

令和4年度中小企業・小規模事業者等に対する働き方改革推進支援事業

働き方改革

厚生労働省・働き方改革サイト
＜中小企業の取り組み事例の中から＞

働き方改革推進支援センター

派遣専門家
特定社会保険労務士・行政書士

中原 俊

講師紹介

名前	中原 俊
名称	中原労務管理事務所 代表者 マスカットコンサルティング株式会社 代表取締役
資格	特定社会保険労務士・行政書士・産業カウンセラー
所在地	倉敷市白楽町540-1(倉敷商業高校前)
TEL	086-434-0674
FAX	086-434-0661
メール	hozan108@mx1.kcv.ne.jp
業務内容	・就業規則・諸規則の作成 ・人事・労務に関する相談・助言 ・トータル人事システム・給与計算 ・人材育成セミナー・階層別研修、マネジメント研修 ・労災・雇保・社保・年金等の諸手続き代行 ・リーダーシップ研修 ・考課者訓練、 ・コンピテンシー研修 ・労務監査・適性検査 ・レジリエンス研修
役職等	岡山介護労働安定センター 雇用管理アドバイザー 岡山医療勤務環境改善支援センター 医療労務管理アドバイザー 岡山働き方改革推進務支援センター 相談員 認定登録医業経営コンサルタント 登録番号7913号
趣味	都山流尺八 大師範 トレッキング

同一労働同一賃金の実現

厚労省ガイドラインを活用、
給与体系を見直し、待遇改善を達成

職能別力量比較マップを制作、成果報酬型の給与体系に移行

株式会社佐藤工機

株式会社佐藤工機

本社：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：空調機器等の冷凍サイクル部
品製造



働き方改革推進支援センターの専門家派遣制度や 厚労省ガイドラインを活用

「働き方改革関連法」の公布を受けると、佐藤工機では雇用形態の違いによる待遇差を見直し、改善策を検討するため、社長、役員、女性1名を含む総務3名、製造部部長、人事部から成る6名のチームを組んだ。さらに働き方改革推進支援センターの「専門家派遣制度」を利用し、社会保険労務士の派遣を依頼。また、顧問の社会保険労務士も加え、議論を重ねていった。

その際、活用したのが厚生労働省の「同一労働同一賃金ガイドライン」、「不合理な待遇差解消のための点検・検討マニュアル」だった。

「雇用形態による待遇差や賃金差が不合理か否かを判断するのは思った以上に難しかった」と佐野守常務取締役は話す。

そこで社会保険労務士に助言を求めながら、点検・検討マニュアルに従い時間をかけて検討していった

その結果、年功序列の給与制度を成果報酬型の給与体系に見直すとともに、これまで雇用形態によって差があった通勤手当、特別休暇を不合理な待遇差と位置づけ、雇用形態に関わらず同一支給とした。一方、家族手当、慶弔見舞金を均衡待遇としての合理的支給基準を設けて、有期雇用労働者への改善を図った。



職能別力量比較マップを制作、成果報酬型の給与体系に移行

- スキルマップでは正社員、有期社員、パートタイマーの有する力量をショップ区分（NC、TP）、“穴あけ” “曲げ”などの加工種類に対してどのくらいの技術力（A～F）を有しているかを示している。
- Aはその技術について未経験者に指導できるほどの技術力、Bは通常の技術力、その下にC～Fのランクがある。ランク付けは職種ごとに配置されているインストラクターの評価、テスト、研修プログラムの履修により、客観的に判断される。
- スキルマップは社内各所の掲示板に張り出され、社員は自分のランクを他者と比較できる。
- さらに賃金差を説明する際に資料としても利用されている。
たとえば7番の有期社員から4番の正社員との賃金差について説明を求められた場合、「4番はNC曲げの技術がAなのに対し、7番はE。さらに4番は5番が有していない技術も身につけている。
- この差が賃金の差である」と説明。
- また社員一人ひとりのネームプレートにも技能のランクを表示し、自分と他者とのスキルの違いを一目で確認できるようにした。

職能別力量比較マップ（パイプグループ）を解説用に加工して一部抜粋

役職	リーダー	個人C	雇用 形態		T P	T P	T P	N C	N C
				業務 →	大型端末 加工機	バーリング	穴あけ (ボール 盤)	NC曲げ (Cu)	NC曲げ (Sus)
				ショップ↓	P-14	P-15	P-16	P-1	P-2
	○	1	正	NC				B	D
		2	正	NC					
		3	正	NC				B	E
班長		4	正	NC	B			A	A
		5	正	NC				B	D
		6	正	NC					
		7	有	NC				E	
		8	有60↑	NC				E	
		9	有	NC					
		10	実	NC					
		11	実	NC					
		12	パ	NC				E	
		13	パ	NC					
班長	○	14	正	T P	A	A	A		
		15	正	T P	E	C	C		

成果報酬型が技術力向上へのモチベーションアップになる

- 年功序列型から、成果報酬型に移行する際、社員の反発は。
- 説明会を何度も開催し、社員に説明。
- 当社は多品種少量生産で技術力が必要とされる職場です。
スキル重視の給与体系への改革は社員にも受け入れられた
- 成果報酬型への改革は社員の仕事に対するモチベーションアップという良好な効果を生んだ。

取組 1

働き方改革推進支援センターの 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、厚労省のガイドラインを利用したチェックが正確に行え、待遇差の改善への取り組みがスピーディに行えた。



取組 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、
スキルに応じて年齢や雇用形
態に関係なく、昇給が可能に
なり、給与体系を年功序列型
から成果報酬型に移行できた



取組 3

正社員登用制度に 「職能別力量比較マップ」を利用

- パートタイマーや有期社員は自分のスキルが正社員と比べ、どのレベルにあるのかが明確になり、**正社員を目指しやすくなった。**
- また、会社側は登用を判断する際、申請者の力量が正社員登用レベルに達しているか判断しやすくなった。



時間外労働の削減

早期から建設現場の労働環境の改善に取り組む

世界一働きやすい会社を目指す

株式会社荒木組

株式会社荒木組

本社：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：総合建設業(特定建設業)



3K職場の改善に3カ年計画をスタート

- 「建設業界は長い間3K(きつい・汚い・危険)職種と呼ばれています。作業環境や体力面から離職率も高い職場環境を改善して古いイメージから脱却し、” **世界一働きやすい会社**” を目指そうと計画。
- 社員の気持ちに着目した温かい労務管理を定め、時間外労働の削減を始めとした働きやすい職場環境を目指そうという取り組み。

- 時間外労働削減のために、現場**担当者全員に配布されているパソコン**を活用し、どこからでも**品質管理、人員配置、進捗状況などの情報を共有できる環境を整えた。**
- 作業指示はもちろん、それぞれに関わる連絡や報告のタイムラグが解消され、無駄な作業時間が減るだけでなく、不具合事例の共有化、トラブル防止などへも大きな効果をもたらした。

建設業界になかった働きやすい環境作りを目指した

- 時間外労働削減のために、現場担当者全員に配布されている**パソコンを活用し、どこからでも品質管理、人員配置、進捗状況などの情報を共有できる環境を整えた。**
- 現場と本社、営業所間で**web会議を行う環境を整備**したことで移動時間を削減できた。
- 年次有給休暇取得促進にも力を入れた。**完全週休2日制を導入した時、出勤日となった祝祭日の日数分を有給の「家族休暇」として有給休暇に上乗せして付与している。**
- 年休取得率が大幅に向上した背景に「**いきいきWORKボードの活用**」
- 現場では**DX(デジタルトランスフォーメーション)**を推進する取り組みも始めている。
- ヘルメットに装着して常時録画・録音できる**小型カメラ「ワーキングレコーダー」**を開発した。
- 働きやすい職場作りの一環として「**ありがとうカード**」
- 新入社員が抱える悩みや心配事に対して2018年度から「**メンター制度**」を導入
- 現場でのコミュニケーションを円滑にし、連携を高めるための取り組みで特徴的なのが「**アラキ・アカデミー**」。

表彰・認証された内容

2019年「第5回ホワイト企業大賞」大賞を受賞。

2019年「第3回働きやすく生産性の高い企業・職場表彰」
の中小企業部門で最優秀賞（厚生労働大臣賞）を受賞。

2021年「岡山市女性が輝く男女共同参画推進事業所」認証。

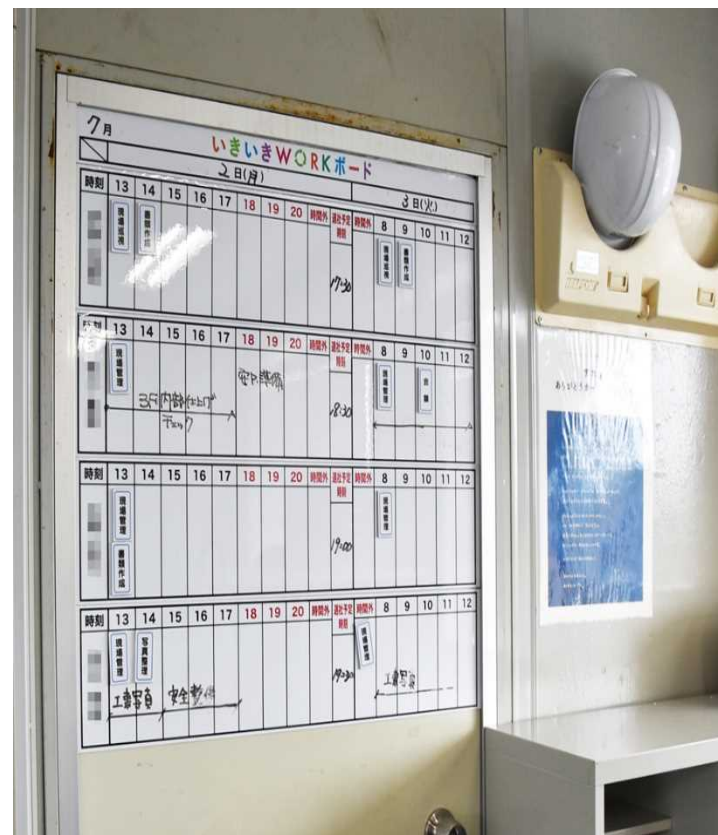
2021年「おかやまIT経営力大賞」優秀賞

取組 1

時間外労働削減、年休取得促進

効果

- 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時間外労働時間を、2016年度の**約263時間**から2018年度には**約220時間**に削減できた。
- また、祝祭日の労働日を有給の「**家族休暇**」として有給休暇に上乗せしたことで、一人あたりの平均年次有給休暇取得日数は、2016年度が**6.3日**だったのに対し、2019年度は**15.6日**に増加した。
- また、現場では**4週8休**を実現するため、発注者に適正な工期となるよう働きかけている。



取組 2

IT技術を導入して作業の生産性と効率をアップ

効果

- web会議、ヘルメットに装着する小型カメラ「ワーキングレコーダー」の開発・導入や、ドローンによる測量や工事の進捗状況確認によって、**作業速度と生産性が大幅に向上した。**
- また、定時のパソコンシャットダウンが自動でできるシステムなど、IT技術の導入に積極的に取り組んでいる。



取組 3

コミュニケーションの活性化

働きやすい職場作りの一環として「ありがとうカード」がある。仕事上で気付いた感謝の気持ちを社員間で伝え合うツールで、お互いを尊重できる社風が根付いたという。

効果

社員間で感謝を伝え合う「ありがとうカード」、新入社員への精神的なサポートを行う「メンター制度」、協力会社の職長向けの実践的教育制度「アラキ・アカデミー」など、社内外でのコミュニケーション活動が、働きやすい職場作りに繋がっている。



生産性の向上による処遇改善

最新の福祉機器導入、ICT化の推進で介護のイメージを変える

良質な福祉サービスで地域貢献に取り組む

社会福祉法人海望福祉会

社会福祉法人海望福祉会

本社：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



- 「開設当初は感じなかったのですが、2006年に共生型施設を開業した頃から人材不足が見えてきました。
- **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と受け止めました」と、「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ましたが、これを機に働き方を改革しよう」と取り組みました」。**

職員のライフスタイルの変化などを考慮した、柔軟な制度や働き方の選択肢

- 同法人の職員は6対4で女性が多い。それだけに女性への支援も大切だ。育児休業からの復帰後、ライフスタイルの変化や家庭の変化などによって働き方を変える必要のある職員には、**その希望に応じて、正職員、短時間正職員、パート職員への「勤務形態変更」**を採用するなど、一人ひとりに柔軟な選択肢で対応している。
- 短時間正職員とは、8時間の所定労働時間が最大2時間短縮されるもので勤務時間が短いだけで、**待遇は正職員と同じ**。
- 保育園児の送迎や行事参加など、フルタイムでの勤務が難しい子育てと仕事を両立している職員の働き続けたいという意欲を支援している。
- また、時間外労働などで超過勤務になった場合の**保育園の延長保育料は全額補助**。職員の家族ごとに異なる実情に応えている。

最新福祉機器導入、ICT化により働きやすく

- ベッドから車椅子への移乗や室内移動を楽にする電動式の「移動式リフト」、入浴介助回数を6回から3回に半減できる「座位式リフト」、寝たままの姿勢で入浴できる「臥床式特殊機械浴槽」、車椅子からのトイレ介助などを容易にする「スタンディングリフト」など10種類の最新機器や用具を整えている。
- ICT化も推進。介護の現場で職員の負担になっているのが「記録業務」。特に、デイサービスでは限られた時間内で同じ内容を何度も手書きで記録しなければならず、介護に専念できないという声が多かった。これを解消するためにタブレットを導入し、システムと連動させた。
- いつでもどこでもデータの入力が行えるだけでなく結果がすぐに反映されるため、記録業務の大幅な効率アップが実現できた。データの蓄積は次世代にも受け継がれるというメリットがある。
- さらに、記録業務をそれぞれの事業所にとって使いやすくするために、オリジナル介護ソフトをシステム会社と共同開発して運用している。

さまざまな側面から働きやすい職場作りをサポート

- 同法人は地域における公益的な取り組みとして「ユニバーサル就労(法人雇用)」にも取り組んでいる。
- これは、生活困窮、障害、病弱など、働く意欲はあるが働きづらい状況にある人に働く場を提供するもの。また、一般就労と福祉的就労によって自立を進める「中間的就労」も行っている。
- こうした取り組みによって、生活保護から離れたり、ユニバーサル就労者への業務指導をする人も生み出している。
- ワーク・ライフ・バランスを生かしながら仕事もプライベートも生き生きと過ごして欲しい。
- 普段の会話の中で、あそこなら働きやすそうだね、と言われる会社になるといいなと願っています。

取組 1

勤務形態の変更、短時間正職員の設定

自分に可能な範囲で仕事ができることで効率を考えるようになり、心にもゆとりが生まれるようになりましたから。職場のみなさんからのフォローもやさしく、仕事へも以前より前向きになりました」

効 果

- 育児休業後の子育て世代の職員が、ライフスタイルの変化によって働き方を変える必要がある場合、職員の希望に応じて、正職員→短時間正職員→パート職員への勤務形態変更などで柔軟に対応できるようになった。
- これによって育休からの復帰率は、正職員、短時間正職員、パート職員に関わらず100%を達成。仕事と生活を両立させるワーク・ライフ・バランスの充実にも貢献している。



取組2

最新福祉機器の導入

ベッドから車椅子への移乗や室内移動を楽にする電動式の「移動式リフト」、入浴介助回数を6回から3回に半減できる「座位式リフト」、寝たままの姿勢で入浴できる「臥床式特殊機械浴槽」、車椅子からのトイレ介助などを容易にする「スタンディングリフト」など10種類の最新機器や用具を整備。

効 果

腰痛が離職にも繋がるとの危惧から導入してきた福祉機器によって職員の身体的負担が軽減できた。

同時に、体を動かしにくい利用者への負担も軽減され、介護の安全性が向上し、スピードアップに繋がった。



取組 3

独自の介護システムを開発

- 介護の現場で職員の負担になっているのが「記録業務」。
- 特に、デイサービスでは限られた時間内で同じ内容を何度も手書きで記録しなければならず、介護に専念できないという声が多かった。
- これを解消するためにタブレットを導入し、システムと連動させた。
- これで、いつでもどこでもデータの入力が行えるだけでなく結果がすぐに反映されるため、記録業務の大幅な効率アップが実現できた。
- データの蓄積は次世代にも受け継がれるというメリットがある。

効果

- 記録業務の時間短縮と効率化を実現するため、職員の声を反映した独自の介護システムを開発した。
- 介護業務そのものに専念できるようになり、職員の業務への取り組み意欲を高めている。

幅広い人材活用

女性が働きやすく、変化するライフスタイルに応じた環境作り

企業は地元の雇用のためにある

株式会社 カワトT.P.C.

株式会社 カワトT.P.C.

本社：山口県岩国市

従業員数：351名(2021年9月現在)

設立：2002年

資本金：9,000万円

事業内容：樹脂加工事業部／住宅関連給水給湯プレハブ配管品企画製作。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



カワトは、女性が働きやすい職場だという口コミが広まって

- 女性従業員自身が「いちばん働きやすいからと定着したのが今の形」と語ります。
- 外から見ただけの判断ではなく、働く女性たちからの要望で職場環境は整ってきた。

- 女性を意識した環境づくりを20年以上前から築いてきた。
- その成果か、現在約350名の従業員のうち女性の占める割合は70%を超え、プレハブ配管の企画・生産加工部門はほぼ100%という。
- また、従業員の中には60歳以上の女性、70歳代後半の男性など、高齢者も従事しているという。

生産性と品質の向上を達成したグループ制

- 全従業員を58のグループに分け、それぞれにグループリーダーを設け、グループをまとめる。
- 1グループは5人から10人前後で「ひとつの会社」に見立てられ、各グループは、品質やリスクの管理を始め、作業時間、加工費、経費、収支などを毎月決算する

- リーダーには人事権もある。従業員一人ひとりが経営者として仕事に向き合うことを推奨している。
- 仕事のスケジュールや時間管理はもちろん、生産管理、品質管理もグループに委譲されている。
- 加工部門に「工場長」や「責任者」はいない。営業所には「所長」もない。「会社は従業員のもの」という考えの現れだ。

女性従業員に寄り添った職場作り

- 従業員のライフスタイルの変化に応じて、本人の希望によって、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ている。
- 期間中は年次有給休暇、役職、職能給などは据え置きで、ベースアップがあれば反映される。
- 育休後は短時間勤務も可能で、2021年から1時間単位の年次有給休暇制度も導入。1時間単位の中抜けもできるようになり、子育て中の女性従業員だけでなく、男性従業員にとっても時間を有効に使える制度が実施されている。
- 2021年から完全週休2日制となって家族と過ごす時間が増えました。
1時間単位での年次有給休暇は従業員の声を反映して実現できました」

地方企業の役割を実現するための働きやすい環境へ

- 「インフォメーション・シェア」と名付けたペーパーレス化も推進してきた。
- すべての作業をデータ化して蓄積し、パソコンやタブレットから必要なデータを必要なときに取り出せるシステムを自社開発のソフトによって実現した。
- データは記録だけでなく、教育資料や作業手順なども含まれているので、加工センターなどでの作業の確認にも活用されている。
- タブレットには作業工程もインストールされている。
- 「従業員の子供や孫が同じ企業で働くことで中小企業の事業継承、事業継続に繋がると考えています。
- そのためには、親の勤めていた企業に入りたいと思われる企業を従業員全員で作らなければいけません。
- 人が集まらないと考えるのではなく、人が集まる場所に生産拠点を作るというのもひとつの考え」との理念。

取組 1

女性が働く場を提供

効果

- 主に男性の仕事だった配管工事を軽量の樹脂製パイプによるプレハブシステムにすることで、女性でも作業できるようになった。
- 岩国という工業地域にあって、働く場の少なかった女性や高齢者に働きやすい環境を提供した。

取組 2

仕事と育児の両立に向けた取組

効果

- 本人の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ライフスタイルに沿って変更できる雇用形態変更制度を導入し、働く意欲のある従業員がやむなく離職することがなくなった。
- また、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。

取組3

余裕をもった生産計画

効果

- 常に不測の事態に備えた1日前倒しの生産計画で、学級閉鎖、荒天による臨時休校、子どもの急病などに対応した。
- スケジュールに余裕ができるので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働ける体制となった。



テレワークの推進

キャリアを継続できる働き方を支援する

株式会社エフスタイル

株式会社エフスタイル
本社：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：メディアコンテンツの企画・制作・調査。医療および自然科学等の分野に関する広告代理業。文字起こし、映像起こし等に関する事業。テレワーク・在宅就労支援のためのプロデュース事業。人材育成のための教育事業。出版業。有料職業紹介事業



キャリア継続を希望する社員の希望に添いたい

- 設立時から社員が育児や家事、介護などのライフイベントや環境を受け入れながら、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いた。
- 在宅勤務こそその想いを実現できる環境ではないか、と本格導入を決意。

懸念を解決するために設定した3つの項目

自らの懸念を解決するために、

- ①きちんとした規定を作る
 - ②システムを導入する
 - ③従業員の意識付け、
- という3つの項目を立ち上げ、実施。

③従業員の意識付け

- 「テレワークの手引き」を制作して全員に配布し、テレワークでの守るべき基本的なこと、例えば、朝の始業時は必ずチャットツールで報告、15分以上の離席は報告、居室や家庭の環境整備、重要な書類は家族の前でも広げないなど、自宅だからといって緩みがちな気持ちを引き締めるルールが記載されている。
- 導入したシステムのひとつがバーチャルオフィス・ソフト。パソコンモニター上に現れた仮想オフィスにテレワーク中の社員がアバターで表示され、誰が在席・離席していて何をしているのかが一目瞭然。
- 相手の様子を確認しながら声をかけ合うことや文字や映像でコミュニケーションも取れ、Web会議もすぐに始められる。
- 「電話中の人、ミーティング中の人などが視覚的に分かるので、コミュニケーションがスムーズになった」

「働き方登録カード」を導入

- オフィス勤務、在宅勤務、オフィス勤務と在宅勤務の併用の3パターンから社員自身が選んで、半期に一度の面談時に提出するもの。
- 育児や介護など一人ひとりのライフイベントに相應しい働き方が選べる合理的なものだ。
- こうした細やかな準備だけでなく、社内に遠隔地からの会議参加を想定した「在宅ルーム」を設定するなど、1ヵ月の試験期間を設けた。
- 総務省の「平成27年度テレワークの普及促進に向けた調査研究」の導入コンサルティングを受け、研修も行った。そのため、とくに不安もなく導入は完了した

さまざまな最新システムでテレワークを支援

- スーパーフレックス制は入社時、退社時にコアタイムを設け、月の総労働時間を満たせば社員一人ひとりが自由に出退勤時間を設定できる。
- 例えば、1ヵ月に20日間入社して8時間勤務の場合、1ヵ月で160時間働けば条件は満たされる。
- 良好なワーク・ライフ・バランスを実現できる画期的な方法として、注目されている制度だ。
- 勤務時間の管理は複雑になるが、クラウド上の勤怠管理ソフトウェアを採用して解決した。
- インターネット上のタイムカードのようなもので、社員自身が勤務開始・終了時間を記録し、テレワーク中に長時間離席する場合には離席・着席も記録できる。
- 年次有給休暇の申請も行え、給与明細も発行、年末調整もできるというテレワークに最適なシステムだ。
- 多彩なコミュニケーションツールが使えるソフトや制作進行管理ソフトなど、在宅勤務におけるテレワーク体制が整い、育児や家事、仕事との両立を支援している。

取組 1

「テレワークの手引き」の制作・配布

効果

在宅勤務におけるテレワークにあたって、実施時に知っておきたい細かなルールや制度利用のポイントなどをまとめることによって、より安全で効果的なテレワークが推進できた。

取組 2

最新システムの導入

効果

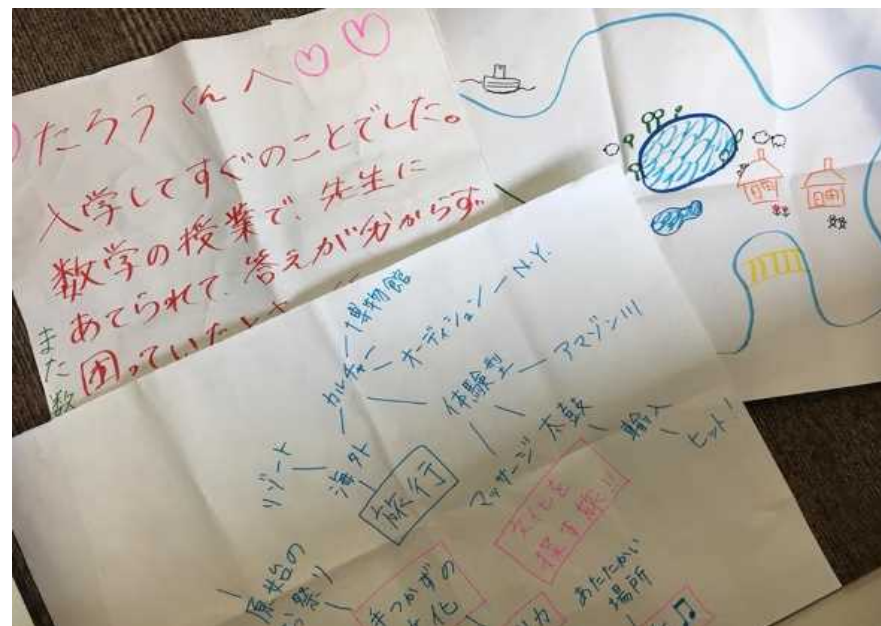
バーチャルオフィス・ソフト、クラウド上の勤怠管理ソフト、制作進行管理ソフトなどの最新システムによって、テレワーク中の社員のコミュニケーション、業務がスムーズに行えるようになっている。

取組3

働き方登録カードの導入

効果

働く場所を3パターンの中から社員自身が選ぶことにより、育児、介護など、一人ひとりのライフイベントに相應しい、柔軟な働き方ができるようになった。



さまざまな最新システムでテレワークを支援

編集職を対象に裁量労働制(みなし労働手当として月23時間を設定)と、事務スタッフ対象にスーパーフレックス制の2種類を導入。

- スーパーフレックス制は入社時、退社時にコアタイムを設け、月の総労働時間を満たせば社員一人ひとりが自由に出退勤時間を設定できる。
- 例えば、1カ月に20日間入社して8時間勤務の場合、1カ月で160時間働けば条件は満たされる。
- 良好なワーク・ライフ・バランスを実現できる画期的な方法として、注目されている制度

勤務時間の管理は複雑になるが、クラウド上の
勤怠管理ソフトウェアを採用して解決

インターネット上のタイムカードのようなもので、社員自身が勤務開始・終了時間を記録し、テレワーク中に長時間離席する場合には離席・着席も記録できる。年次有給休暇の申請も行え、給与明細も発行、年末調整もできるというテレワークに最適なシステム

多彩なコミュニケーションツールが使えるソフトや制作進行管理ソフトなど、在宅勤務におけるテレワーク体制が整い、育児や家事、仕事との両立を支援している。

- 在宅勤務の導入で、キャリアを諦めずに仕事を継続できる体制が整い、社員はそれが当然という社風ができた。
- また、コロナ禍での緊急事態宣言があっても、まったく焦ることなく在宅勤務に切り替えられたという。



ご清聴ありがとうございました

岡山働き方改革推進支援センター