地元企業の
働き方改革の取組

～事例集～

奈良労働局　雇用環境・均等室

はじめに

「働き方改革」は、少子高齢化に伴う労働力人口の減少、長時間労働による健康被害、労働者のニーズの多様化、低い労働生産性など、日本が直面する社会問題を背景に打ち出された政策です。そのポイントは次の２つです。

① 長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現等

② 雇用形態にかかわらない公正な待遇の確保

働き方改革関連法では、多くの労働法令が関係します。各企業では、順次施行される２０１９年４月１日に向けて、就業規則や労働環境の整備など幅広い対応が必要となり、その負担も小さくありません。

「働き方改革」の取組は、大企業にとっても大きな課題・負担を伴いますが、経営基盤が脆弱な中小企業・小規模事業者にとっては更にハードルが高いものです。

一方で「働き方改革」は、企業が抱える問題や将来に対する不安を解決する手段でもあります。職場の業務改善、人手不足対策、社内規程の見直しなど様々な取組は、企業経営にとっても有効な手段となり得ます。

中小企業の事業主・担当者の方々からは、

「働き方改革って、漠然としていて何をすれば良いのか？」

「わが社と同規模・同業種の会社では、どんな取り組みをしているの？」

「中小企業向けに、無料で気軽に相談できるところはないの？」

「何か使える助成金はないの？」

といった声をよく耳にします。

本冊子では、そのような声に少しでもお応えするため、「働き方改革」に前向きに取り組まれている奈良県内のさまざまな業種、特に中小企業にスポットを当て、好事例となる各社の取組を紹介しています。

これから、「働き方改革」に取り組もうとお考えの皆様のヒントになれば幸いです。

本冊子作成にあたり、業務ご多忙の中、取材に快く応じて頂きました皆様方、この場を借りて御礼申し上げます。

平成３０年１１月　奈良労働局　雇用環境・均等室

企業取組事例（目次）

事例１　労働時間管理で働き方改革・・・・・・・・・・・・・・4
学校法人 修栄会 （大淀町）

事例２　リフォーム工事で働き方改革・・・・・・・・・・・・6
特定非営利活動法人 ともに （奈良市）

事例３　専門家を活用した働き方改革・・・・・・・・・・・・8
社会福祉法人 恩賜財団 済生会中和病院 （桜井市）

事例４　人材不足に働き方改革・・・・・・・・・・・・・・10
社会福祉法人 晴幸福祉会 （葛城市）

事例５　イクメン推奨で働き方改革・・・・・・・・・・・・12
福西メリヤス 株式会社 （大和高田市）

事例６　ＩＴ化による働き方改革・・・・・・・・・・・・・14
株式会社 かんとりい （奈良市）

事例７　総務部門の働き方改革・・・・・・・・・・・・・・16
斑鳩産業 株式会社 （斑鳩町）

事例８　健康経営で働き方改革・・・・・・・・・・・・・・18
株式会社 ハンナ（奈良市）

事例９　トップダウンとボトムアップで働き方改革・・・20
株式会社 一ノ坪製作所 （香芝市）

事例10　異業種をヒントに働き方改革・・・・・・・・・・22
三和ゴム工業 株式会社 （田原本町）

労働時間管理で働き方改革
～勤務間インターバルの導入～

学校法人　修栄会
認定こども園　きたの学園

吉野郡大淀町　労働者５０名
（男性３名、女性４７名、うちパート３５名）
認定こども園

＜取組のきっかけ＞

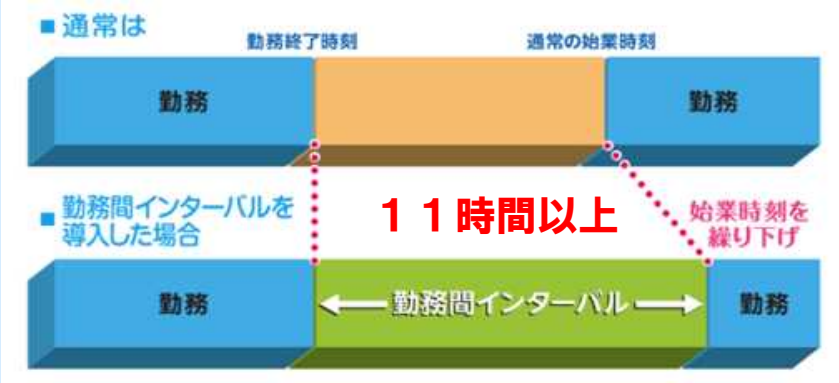
職員の業務効率化、労務コンプライアンス対策、園の防犯対策のため、昔ながらの手書きの出勤簿と登園簿を廃止し、ＩＣカードによる時間管理を検討していたところ、労働局の助成金の存在を知り、活用することにした。

＜取組内容①＞休息期間１１時間以上の勤務間インターバルを導入

勤務間インターバル制度とは？

勤務終了から次の勤務の開始までの間に、一定の休息期間（インターバル）を設けるという制度です。

従業員がワーク・ライフ・バランスを保ちながら働き続けることができ、その導入に取り組む中小企業には助成金が支給されることから、注目を集めています。



＜奈良労働局の助成金＞

時間外労働等改善助成金（勤務間インターバル導入コース）　検索

労働時間等の設定改善を図り、過重労働の防止のために「勤務間インターバル」の導入に取り組んだ際に、その実施に要した費用の一部を助成します。就業規則や労使協定の作成、労務管理担当者研修、労務管理用機器の導入、労働能率向上のための設備・機器の導入等が支給対象となります。
（詳細は、奈良労働局 雇用環境・均等室にお問い合わせ下さい。）

幼稚園と保育園のメリットを兼ね備えた大淀町唯一の「認定こども園」

７時～２０時までの長時間保育と幼稚園型の教育を提供している。

＜取組内容②＞職員用・園児用のＩＣカードとカードリーダーを導入

防犯対策のため、園の入口にカードリーダーを設置。あらかじめＩＣカードを配布された職員・園児以外は出入りできないシステムになっている。

事務所前の受付端末にカードをかざすと、職員の出退勤時刻、園児の登降園時刻が１分単位でシステム上に記録される。

ＩＣカード導入のメリット

①適正な時間管理　→ １分単位で正確かつ客観的な出入時刻が把握できる。
②業務の効率化　→ 出勤簿の手書きが不要。給与計算事務の省力化・迅速化。
③職員の意識変化　→ 労働時間を意識した働き方を進めようとする意識が芽生える。
④セキュリティ強化 → 防犯性の高い安全・安心な園をＰＲ。
⑤保護者満足度向上 → 登園簿の手書きが不要となり、保護者からも好評。

＜取組内容③＞ 書類作成業務に ｉ ｐａｄ を活用

これまで手書きで行っていた書類作成業務（指導計画書・業務日誌・保護者への手紙の作成など）にｉ ｐａｄを導入。
　ｉ ｐａｄの発話入力、例文・定型文、コピー＆ペースト機能などを活用し、職員の負担が大幅減少。業務の効率的につながった。

副園長の多田さんによる職員研修の様子。
新しい機器をスムーズに使いこなすためには、職員教育が必須！

＜園長 西尾あかねさんからのコメント＞

　ＩＣカード導入費用の一部が労働局から助成され、大変助かりました。
　出勤簿の書き忘れ、あいまいだった遅刻・早退・残業の問題が解消され、労働時間に対する職員の意識改革にもつながりました。
　給与計算もすごく楽になりました。毎月、職員１人１人に手計算でしてもらっていた労働時間の集計作業と、私が行っていた全職員分の労働時間の入力作業が不要になったため、これまで１週間以上かかっていた給与支払業務が、たったの２日間に短縮できました。
　効率的に仕事を進めることで、これからもより良い園作りに励みたいと思っております。

リフォーム工事で働き方改革
～職場の動線を見直そう～

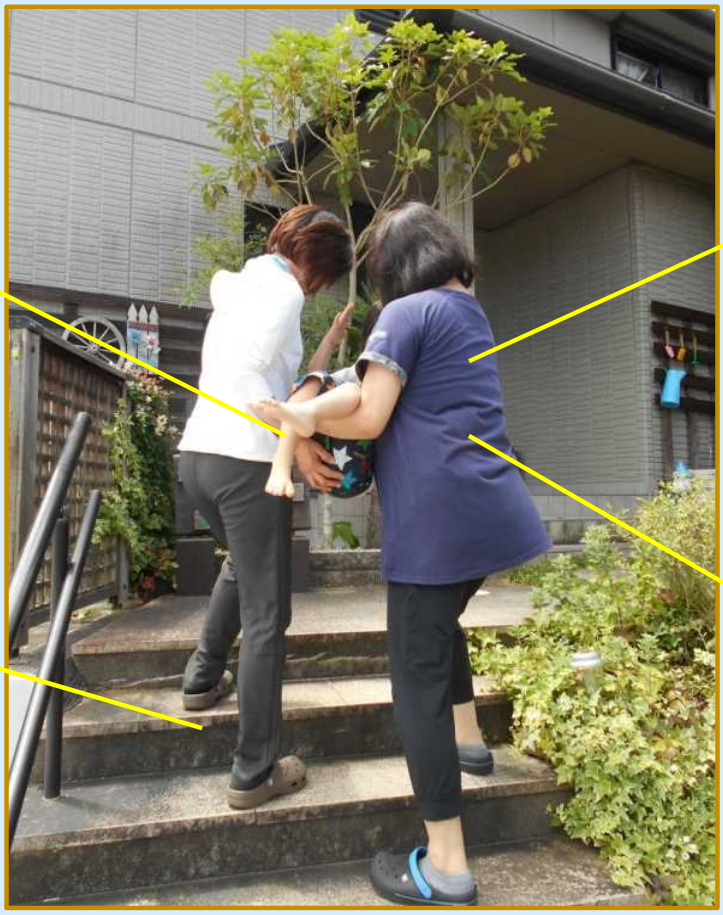
特定非営利活動法人 ともに
指定障害児通所支援事業所すくすく

奈良市青山　労働者９名
（男性０名、女性９名、うちパート６名）
障害者福祉施設

＜取組のきっかけ＞

事業所の正面玄関には階段があり車イスが通行できないため、送迎時には、毎回従業員が利用者（小学６年生までの障害のある子供たち）を抱きかかえて階段を昇降していた。

業務効率が悪く、利用者と従業員が転倒等をする危険があるため、懸念事項となっていた。



＜奈良労働局の助成金＞

業務改善助成金　検索

業務改善助成金

中小企業・小規模事業者が対象の助成金で、生産性向上のための設備投資（機械設備の導入等）を行った場合に、その費用の一部を助成します。

事業場内で最も賃金が低い労働者の賃金額を一定額以上引き上げることが条件です。

（詳細は、奈良労働局 雇用環境・均等室にお問い合わせ下さい。）

＜取組内容＞

・労働局の助成金を活用し、駐車場のリフォーム工事を実施
・正面玄関の階段を使わずに、駐車場から出入りできるようレイアウトを変更
・利用者を車イスに乗せたまま、事業所と送迎車間の移乗が行えるよう勝手口の幅を拡張

before

駐車場と庭の境界に壁があるため、
階段を昇降しないと出入りできない

after

壁を撤去し、
駐車場のスロープを勝手口まで延長

勝手口の幅を拡張し、
車イスの出入りが可能に

＜取組の成果＞

・利用者と従業員が転倒等によるケガをするリスクの低減
・移動介助の業務効率が向上（２人作業→１人作業へ、所要時間１５分→１０分へ）
・業務効率が向上に伴い、従業員の賃金引上げ
・駐車スペースの拡大（２台→５台へ）により利便性が向上

＜理事長　中井希史子さんからのコメント＞

動線を見直すことで業務効率と安全性が向上し、使い勝手の良い職場に生まれ変わりました。リフォーム工事費用の一部が労働局から助成されたので、非常に助かりました。

専門家を活用した働き方改革
～医療機関向けの経営・労務支援の活用～

社会福祉法人 恩賜財団 済生会中和病院

桜井市阿部　労働者５７２名
（男性180名、女性392名、うちパート112名）
地域中核病院

＜取組のきっかけ＞

職員の離職防止対策、過重労働防止対策、職員教育、就業規則の見直しなど、医療機関の働き方改革の進め方について相談できる専門家を探していたところ、奈良県医療勤務環境改善支援センターの存在を知り、活用することとした。

＜奈良県医療勤務環境改善支援センター利用の流れ＞

①奈良県医療勤務環境改善支援センターに相談（電話・ＦＡＸ・メール）

②事案に応じ、専門アドバイザーが派遣される

③アドバイザーによる経営・労務支援

④問題解決

＜奈良県・奈良労働局の委託事業＞

奈良県医療勤務環境改善支援センター

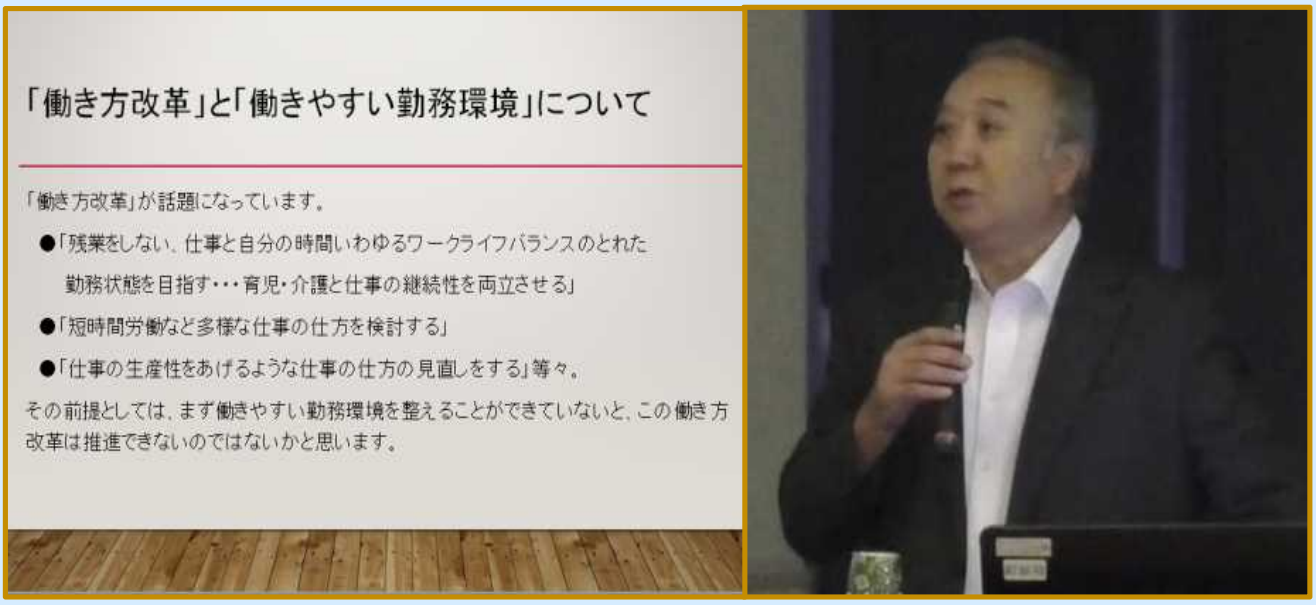
奈良県医療勤務環境改善支援センター　検索

奈良県医療勤務環境改善支援センターでは、医療従事者の勤務環境改善に取り組む**医療機関を対象**に、個別支援・相談対応を**無料**で行います。

専門家（医業経営・医療労務管理アドバイザー）が、経営相談から働き方改革まで、医療機関の多様なニーズに対し専門的な支援を行っております。

＜取組内容（奈良県医療勤務環境改善支援センターの活用例）＞

・労務管理の問題について、専門家に電話相談
・問題解決のため、専門家に病院訪問を依頼
・職員教育のため「働き方改革セミナー」の講師派遣を依頼し、１時間の講義を１日２回開催
・患者対応や非番のため同セミナーを受講できなかったスタッフ向けに、講義をビデオ撮影



医療労務管理アドバイザー 久保社会保険労務士による「働き方改革セミナー」

＜取組の成果＞

・人事労務担当者の負担軽減
・労使間のトラブル防止、就業規則の変更
・法律・経営等の専門知識の習得
・経費削減（経営コンサルタント・社会保険労務士の顧問料等）

人事部長の福本誠さん

医療従事者は、日頃から患者様重視で対応するため、どうしても長時間労働になってしまいがちです。

一方で、私たち人事担当者は、医療スタッフが過重労働とならないよう、対策を講じていかなければなりません。

この度、院内研修会の講師を奈良県医療勤務環境改善支援センターに依頼し、久保先生にお越しいただきましたが、私が話すより、社会保険労務士の先生に説明していただく方が、スタッフの理解度も深まり、非常に有意義でした。

奈良県医療勤務環境改善支援センターは無料で利用でき、電話相談の回数にも制限がありませんので、事ある度に利用させていただき大変助かっております。

医業経営や労務管理について、悩んでおられる医療機関担当者の方には、ぜひご利用をお勧めします。

人材不足に働き方改革
～バブリーダンスで社外ＰＲ～

社会福祉法人　晴幸福祉会
ウォームヴィラ新庄園

葛城市平岡　　労働者１２０名
（男性４８名、女性７２名、うちパート６０名）
特別養護老人ホーム、デイサービス等

＜取組のきっかけ＞

介護の暗いイメージを払拭し、利用者とその家族に「明るく楽しい新庄園」をＰＲしたい。
人材不足の介護業界。職員のチームワーク・モチベーション・帰属意識を高め、求職者に「職員が仲の良い新庄園」をＰＲしたい。
そんな理事長の熱い思いを受け、職員たちが立ち上がりました。

＜取組内容①＞職員のダンスパフォーマンス動画をＹｏｕＴｕｂｅへ投稿

バブリーダンス
みてね♪

新庄園	検索

＜取組内容②＞最新機器を導入

「自動寝返り支援ベッド」
自動でベッドが傾いて体圧移動
床ずれ予防に効果を発揮

ロボット掃除機の
「ルンバ」「ブラーバ」

自動床洗浄機
「クリーンバーニー」
押すだけでらくらくモップ掛け

新庄園の看板ロボット
受付担当「晴るくん」

いらっしゃいませ！
担当部署へ内線を
おつなぎします！

＜取組の成果＞

- ダンスパフォーマンスを通じて、職員の結束力が強化。対外的に楽しい介護施設をＰＲ。
- 介護ベッドの機械化で、２時間毎に行っていた利用者の体位変換業務の負担を軽減。職員が手薄になる夜勤の見回り時に、特に効果を発揮。職員の腰痛防止対策にもつながった。
- 掃除用具の機械化で、高齢化が進む清掃スタッフの負担を軽減。床のモップ掛けの作業時間は、１日あたり約２時間も減少。
- 来客の初期受付は可愛いロボットが対応。事務員が事務作業に集中できる職場環境を実現。
- その他、電子カルテの導入・給与明細書のメール配信など、ＩＴ化により業務効率化。

＜理事長 上田麻子さんからのコメント＞

日頃から、最新機器の展示会に顔を出したり、異業種の取り組みをヒントにする等、問題意識を持って新しい情報を取りに行くよう心掛けています。

社外ＰＲの活動は、職員の自主性を大切にしています。「過激なＰＲでやりすぎだ！」というお声を頂くこともありますが、新庄園としての独自色を打ち出して差別化を図ることで、結果的にこちらが求めている人材が、愛着を持って働いてくれるようになりました。

「バブリーダンス見たよ！」と声を掛けて頂けると、職員一同、励みになります。「次は、どんなダンスにチャレンジしようか？」と、今日もやる気満々です！

イクメン推奨で働き方改革
～男性社員の育児休業～

福西メリヤス株式会社

大和高田市野口　労働者１１５名
（男性２０名、女性９５名、うちパート６０名）
パンスト・レギンス等の靴下製造業

＜取組のきっかけ＞

男性社員Ｙさんから「第２子が誕生するので育児休業を取得したい。」と上司に相談があったこと。
福西メリヤス株式会社は、従業員が働きやすい職場を目指し、これまで女性社員の育児休業取得を積極的に進めてきましたが、初めて男性社員からの申し出を受け、その体制づくりに取り組みました。

＜取組内容と手順＞

1. トップの決意表明
2. 社内規定の見直し
3. 仕事の引き継ぎ
4. 助成金の活用

社内に掲示されたトップの決意表明　（長文のため一部抜粋）

男性従業員の皆様へ

近年、「男性の育児休業」が注目されるようになりました。
育児休業は出産した母親が取得するものだと思われがちですが、実は性別を問わず取得できるのです。妻が専業主婦の場合や、妻が育児休業中でも取得することができます。
「男性の育児休業」について広く理解していただき、対象となる男性従業員の皆様には、是非積極的に取得していただきたいと思います。

＜奈良労働局の助成金＞

両立支援等助成金　検索

両立支援等助成金（出生時両立支援コース）

子の出生日から８週間後までに、男性労働者に育児休業を取得させた場合、企業に対して支給される助成金。

例）中小企業→連続５日以上の休業で５７万円（大企業→連続１４日以上の休業で２８．５万円）

（詳細は、奈良労働局 雇用環境・均等室にお問い合わせ下さい。）

＜取組の成果＞

①育児休業、年次有給休暇の積極的な取得を周知→出産・育児による離職防止
②マルチプレイヤーの育成→社員個々の能力、チーム力の向上
③「働きやすい職場」をＰＲ→優秀な人材の確保、人手不足対策
④奈良労働局の助成金を活用

全社員を
マルチプレイヤー化

業務引継ぎは
書面や写真で
見える化

代替社員は
採用せずに
全社員でサポート

福西メリヤス流
育児休業
成功のコツ

出勤可能日は
不定期でも
出勤

休業中も
こまめに連絡し
同僚の理解を

復帰直後は
短時間勤務から
リハビリ

＜育児休業を取得したＹさんからのコメント＞

育児休業の取得を申し出る時は、とてもためらいましたが、上司に相談したところ、快諾して下さいました。

産後の大変な時期の育児は、高齢の親に極力負担をかけずに夫婦２人で自立してやり遂げたいと考えていました。

育児休業中は、仕事より育児の方が大変だと思った時もあるぐらい育児の大変さを痛感しましたが、子どもの成長を身近で見守ることができ、とても有意義でした。

私が１年間の長期の育児休業を取得できたのは、会社の皆さんのご理解とご協力があったからだと感謝しています。

＜総務課長 佐々岡篤史さんからのコメント＞

これまで、男性社員の育休取得実績がなかった弊社ですが、試行錯誤して取り組んだ結果、今回のＹさんの事例を、ひとつの成功モデルケースにすることができました。

育休は、復帰することが前提の一時的な休業のため、あえて代替社員は雇わずに全社員でサポートすることにしました。また、育休中のＹさんには可能な限り出勤するよう促し、本人に職場復帰をイメージさせたり、日頃から家事育児に奮闘している姿を見せることで同僚の理解も進みました。

労働局の助成金は、男性の育休取得に非常に手厚く、大変ありがたかったです。

ＩＴ化による働き方改革
～３６協定の上限設定を見直そう～

株式会社　かんとりい

奈良市東登美ヶ丘　労働者２名
（男性１名、女性１名、うちパート１名）
オーガニック食品の小売業

＜取組のきっかけ＞

手作業による在庫管理・発注業務が非効率なため、ＩＴ化を検討していたところ、労働局の助成金の存在を知り、活用することにした。

＜取組内容①＞助成金を活用し、在庫管理システムを導入

これまでは手作業で在庫を数え、不足分の発注を行ってきたが、在庫管理システムを新たに導入し、専用タブレットを操作することで、労働時間の短縮を実現した。

発注予測を立てて自動発注することも可能なシステムのため、今後、更なる労働時間の短縮が期待できる。

＜取組内容②＞３６協定の特別条項を撤廃（時間外労働の上限設定を短縮）

before	after
１カ月　４２時間 １年間 ３２０時間	１カ月　４２時間 １年間 ３２０時間
＜特別条項＞ １カ月　６０時間 １年間 ７００時間	＜特別条項＞ なし

＜取組内容③＞就業規則の変更

- 特別条項に関する規定を全面削除
- ３日間以上の連続休暇に関する規定を追記
- 年次有給休暇消化率を５０％以上とする旨の規定を追記
- 業務効率向上のための資格取得者に対する受験料補助について追記

奈良県産の有機野菜、無添加食品など
健康と環境に良いものばかり取り扱っています

＜取組内容④＞外部専門家による従業員向け労務管理研修会を開催

社内で社会保険労務士による労務管理担当者研修会、従業員研修会を開催。

労働基準法などの法律や就業規則について改めて学び、従業員がワーク・ライフ・バランスと業務効率向上を意識する良い機会となった。

＜代表取締役 増本晃さんからのコメント＞

この度、在庫管理システムの導入費用、外部専門家による３６協定・就業規則の変更、社内研修費用の一部が労働局から助成され、大変助かりました。

システム導入後は、端末の操作方法を覚えたり、システムに必要な修正を加えたりしますので、使いこなすまでに一定の時間を要しますが、今後、在庫管理と発注業務の作業時間は３０～５０％程度削減できるのではないかと期待しております。

＜奈良労働局の助成金＞

時間外労働等改善助成金（時間外労働上限設定コース） 検索

時間外労働の上限設定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します。就業規則や労使協定の作成、労務管理担当者研修、労務管理用機器の導入、労働能率向上のための設備・機器の導入等が支給対象となります。

（詳細は、奈良労働局 雇用環境・均等室にお問い合わせ下さい。）

総務部門の働き方改革
～締切に追われない工夫～

斑鳩産業 株式会社

斑鳩町法隆寺　労働者数２５名
（男性９名、女性１６名、うちパート９名）
不動産・建築・保険代理店・観光・飲食店・小売業

＜取組のきっかけ＞

主に不動産事業を営む斑鳩産業株式会社が、新たに法隆寺周辺のまちづくり事業（空き家の再生事業、カフェ・セレクトショップ経営など）に着手した結果、従業員数が倍増しました。

同社は、創業時からの名残で賃金締切日と支払日が同日のため、従業員数の増加に伴い給与担当者の負担が大きくなってきたことから、給料日前の締切に追われる働き方を見直すことにしました。

＜取組内容＞賃金の締切日・支払日の適正化

before	after
当月２０日締切 当月２０日支払い （残業代は翌月支給）	当月　末日締切 翌月１５日支払い

＜賃金の締切日・支払日の変更に伴う問題点＞

①会社の資金繰り（例：取引先からの入金時期、融資の有無など）
②実施時期（例：賞与支給月に合わせる、社会保険の算定月を避けるなど）
③従業員の生活保障のための移行措置（例：賃金の前払い、無利子貸付など）

法隆寺のほど近く。予約必須の人気店
「和ＣＡＦＥ布穀菌(ふこくえん)」

奈良斑鳩セレクトショップ
「まほろばステーションikarucoki(イカルコキー)」

＜取組手順＞

1. 締切・支払日を決定
2. 従業員へ早期に周知
3. 移行措置を決定 従業員の生活設計を配慮
4. 賃金規程の変更

移行措置の一例（斑鳩産業株式会社の場合）

正社員 契約社員

- ４月２１日～５月２０日の賃金→５月２０日支払（従来通り）
- 賞与：６月３０日支払→６月２０日支払（支払日を前倒し）
- ５月２１日～６月３０日の賃金（約４０日分）→７月１５日支払
- ７月１日～３１日の賃金→８月１５日支払（以後、翌月１５日払）

パート

- ４月２１日～５月２０日の賃金→５月２０日支払（従来通り）
- ５月２１日～３１日の賃金→６月４日支払（支払日を前倒し）
- ６月１日～３０日の賃金→７月１５日支払（以後、翌月１５日払）

＜取組の成果＞

- 締切に追われない働き方の実現（総務部門の業務平準化・省力化）
- 給与計算ミスの減少
- 給与担当者の労働時間削減（給与計算業務：延べ１５時間→７時間）
- 従業員のマルチプレイヤー化（給与担当者が空いた時間に他業務を実施）
- 従業員には４か月前に周知し、移行措置を講じることにより労使間のトラブル回避

＜総務部 高野美和さんからのコメント＞

「いつか、変えないといけない」と思いつつも、先延ばしにされてきた賃金締切日・支払日の変更でしたが、社長が決断して頂いたおかげで、給与担当の私にとっては、とても働きやすくなりました。

給料日前に締切に追われる働き方がなくなり、落ち着いて作業できるようになったため、給与計算ミスが減りました。

これまで、締切前から業務の合間に細々と行ってきた集計作業は、締切後に一括して行うため効率的で、給与計算に費やす時間が減りました。

空いた時間にまちづくり事業の仕事を任され、やりがいを感じています。

健康経営で働き方改革
～社員の健康管理は 未来への投資～

株式会社ハンナ

奈良市北永井町　労働者９６名
（男性８６名、女性１０名、うちパート１名）
一般貨物自動車運送業

＜取組のきっかけ＞

顧客ニーズの多様化、深刻なドライバー不足、運送業のブラックなイメージなど、様々な逆風が吹き荒れる運送業界において、今後の企業発展のためには、人材の確保が最重要課題であると考えた社長は「健康経営（社員の健康管理を企業の経営課題として捉え、社員の心身の健康促進により生産性の向上等の組織の活性化を目指す経営手法）」に取り組みました。

＜取組内容①＞「社員任せ」ではなく「企業として」取り組む健康管理

外部講師を招いて「禁煙セミナー」を開催。
タバコの被害と怖さを知り、禁煙者が続出。

＜喫煙者＞

平成２９年３月現在　７７名

平成３０年６月現在　４８名

２９名が禁煙に成功

＜メタボ対象者＞

平成２８年４月現在　８７名

平成３０年４月現在　７４名

１３名が脱メタボに成功

株式会社ハンナとサントリーがコラボし、社員がスマホアプリを使ってウォーキングにチャレンジ。
目標歩数達成者には「非売品のボスジャン」がプレゼントされるため、みんな必死で歩きました！

＜取組内容②＞デジタコ・ドコマップを活用した「見える化」

①デジタコ（デジタル式運行記録計）により、車両の走行時間・速度などを自動的に記録。ドライバーが法定速度・労働時間・休憩を遵守しているかを確認し、運行管理や労務管理の改善につなげる。

②ドコマップ（ＮＴＴドコモのＧＰＳ端末による車両の位置情報管理システム）により、車両の位置情報が地図上にリアルタイムで表示される。自社の車両情報だけでなく、他社の空車情報も地図上で共有できるため、運送会社間でのマッチングにより、荷の受け渡しによる中継輸送も可能に。

＜取組内容③＞ドライブレコーダー映像を教材にした安全運転研修を実施

交通事故・労働災害防止のため、年に２回、社内で安全大会を開催し、災害の発生原因や再発防止対策を共有している。
「安全の見える化」に力を入れており、ドライブレコーダーで撮影した運転映像を教材にしたヒヤリハットを実施。
その他、ブレーキング技術や燃費向上に関する研修も実施している。

＜取組の成果＞

- 優秀な人材の確保（入社希望者７０％増、離職率低下、社員の満足度向上）
- 企業価値・イメージの向上（健康経営優良法人２０１７ 奈良県初認証、奈良県知事表彰、第２回職場まるごと健康チャレンジ金賞など多数受賞）
- 健康増進により、喫煙者・メタボ対象者・病欠者の減少
- 安全意識向上により、交通事故・労働災害の減少
- 空車率の改善による営業損失の削減
- 長時間待機や空車回送が原因による長時間労働の是正

＜代表取締役 下村由加里さん からのコメント＞

運送会社にとって、ドライバーはタレントです。長時間労働など、心身の限界を超えて無理をさせてしまうと、いい仕事を果たすことは出来ません。社員を大切にし、社員への健康投資を継続的に行うことが、今後の企業発展へとつながっていくと考えております。
株式会社ハンナは、今後も安心・安全・継続し続ける企業をつくるために、地域・社会に評価され、お客様の価値を高めることで自分たちの価値を獲得する**熱血プロ集団**であり続けます。

トップダウンとボトムアップで働き方改革

DOWN　UP

株式会社一ノ坪製作所

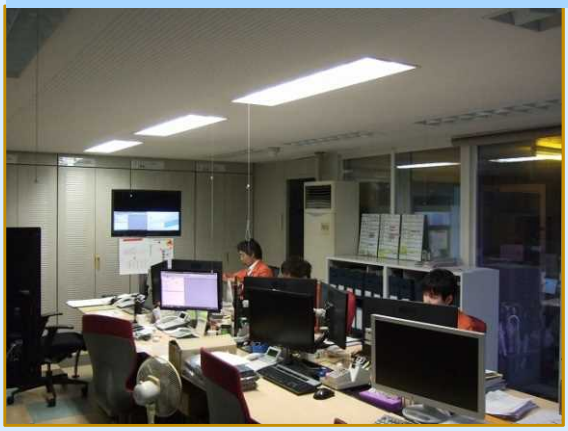
香芝市今泉　労働者数４５名
（男性３５名、女性１０名、うちパート３名）
事務用スチール製品の設計・開発及び製造

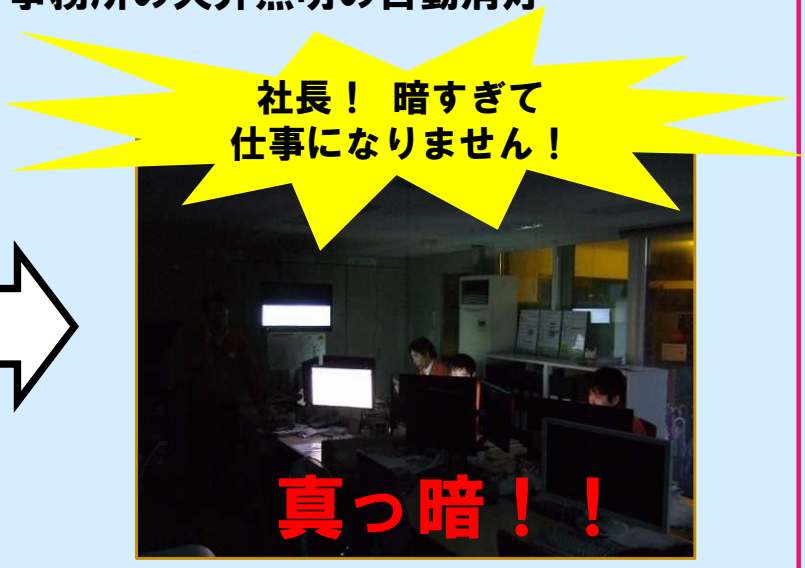
＜取組のきっかけ＞

長時間労働の是正・生産性の向上・労働災害のない安全職場を目指す株式会社一ノ坪製作所は、「仲間や家族の為に、全員が意識を変えて自ら行動し、成長し続ける組織と人財づくり」を合言葉にして、社長と従業員がアイデアを出し合い、働き方改革に取り組んでいます。

＜取組内容①＞ 社長 発 ⇒ 事務所の天井照明の自動消灯

１９：００になると・・・





社長の発案で、事務所の照明にオートタイマーが設置され、自動消灯が始まりました。
まずは２０時消灯から取り組み、定着状況を見極めた上で、現在は１９時に消灯しています。

残業時間削減のポイント

- トップの決意表明（トップが本腰を入れて、残業時間削減に取り組む）
- 従業員の意識改革（残業時間削減の工夫を、従業員からも提案させる）
- 退社時間の決定（決めた退社時間を守れているか、日々チェックする）
- 残業をさせない強制的な仕組み（消灯・施錠・ノー残業デー・年休の計画的付与など）
- 仕事量・人員の適正化（特定の人・特定の時期の仕事の偏りを是正、人員増など）
- 仕事の効率化・生産性の向上（ＩＴ化、顧客にとって価値を生み出さない業務を削減）
- ５Ｓ（整理・整頓・清掃・清潔・しつけ）の観点で労働時間短縮に取り組む

＜取組内容②＞ 従業員 発 ⇒ 残業時間削減の５Ｓミーティング

＜取組内容③＞ 従業員 発 ⇒ 好事例の表彰制度を創設

従業員が、生産性向上・残業時間削減などのアイデアを「５Ｓ改善事例」として提出

受賞者には、等級に応じＱＵＯカード(1,000～10,000円分)がプレゼント！！

月例の事例発表会
&
表彰式

＜管理部 品質保証リーダー 中島健さん からのコメント＞

社長から自動消灯の話が出たとき、多くの従業員は否定的でしたが、社長が強行してしまいました。暗闇の中では仕事にならず、当初は戸惑いましたが、今となっては、みんなの労働時間に対する意識が変わる良いきっかけになったと思います。

「いかに早く仕事を終わらせるか？」「本当に今日やらないといけない仕事か？」「周りに手伝いを必要としている同僚はいないか？」と考えるようになり、各部署で多くの工夫が生まれました。

好事例の表彰制度は、景品をもらえる喜びはもちろんありますが、同僚のみんなに囲まれて拍手されることが、仕事のモチベーション向上につながります。今後も、トップダウンとボトムアップの良さを組み合わせて、前向きに取り組んでいきたいと考えております。

異業種をヒントに働き方改革
～木工機械をゴム製品に応用～

三和ゴム工業 株式会社

磯城郡田原本町　労働者４０名
(男性３４名、女性６名、うちパート１０名)
工業用ゴム製品製造業

＜取組のきっかけ＞

大型のゴム製品を自動切断する専用機が販売されていないため、これまで丸のこ盤で製品を１つ１つ切断してきましたが、作業効率が非常に悪く、丸のこ盤の刃で社員がケガをする危険もありました。

これを問題視した製造課長が、鉄鋼・木材加工用などの異業種の機械の導入を社長に提案したところ、これまで地域の企業とのつながりを大切にしてきた社長が動きました。

＜取組内容①＞ゴム製品製造会社が、木材加工用機械の商社・メーカーに相談

～取組の流れ～（上図を参照）

①三和ゴム工業(株)の社長が、地域の経済団体のつながりで親交のあるＡ社社長に相談
②三和ゴム工業(株)のニーズに合うメーカーをＡ社から紹介され、最終的にＢ社に決定
③三和ゴム工業(株)とＡ社の担当者がＢ社を訪問し、実機を使用して試作品を製造
④ゴム製品用に改良を重ねた機械を、三和ゴム工業(株)がＢ社から購入
⑤Ａ社が機械本体と付属品（集塵機など）を設置し、今後の機械メンテナンスを担当

＜取組内容②＞労働局の業務改善助成金を活用し、クロスカットソーを購入

before（丸のこ盤）

＜問題点＞
- 手作業のため作業効率が悪い
  （１製品あたり採寸・切断に３分 ）
- 採寸・切断ミスによる不良品が発生
- 社員が刃でケガをする危険
- 飛散する粉じんを吸い込む危険
- 教育・熟練・体力を要する作業

after（クロスカットソー）

＜改善点＞
- 自動採寸・切断により作業効率向上
  （１製品あたり採寸・切断に１分 ）
- 自動採寸により不良品が大幅に減少
- 両手操作・安全カバーにより安全性向上
- 集塵機・排気ダクトを設置（粉じん対策）
- 簡単操作で、教育時間の短縮
- 手作業よりも体力的負担が軽減

＜取組内容③＞従業員の賃金を引き上げ

機械導入による生産性向上に伴い、
パート労働者の賃金を、最大で時給３０円ＵＰ

＜製造課長 三村亨生さん からのコメント＞

この度、新たな機械を導入するに当たって、商社・メーカーの方々には大変お世話になりました。全国から私どものニーズに合ったメーカーを探していただき、ご厚意により実機での試作までさせていただけたので、刃の回転数や押さえの圧力の調整などのカスタムもお願いし、納得の上で機械を購入できました。

商社・メーカーにとっても、今回の取組は異業種参入に向けての１つの成功事例となり、３社が「Ｗｉｎ－Ｗｉｎの関係」を築くことができたと思います。社長が日頃から大切にしておられる「人とのつながり」が重要であると、改めて実感しました。

奈良労働局ホームページのご案内

奈良県働き方改革推進支援センター

（中小企業・小規模事業者向けの労務相談・企業訪問）

奈良県奈良市西木辻町３４３番地１　奈良県社会保険労務士会館２階
電　話　：０１２０－４１４－８１１（平日９時～１７時）
ＦＡＸ　：０７４２－２３－６０７１
メール　：　hatarakikata@nara-sr.com

奈良県医療勤務環境改善支援センター

（医療機関向けの経営・労務相談）

奈良県橿原市大久保町４５４－１０　奈良県病院協会内４階
電話・ＦＡＸ　０７４４－２２－５７５０（平日９時～１７時）

＜本冊子に関するお問い合わせ＞

奈良労働局　雇用環境・均等室
〒６３０－８５７０ 奈良県奈良市法蓮町３８７番地　奈良地方合同庁舎２Ｆ
電話：０７４２－３２－０２１０　ＦＡＸ：０７４２－３２－０２１４

平成30年11月作成