで以上に仕事に励むことができます。何より、賃金が上がったのが嬉しかったです。



パイプグループ
前嶋治美さん

VOICE 従業員の声

COMPANY PROFILE 企業プロフィール

- 代表取締役社長／佐藤憲和
- 本社所在地／静岡県富士宮市
- 従業員数／253名(2021年9月現在)
- 設立／1968年10月
- 資本金／2,000万円
- 事業内容
空調機器・給湯機・冷蔵庫・自動販売機等の冷凍サイクル部品の製造

労働環境の適正化を通して 仕事に「付加価値」を生み出す

田代珈琲株式会社 茶・コーヒー製造業



代表取締役社長
田代和弘氏

職場環境づくりを自社で実践。 クライアントへの提案力を向上

社員が、働くモチベーションを保ち続けるために会社ができること。それは「公私の時間、職場の人間関係、仕事のやりがいの構築にある」と田代社長。残業ゼロや業務マニュアルの確立、1分単位の仕事計画といった取り組みを進め、現在を最終段階と位置づける。「労働時間内でいかに成果を出しつつ、付加価値を生み出すかという視点が社内に浸透してきた」という。

「従業員を経営資源と考える」取組

同社では、独自の給与体系により、業務ごとに時間給が異なる。「仕事の能力に応じて時給が上がっていく。逆に言えば、能力がなければ時給は変わらないということ」と田代社長。「業務の付加価値が高まると、優良顧客が増え、会社の利益も上がる。それこそが生産性の向上に繋がる」と語る。社員スタッフが、仕事に付加価値を生み出せるような成長を期待している。



改革ストーリーは
Webで!



POINT /

働き方改革のポイント

- 1 働きやすい労働環境の構築**
不備を改善し「モチベーションを下げる原因を作らない」労働環境づくりに注力
- 2 同一労働同一賃金に向けた取組**
雇用形態で区別しない、業務に見合った給与体系で、社員の成長と能力アップを促す
- 3 業務の付加価値を高める**
「付加価値とは、会社の利益を上げること」の意識を社員スタッフへ浸透させる

働き方改革でどう変わった?

社員スタッフの働く意識が向上。
スキルを磨き、成長できます

現場にはスキルを磨く環境があり、また周りの社員スタッフもコーヒーの知識が豊富で、切磋琢磨しながら日々新しいことを吸収できていると実感。付加価値を求められることは、自身の能力を磨く、スキルアップできるチャンスと前向きに捉えています。



田代 彩(ひかる)さん

VOICE 従業員の声

COMPANY PROFILE 企業プロフィール

- 代表取締役社長／田代和弘
- 本社所在地／大阪府東大阪市
- 従業員数／18名(2021年7月現在)
- 設立／1953年
- 資本金／1,000万円
- 事業内容
1.スペシャルティコーヒーの直輸入
2.コーヒーの焙煎製造
3.カフェ関連事業経営に至るまでのコーヒーに関する総合企業

「働き方改革」無料相談のご案内

≫ 働き方・休み方改善コンサルタント（無料）

仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現のため、働き方や休み方の見直しに取り組む企業に、専門が無料でアドバイスや資料提供等の支援を行います。

対象となる方

仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現のため、働き方や休み方の見直しに取り組む企業（規模・業種は問いません）

支援内容

都道府県労働局に配置された「働き方・休み方改善コンサルタント」が、次のようなお悩みやご要望にお応えします。

- 従業員の健康のため、長時間労働を改善したい。
- フレックスタイム制や裁量労働制を導入したいけど、手続きがわからない。
- 優秀な人材を確保するためにも年次有給休暇をはじめ休暇制度を充実したい。
- 労働時間や休日・休暇等の全般について、専門家に相談したい。

※「働き方・休み方改善コンサルタント」は、社会保険労務士の資格を持つ者等、労働関係法令・制度に専門的な知識を持つ人物の中から、都道府県労働局長が任用した非常勤の国家公務員です。
※「働き方・休み方改善コンサルタント」のご利用は、全て無料です。また、ご相談の秘密は固くお守りします。

ご利用方法

「働き方・休み方改善コンサルタント」制度は、以下のような方法でご利用いただけます。お申し込みは、ご希望の利用方法とともに、都道府県労働局雇用環境・均等部（室）までご連絡ください。

① コンサルティング（個別訪問によるアドバイス）

「働き方・休み方改善コンサルタント」が事業場にお伺いし、労働時間や休暇制度の状況を診断のうえ、アドバイスや改善に向けた具体的な提案や資料の提供を行います。

② 説明会への講師派遣

労働時間や休暇制度に関する説明会などに、「働き方・休み方改善コンサルタント」を講師として派遣します。

③ 研修会（ワークショップ）の開催

長時間労働の抑制や年次有給休暇の取得向上に成果を上げている事例などを教材として、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現に関する研修会を開催します。

お問い合わせ先 **都道府県労働局 雇用環境・均等部 または 雇用環境・均等室**

※都道府県労働局の所在地・電話番号は、厚生労働省HPに掲載しています。

都道府県労働局 一覧

検索



≫ 労働時間相談・支援コーナー（無料）

専門の「労働時間相談・支援班」が、以下のようなご相談について、お悩みに沿った解決策をご提案します。



- 労働基準法等の改正内容
- 時間外・休日労働協定（36協定）を含む労働時間制度全般
- 変形労働時間制などの労働時間に関する制度の導入
- 長時間労働の削減に向けた取組み
- 時間外労働の上限設定などに取り組む際に利用可能な助成金



時間外労働の上限規制に対応するため、残業時間を減らしたいけど、どうすればいいんだろう？

うちの会社の労働時間制度はこのままでいいのかな…？



年5日の有給休暇を取得させないといけないって聞いたんだけど…



このようなお悩みはありませんか？

窓口相談、お電話相談どちらでも受け付けていますので、お気軽に、**お近くの労働基準監督署にお問合せください。**



労働時間相談・支援班が、個別訪問による相談・支援も行っています。

労働基準法等の改正内容の説明とともに、ご希望に応じた相談・支援を行います。

お問い合わせ先 **労働基準監督署**

※労働基準監督署の所在地・電話番号は、厚生労働省HPに掲載しています。

労働基準監督署 一覧

検索



働き方改革推進支援センター

働き方改革推進支援センターとは

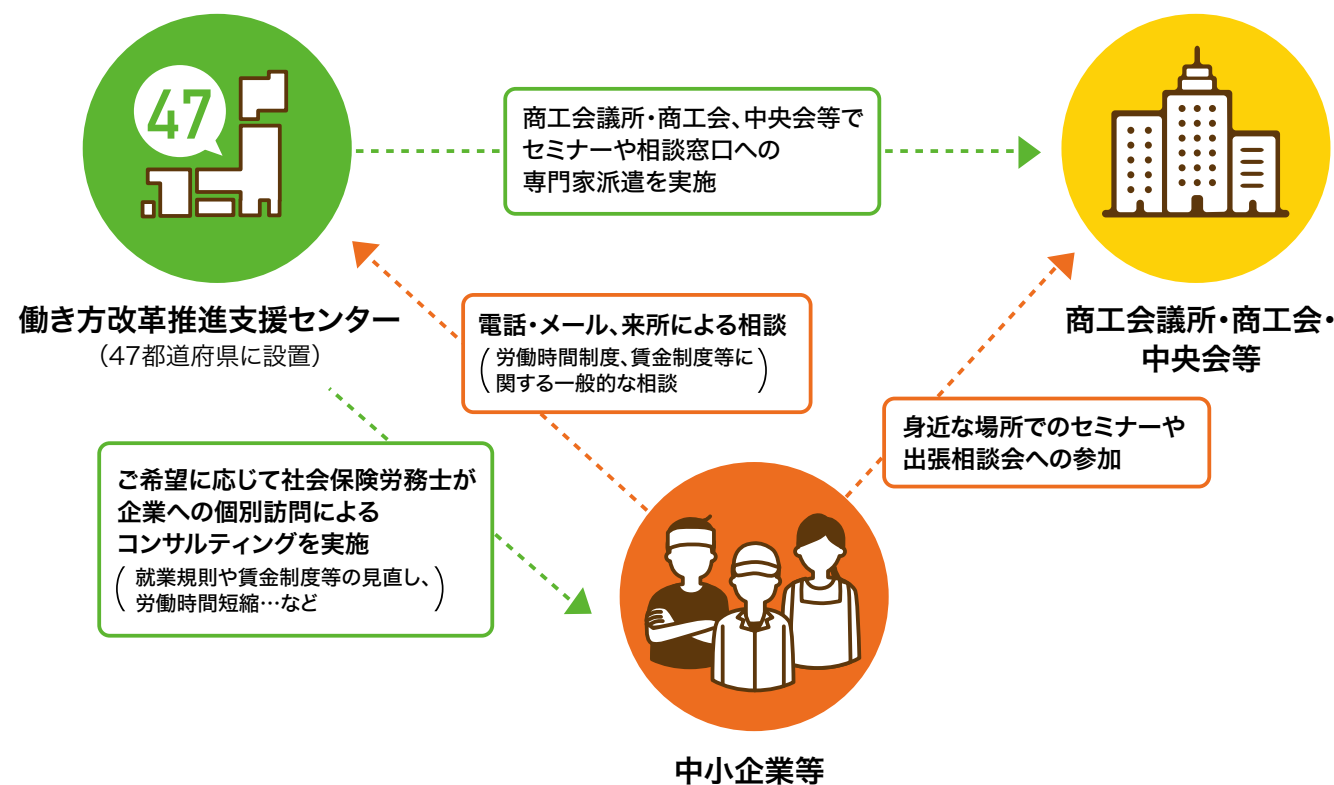
働き方改革推進支援センターでは、就業規則の作成方法、賃金規定の見直し、労働関係助成金の活用など、「働き方改革」に関する様々な相談に総合的に対応し、支援することを目的として、全国47都道府県に設置されています。

4つの取り組みをワンストップで支援します。

1. 長時間労働の是正
2. 同一労働同一賃金等非正規雇用労働者の待遇改善
3. 生産性向上による賃金引上げ
4. 人手不足の解消に向けた雇用管理改善

例えば、このようなことを総合的に検討して支援！

- 企業の実態に即した労働時間制度
- 業種に応じた業務プロセス等の見直し方法
- 利用できる国の助成金



支援の対象となる方

全ての事業主の方がご利用いただけます。例えば、以下のようなお悩みをもつ事業主の方からのご連絡をお待ちしております。

- 36協定について詳しく知りたい
- 非正規雇用労働者の待遇をよくしたい
- 賃金引上げに活用できる国の支援制度を知りたい
- 人手不足に対応するため、どのようにしたらよいかわかるように教えてほしい
- 助成金を利用したいが利用できる助成金が見つからない…など

都道府県の働き方改革推進支援センターの連絡先は本誌P.89をご参照ください。

働き方改革推進支援センターの支援内容

各センターに配置している社会保険労務士などの専門家が、無料で事業主の方からの労務管理上のお悩みをお聞きし、就業規則の作成方法、賃金規定の見直しや労働関係助成金の活用などを含めたアドバイスを行います。具体的には、以下の支援を実施していますので、お気軽にご利用ください。

個別相談支援

- 窓口相談、電話、メールなどの一般的な相談の受付。
- 企業へ直接訪問し、事業主の方が抱える様々な課題について親身に対応。
- 商工会議所・商工会・中小企業団体中央会・市区町村等の相談窓口へ専門家を派遣し、より身近な場所での相談を実施。

働き方改革セミナー

- 働き方改革関連法の周知、36協定の締結や就業規則作成に当たっての手法方法、その手法に合わせた労働関係助成金の活用等についてセミナーを開催します。

働き方改革推進支援センターでは次のような支援を行っています。

- 人材のマルチ化による長時間労働の是正
- 従業員参加型による問題解決
- 販路拡大に向けた支援
- 勤務シフトの見直しによる業務改善
- 非正規雇用労働者の待遇改善
- 定年後再雇用の賃金規定の見直し
- 就業規則の整備による魅力ある職場づくり
- 就業規則の改定による従業員の定着促進
- 変形労働時間制の活用
- 勤務時間限定正社員制度の導入による人材確保
- 業務プロセスの改善による労働時間の短縮
- 働き方改革関連法の対応に向けた総合的な支援

働き方改革グッドプラクティス2020

社労士による訪問相談サービスを利用した企業の体験談を紹介しています。



効率化・改善部門

昇給制度を明文化し、モチベーションを向上

- 株式会社 丸五商会（兵庫県姫路市）
- 従業員数：20人

専門家からのアドバイス

- 1 営業職の勤務実態の「見える化」
- 2 生産性向上策として「納品時の積み忘れ撲滅」をテーマにした自主改善運動
- 3 「ノー残業デー規定」の運用強化

経営者の声

時間外労働の対応に苦慮していたが、営業職の時間管理を強化する施策を助言していただき、**時間外労働が減少傾向に**。また、曖昧だった昇給制度を明文化することにより従業員のモチベーション向上につながったほか、**仕事の効率化が図れるようになった**。

同一労働同一賃金部門

不合理な待遇差のチェックと改善策

- 医療法人 こやなぎ内科循環器科クリニック（佐賀県鳥栖市）
- 従業員数：7人

専門家からのアドバイス

- 1 「パートタイム・有期雇用労働法対応のための取組手順書」を使用し、正社員と非正規雇用労働者との間の待遇差を確認
- 2 均衡待遇の実現と「キャリアアップの見える化」をアドバイス

経営者の声

専門家のアドバイスにより、正社員と非正規雇用労働者との間の待遇差について理解。改善を進めていくなかで、**給与の支給基準の見直しや手当を設けた理由を改めて再認識**し様々な気づきがあった。

詳しい支援内容や事例集の全体版はこちら





ご相談は全国47都道府県の「働き方改革推進支援センター」まで。

●北海道	札幌市中央区北1条西3-3-33 リープビル3階 0800-919-1073	●滋賀県	大津市打出浜2-1 コラボしが21 5階 0120-100-227
●青森県	青森市本町5-5-6 青森県社会保険労務士会館 0800-800-1830	●京都府	京都市中京区堺町通夷川下る亀屋町167-1 デビュー亀屋ビル3階 0120-417-072
●岩手県	盛岡市仙北2-10-17 MSビル2階 0120-664-643	●大阪府	大阪市北区天満2-1-30 大阪府社会保険労務士会館5階 0120-068-116
●宮城県	仙台市宮城野区原町1-3-43 アクス原町ビル201 0120-97-8600	●兵庫県	神戸市中央区八幡通3-2-5 IN東洋ビル6階 0120-79-1149
●秋田県	秋田市大町3-2-44 大町ビル3階 0120-695-783	●奈良県	奈良市西本辻町343-1 0120-414-811
●山形県	山形市香澄町3-2-1 山交ビル4階 0800-800-3552	●和歌山県	和歌山市板屋町22-2 和歌山中央通りビル2階 2031号 0120-547-888
●福島県	福島市御山字三本松19-3 0120-541-516	●鳥取県	鳥取市富安1-152 SGビル4階 0800-200-3295
●茨城県	水戸市三の丸2-2-27 リパティ三の丸2階 0120-971-728	●島根県	松江市母衣町55-4 島根県商工会館7階 0120-514-925
●栃木県	宇都宮市宝木本町1140-200 0800-800-8100	●岡山県	岡山市北区厚生町3-1-15 岡山商工会議所ビル5階 0120-947-188
●群馬県	前橋市元総社町528-9 0120-486-450	●広島県	広島市中区基町11-13 合人社広島紙屋町アネクス4階 0120-610-494
●埼玉県	さいたま市大宮区吉敷町1-103 大宮大鷹ビル306号 0120-729-055	●山口県	山口市吉敷下東1-7-37 アネックス鳳陽B 0120-172-223
●千葉県	千葉市中央区中央4-13-10 千葉県教育会館7階 0120-174-864	●徳島県	徳島市南末広町5-8-8 徳島県経済産業会館2階 0120-967-951
●東京都	千代田区神田富山町25 サンクス神田ビル2階 0120-232-865	●香川県	高松市磨屋町5-9 プラタ59 2階 203 0120-000-849
●神奈川県	横浜市中区尾上町5-77-2 馬車道ウエストビル6階 0120-910-090	●愛媛県	松山市大手町2-5-7 松山商工会館別館1階 0120-005-262
●新潟県	新潟市中央区天神1-12-8 LEXN B 5階 0120-009-229	●高知県	高知市布師田3992-2 高知県産業振興センター内 0120-899-869
●富山県	富山市赤江町1-7 富山県中小企業研修センター4階 0800-200-0836	●福岡県	福岡市博多区博多駅南1-7-14 BOIS博多305 0800-888-1699
●石川県	金沢市尾山町9-13 金沢商工会議所会館3階 0120-319-339	●佐賀県	佐賀市川原町8-27 平和会館1階 0120-610-464
●福井県	福井市西木田2-8-1 福井商工会議所ビル1階 0120-14-4864	●長崎県	長崎市五島町3-3 プレジデント長崎2階 0120-168-610
●山梨県	中巨摩郡昭和町河西1232-1 2階 0120-755-455	●熊本県	熊本市中央区紺屋町2-8-1 熊本県遺族会館2階-7 0120-04-1124
●長野県	長野市中御所岡田町215-1 フージャース長野駅前ビル8階 0120-088-703	●大分県	大分市府内町1-6-21 山王ファーストビル3階 0120-450-836
●岐阜県	岐阜市神田町6-12 シグザ神田5階 0120-226-311	●宮崎県	宮崎市橋通東4-1-4 宮崎河北ビル7階 0120-975-264
●静岡県	静岡市葵区追手町44-1 静岡県産業経済会館5階 0800-200-5451	●鹿児島県	鹿児島市下荒田3-44-18 のせビル2階 0120-221-255
●愛知県	名古屋市千種区千種通7-25-1 サンライズ千種3階(タスクール内) 0120-006-802	●沖縄県	那覇市前島2-12-12 セントラルコーポ兼陽205 0120-420-780 0120-420-781
●三重県	津市栄町2-209 セキゴン第二ビル2階 0120-111-417		

なお、掲載情報は2021年度時点のものです。最新のセンターの所在地・連絡先については、
右記から厚労省ホームページをご確認ください。



助成金のご案内



働き方改革推進支援助成金

「働き方改革推進支援助成金」は、労働時間の縮減や年次有給休暇の促進に向けた環境整備等に取り組む中小企業事業主に対して、その実施に要した費用の一部を助成するものです。
長時間労働の見直しのため、働く時間の縮減等に取り組む中小企業事業主の皆さまを支援します。是非ご活用ください。

働き方改革推進支援助成金

検索



業務改善助成金

「業務改善助成金」は、中小企業・小規模事業者の生産性向上を支援し、事業場内で最も低い賃金(事業場内最低賃金)の引上げを図るための制度です。生産性向上のための設備投資(機械設備、POSシステム等の導入)などを行い、事業場内最低賃金を一定額以上引き上げた場合、その設備投資などにかかった費用の一部を助成します。是非ご活用ください。

業務改善助成金

検索



キャリアアップ助成金

「キャリアアップ助成金」は、有期雇用労働者、短時間労働者、派遣労働者といった、いわゆる非正規雇用労働者の企業内でのキャリアアップを促進するため、正社員化、処遇改善の取組を実施した事業主に対して助成する制度です。是非ご活用ください。

キャリアアップ助成金

検索

