



令和3年度 ベストプラクティス企業への職場訪問

11月の過重労働解消キャンペーンの一環として、令和3年12月2日（木）に福井労働局長（山崎直紀）は、時間外労働の削減に積極的に取り組む企業を訪問しました。

○職場訪問概要

- 1 訪問日時 令和3年12月2日（木）10:00～
- 2 企業概要
 - (1) 名称 ユニフォームネクスト株式会社
 - (2) 所在地 福井市八重巻町25号81番地
 - (3) 代表者 代表取締役 横井康孝
 - (4) 労働者数 217人（パート含む）
 - (5) 業務内容 業務用ユニフォーム販売



○ユニフォームネクスト株式会社の取組

- 1 経営トップによる働き方改革への意思表示
企業理念である（お客様の）「ワークライフをハッピーに！」を実現するためには、自社の社員がハッピーでなければならないとの社長の想いを毎日の全社員へのチャットワーク（※）、毎月の朝礼等を通じて発信し続けている。これにより、社員が社長の考えを十分理解した上で、業務に取り組むことができている。

※ ビジネス利用に特化したマルチデバイスのコミュニケーションツール。メールや電話等に代わる連絡手段、社内の情報共有等のためのツールとして利用されている。

- 2 課題
 - (1) 顧客から受注する営業グループは4つ（事務、建設、医療、飲食）あるが、部署によって業務の繁閑があり、ユニフォームの名入れ等のアレンジ内容を加工部署へ伝える際には、営業部署が手作業でその内容を伝えており、労働時間が長くなっていた。
 - (2) ネット通販の受注割合の増加、東証マザーズ上場による認知度の高まりなどにより、売上げが年々増加傾向にあり、業務量が増加し、長時間労働が発生していた。
- 3 業務の効率化により月平均残業時間数を毎年10%以上減少
 - (1) 以前は福井市二の宮に本社、福井市高柳及び鯖江市に物流倉庫があったが、2019年6月に本社と物流倉庫を現在の福井市八重巻の1か所に集約することにより、社員の往来が省かれるとともに、社員同士のコミュニケーションも密になるなど、業務の効率化が図られた。
 - (2) ECサイト受注増に対応すべく、2018年以降、毎年10名以上の職員を採用し、一人当たりの業務負担の軽減を図っている。また、増員する理由の1つに、常にギリギリの状態に業務を行わずに多少の余裕を持たせることにより、業務を見つめ直し、改善を考える時間を与えることを意識している。
 - (3) 時間外労働削減、業務効率化のためには可能な限りシステム化を行うことが必要と考え、社内システムグループを4名から11名に増員することにより、ECサイトで使用する独自の受注管理システムを開発し、受発注作業の大幅負担軽減を図った。
また、随時、各部署から業務提案がなされるため、現場の声を聴きながら、あらゆる業務のシステム開発に取り組んでいる。
 - (4) WEB営業グループにおいて、顧客との電話対応と受注後の処理作業を週単位で専門化させて作業の効率化を図った。また、特定のチームに問合せが集中する場合、他チームに取り次ぐシ

システムとし、他チームでも一定の対応を行うことにより、業務の平準化を図った。



《会社の取組について説明する横井社長》 《WEB 営業グループ・システムグループの作業風景》

- (5) 物流グループでは、2019 年の新社屋移転により、社員の動線確保やエアコンの完備などにより快適な作業環境の構築を実現し、特に夏季においても快適な作業環境（熱中症対策としてアイスベスト、スポーツドリンクの支給）を維持し、作業能率低下を防止している。
- (6) 業務改善の取組、提案等に対する表彰制度を設け、定期的に所属長が部下の取組をチャットワーク上に推薦掲載。この中から MVP、新人賞（入社1年目まで）を決めて、賞金と社長との食事を副賞としている。



《物流グループの取組について説明を受ける山崎局長》



《加エグループの作業の様子》



《仮眠ルーム》



《休憩スペース》

4 時間外労働の把握、年次有給休暇取得促進のための管理システム

- (1) 部下の時間外労働が一定時間（職種に応じて設定）に達すると、自動的に上司及び総務へメールが送信される管理システムを構築して『見える化』を進め、長時間労働に至った労働者の自動的な把握とその後の削減に向けた取組を促している。
- (2) 「いつ、年休を取得するのか」ということを目標とした上で業務を進めるために、部署ごとに年休管理シートを作成し、2021年度は年始において、グループ内で調整の上、最低3日間（年休の取得予定が決まっているものは全て）は年休予定を立てて入力させている。また、マンスリー休暇を決めると返って取得促進につながらない場合もあることから導入せず、年始以降は、各部署において最も多く効果的に取得できるように取り組んでいる。
- (3) 年休付与日から半年経過した時点で、取得日数が一定基準未満の社員と上司に対して、アラートメッセージを送信するシステムを構築中で、法定5日以上取得促進に取り組んでいる。



《意見交換の様子》

5 その他の働き方改革の取組

(1) 短日正社員制度の創設

子育てや介護のために、あるいは、自身のやりたいことのために休日を増やしたいという社員には、週休3日など、その人に合った週休日を設定できる制度を2018年に創設。なお、短日正社員になっても、業務内容は変わらない。





(2) 副業を許可

許可制により副業を可能としており、現在、数名の副業を行っている社員がいる。

社長は、副業も独立・起業も歓迎する旨表明している。

短日正社員制度も含めて、自身が興味のある分野がある場合には、胸の内に閉じ込めておらずに、そちらにも取り組んだ上で、最大限のパフォーマンスを業務で発揮して欲しいと考えている。

(3) 長期連続休暇の取得推奨

連続休暇を使い、リフレッシュして来て欲しいとの思いから長期連休の取得を推奨している。長期連休では海外旅行なども可能なため、異文化に触れてほしいという思いもある。



○ 企業訪問を終えて（山崎労働局長）

（お客様の）「ワークライフをハッピーに！」という企業理念を掲げる中、社長がまずは「社員がハッピーな働き方になるように」ということを強く意識し、社長の経営理念、信念、業務への考え方を社員へ頻繁に情報発信しているため、社員が同じ考え、方向性を持ち、労働時間の改善を始めとする業務改善が、一体的に進んでいると強く感じました。

東証マザーズ上場を機に知名度が向上して受注量が増加したことに伴い、社員の余裕のある確保、社内SEによるシステム開発を行うことで業務の負担軽減を行い、更なる業務の効率化については、社員一人ひとりが細かい改善点でも意見を出しやすい環境を整備し、表彰制度を設けることでモチベーションの維持・向上を図り、より一層の職場環境の改善へとつながる好循環を生み出していることから、他の企業においても大変参考となる事例だと感じました。

また、休憩室や仮眠室、デスクや打合せスペースからも、働きやすい環境整備への強い意識が感じられました。