

おかやま働き方改革会議創設
岡山働き方改革パイオニア企業
取組事例集

INDEX

- ・ おかやま働き方改革会議とは
- ・ 岡山働き方改革パイオニア企業とは
- ・ 岡山働き方改革パイオニア企業表彰実施要綱
- ・ 岡山働き方改革パイオニア企業の取組事例

「おかやま働き方改革会議」とは

働き方改革を推進していく上での課題等について、地方公共団体や労使を交えて話し合い、地域の実情に応じて、労働者の労働環境や処遇の改善等に向けた機運が高まるよう、地域ぐるみで働き方改革を推進することを目的とした協議会です。

構成員：岡山県経営者協会 岡山県中小企業団体中央会 岡山県商工会議所連合会
岡山県商工会連合会 日本労働組合総連合会岡山県連合会 株式会社中国銀行
株式会社トマト銀行 おかやま信用金庫 岡山県社会保険労務士会
独立行政法人労働者健康安全機構岡山産業保健総合支援センター
岡山県よろず支援拠点 岡山働き方改革推進支援センター
中国経済産業局 岡山県 岡山労働局

「岡山働き方改革パイオニア企業」とは

働き方に関する優れた取り組みを行う岡山県の企業を「働きやすいおかやまの企業」として、おかやま働き方改革会議が表彰するものです。所定労働時間の削減、年次有給休暇の取得促進、女性や若者など多様な人材の活躍推進などの働き方改革について取組を実行し、成果をあげており、かつ、所定時間外労働や年次有給休暇の取得率などの状況が基準を満たす企業が対象となります。平成30年度創設。

平成30年度4社、令和元年度5社、令和2年度4社、令和3年度5社、令和4年度4社が選ばれています。

平成30年度

株式会社英田エンジニアリング
倉敷木材株式会社
一般財団法人淳風会
株式会社フジワラテクノアート



株式会社フジワラテクノアート様 (一財)淳風会様 倉敷木材株式会社様 株式会社英田エンジニアリング様 岡山労働局長

令和元年度

金田コーポレーション株式会社
ナガオ株式会社
日本キャストブル工業株式会社
ヤンマーアグリ株式会社
(旧 ヤンマー農機製造株式会社)
株式会社WORK SMILE LABO



岡山労働局長 金田コーポレーション株式会社様 ナガオ株式会社様 日本キャストブル工業株式会社様 ヤンマーアグリ株式会社様 (旧ヤンマー農機製造株式会社) 株式会社WORK SMILE LABO様

令和2年度

株式会社アイダメカシステム
木村スチール株式会社
山陽環境開発株式会社
株式会社ニッカリ



株式会社ニッカリ様 山陽環境開発株式会社様 木村スチール株式会社様 株式会社アイダメカシステム様 岡山労働局長

令和3年度

オーニット株式会社
岡山大鵬薬品株式会社
大和クレス株式会社
株式会社ナショナル発条
株式会社ミスターサービス



岡山労働局長 ㈱オーニット様 岡山大鵬薬品様 大和クレス様 ㈱ナショナル発条様 ㈱ミスターサービス様

令和4年度

株式会社アイリーフ
グリーンツール株式会社
株式会社戸川木材
株式会社新見ソーラーカンパニー



岡山労働局長 ㈱アイリーフ様 グリーンツール様 ㈱戸川木材様 ㈱新見ソーラーカンパニー様

「岡山働き方改革パイオニア企業」表彰実施要綱

(目的)

第1条 働き方改革に積極的に取り組んでいる企業を「岡山働き方改革パイオニア企業」として表彰し、表彰企業の優れた取組事例を発信して、「働き方改革」の取組を広く普及させることを目的とする。

(対象)

第2条 岡山県内に本社があり、岡山県内において事業活動を行う常時雇用労働者を有する法人（国及び地方公共団体を除く。）（以下「企業」という。）

(推薦)

第3条 「おかやま働き方改革会議」の構成員が、次の(1)～(7)のいずれかの取組を実行し、成果を上げている企業として、「岡山働き方改革パイオニア企業」表彰推薦書により推薦する企業であること。なお、推薦期間は、4月1日から同年11月末までとする。

- (1) 所定外労働時間削減のための工夫を行っている
- (2) 年次有給休暇の計画的な取得推進のための工夫を行っている
- (3) 「女性」「高齢者」「障害者」「若者」「非正規労働者」などを含め、多様な人材の活躍推進に取り組んでいる
- (4) 子育て、介護など仕事と家庭との両立支援について、法律で定められた以上の取組を行っている
- (5) テレワークの導入や副業・兼業を行う労働者の健康確保など、柔軟な働き方がしやすい環境整備に取り組んでいる
- (6) 疾病の治療と仕事の両立支援に取り組んでいる
- (7) その他、独自性のある取組を行っている

(表彰要件)

第4条 次の(1)～(4)のいずれにも該当する企業であること。

- (1) 表彰を受けた場合、岡山労働局等主催のセミナー等で取組内容の発表が可能であること
- (2) 前事業年度の正社員^{※1}の月平均所定外労働時間数が前々事業年度を下回っていること、または、前事業年度及び前々事業年度の月平均所定外労働時間数が20時間以下であること
- (3) 前年度の正社員の年次有給休暇の年間付与日数に対する取得率^{※2}が全国平均以上^{※3}であること
- (4) 過去3年間において、労働関係法令に重大な違反がなく、社会通念上、表彰にふさわしくないと判断される問題がないこと

※1 直接雇用であり、雇用期間の定めがなく、社内の他の雇用形態の労働者に比べて高い責任を負いながら業務に従事する労働者

※2 取得率=全取得日数（1年間に実際に取得した日数）／全付与日数（繰越日数を除く）

※3 直近の「就労条件総合調査」の「労働者1人平均年次有給休暇の取得状況」の取得率による

(表彰者、選考、決定及び表彰企業数)

第5条 表彰は「おかやま働き方改革会議」を主催する岡山労働局長が行う。表彰企業は、第3条により推薦され、第4条の要件に該当する企業とする。表彰企業数は、推薦順に1年度最大6社とする。

(制度の実施期間)

第6条 本表彰制度の実施期間は、「当分の間」とする。

(庶務)

第7条 会議の庶務は、岡山労働局 雇用環境・均等室において処理する。

(その他)

第8条 その他必要事項は、別に定める。

(附則)

この要綱は、平成30年10月17日から施行する。

この要綱は、令和元年8月7日から改訂する。

この要綱は、令和3年10月13日から改訂する。

岡山働き方改革パイオニア企業の取組事例

平成30年度 岡山働き方改革パイオニア企業

株式会社英田エンジニアリング
倉敷木材株式会社
一般財団法人淳風会
株式会社フジワラテクノアート

令和元年度 岡山働き方改革パイオニア企業

金田コーポレーション株式会社
ナガオ株式会社
日本キャストブル工業株式会社
ヤンマーアグリ株式会社（旧 ヤンマー農機製造株式会社）
株式会社WORK SMILE LABO

令和2年度 岡山働き方改革パイオニア企業

株式会社アイダメカシステム
木村スチール株式会社
山陽環境開発株式会社
株式会社ニッカリ

令和3年度 岡山働き方改革パイオニア企業

オーニット株式会社
岡山大鵬薬品株式会社
大和クレス株式会社
株式会社ナショナル発条
株式会社ミスターサービス

令和4年度 岡山働き方改革パイオニア企業

株式会社アイリーフ
グリーンツール株式会社
株式会社戸川木材
株式会社新見ソーラーカンパニー

01

製造業

株式会社英田エンジニアリング

誰もが働きやすい職場づくりに取り組んでいます。

代表取締役：万殿 貴志
 本社所在地：美作市
 従業員数：135名
 設立：1974年
 資本金：6,000万円

事業概要

冷間ロール成形機・造管機
 フォーミングロール
 無人駐車場管理システム
 アイアクセル、ボラード
 環境整備用破碎機、粉碎機用刃物等の
 企画設計製造販売

背景

社員の長時間労働を減らす必要性を感じていました。また、少子高齢化社会において、今後企業が発展するかどうかのカギは女性登用にあると確信しており、女性が働きやすい環境を整備しようと考えたことが、働き方改革に取り組んだきっかけです。



取組 1

時間外労働の削減

部下の毎日の残業時間を上司が把握し、無駄な作業はないか、どこに問題があるのかを抽出。積極的に機械化及びIT化を進めた。

朝礼で当日の作業スケジュールに対する部下の意見を収集し、反映。昼礼で午前中の作業の進捗状況を個別で把握し、当日の残業の必要性、必要時間を上司と部下で決定。終礼で当日作業の完了度を確認。

年次有給休暇の月1回取得を徹底。

取組 2

女性の活躍推進

女性比率50%を目標に、女性採用を推進。

女性管理職の登用を推進している。

女性の技術職を採用し、職域を拡大。

各工場に女性が業務に従事しやすいよう重量物移動の負担軽減のための補助器具導入。産前産後休業・育児休業の完全取得、育児休業を1年6カ月まで延長している。また、復帰後の勤務時間や職種を相談し、無理なく職場復帰できるようサポートしている。

取組 3

健康経営

社員食堂を設置し、新鮮な野菜や防腐剤を使用していない安全で豊かな食事を提供。

体力の増強、元気で明るい社員育成を目的とした、スポーツジムの導入。

精神力向上のために座禅を導入して全社員が参加している。

効果

- 時間外労働は、2017年は29.3時間であったが、取組後の2018年は21.6時間に削減。目標を17時間以下に設定し、さらなる削減に取り組む。
- 全従業員に対する女性の割合は24%であり、女性役職者の全役職者に対する比率は26%。昇進において男女差なしを実現している。
- 社員の意欲・モチベーションが向上した。特に女性社員は顕著で、女性リーダーが増えた。
- 産休等を取得した女性社員の復職が増加し、定着率がさらに向上。

02

卸売・小売業

倉敷木材株式会社



社員自身が主体的に会社や家族、地域等と関わり、自己実現を果たせる会社を目指しています。

代表取締役：大久保 陽平
本社所在地：倉敷市
従業員数：51名
設立：1974年
資本金：3,000万円

事業概要

建材卸売業として幅広い建材を揃え加工等の品質の良いサービスを提供しています。
また、パッシブハウスに代表される先進的な省エネ住宅の施工・販売も行っています。

背景

高度成長時代は会社中心の社会であったが、人生の主導権は当然会社ではなく個人に帰属すべきもの。そうしたあるべき姿に戻す過程が真の「働き方改革=生き方改革」ではないかと考え、社員が真の「社会人」になるための支援を始めました。



取組

1

労働時間の削減

「会議は夜にするもの」が会社の風土であったが、「疲れた状況で会議をしても前向きな意見はでない。いつか行き詰まる。」と感じ、また、育児・介護をしながら勤務する社員の活躍の阻害要因を排除するために、17時以降の社内定例会議の段階的廃止に着手した。

最初は社長自身が出席する会議を所定労働時間内に開催し、次に規模の小さな部門ごとの会議も所定労働時間内に開催するようにした。

営業担当者が外回りから帰ってきてから行う注文等の処理を、営業担当者が帰社するまでの間に処理できるようバックヤード部門（CSチーム）を整備。

年次有給休暇の計画的付与制度を導入。

取組

2

多様性への取組みの強化

女性が活躍するためには、男性管理職及び男性社員が変わらなければならないと考え、男性社員に対し、短時間勤務制度、フレックス制度、育児休業制度等の利用を個別に声掛けし、制度の利用促進を図った。

役職階層の半減、部課長制からグループ・ユニット制への移行など新管理体制を構築。国際インターンシップの開始。

効果

- 17時以降の会議の段階的廃止は7～8年かけて全社に浸透。育児・介護をしながら勤務する社員のモチベーションの維持、時間外労働の削減、年次有給休暇の取得促進につながった。
- 労働時間の削減に成功し、働き方改革で生まれた時間や精神的なゆとりを活かして、中堅社員が自分自身が「本当に暮らしたい家・理想の住まい」を考えた結果、「エコハウス・アワード2017」で最優秀賞を受賞。多様な人材の包摂、挑戦の風土作り、社員が自らの生活を大切にするといった企業としての取組みが総合的に実を結んだ。

03

医療・福祉業

一般財団法人淳風会



採用人員の強化やシステム化・機械化による業務量の分散により、残業時間を削減。

理事長：原 一穂
本社所在地：岡山市
従業員数：440名
設立：1974年
基本金：718,913千円

事業概要

Beside You（寄り添う）を行動指針に健康診断・人間ドックなどの健康増進サービスを提供。予防医学に特化し、人々に幸せをもたらすことができる高度医療機関を目指している。

背景

結婚や出産で退職する女性職員が多く、大切に育てた人材が退職することなく、もっと活躍する場をつくりたい、また、職員自らが健康でなければ、よりよい医療サービスは提供できないとの考えから、福利厚生 の充実、仕事と家庭の両立支援を行うことにしました。



労働時間の削減

3か月ごとに全職員の時間外時間の定点観測を実施し、月40時間以上の時間外労働が発生している職員の上司に業務量等の確認を行っている。

時間外労働については事前申告制を採用しており、管理職が業務状況を把握することで、業務の偏りを防ぎ、個人ではなくチームでの改善を行っている。

巡回健診先でのデータ入力の自動化のための業務効率化システム **Sm@rtJ One** を導入。16万件にのぼる健診結果の配送業務を、封入封緘機と郵便料金計器の導入により自動化した。

年休取得促進のため、年休残日数を給与明細に記載している。

取組

1

仕事と家庭の両立支援（福利厚生）

復職後2年間、育児費用補助（保育所費用補助）として、月24,000円（R4.1月現在は月26,000円に改定）を支給。病児保育費用の全額補助を行っている。

シングルマザー（寡婦・寡夫）補助として、第3子まで月12,000円を支給（22歳まで支給）。

老親介護に必要なおむつ費用補助として、月3,000円を支給。

財団内の病院、クリニックで受診した医療費は全額費用補助を行っている。

がん検診受診率の向上を目指し、各種がん検診の全額費用補助を行っている。

取組

2

効果

- システム切替時には時間外労働時間が増加したものの、採用にも力を入れて人員強化を図り、また、機械化による業務量の分散により、時間外労働の削減に成功した。
- 健診先でのiPadと計測機器等の機器連携による自動化を実現したことにより、作業工数削減による納期短縮やヒューマンエラーの減少につながり、業務効率が飛躍的に向上した。
- 封入封緘機等の導入により、膨大な個人情報の仕分け業務及び後納郵便対応の業務負荷を大きく削減し、業務効率化と誤配送リスクの削減を実現した。
- パートを含む育休取得者は過去5年間で75名（延べ86回、11名は2回ずつ取得）。育児費用補助実績は過去5年間で67名、総額2,100万円。（平成30年時点）

04

製造業

株式会社フジワラテクノアート

社員ひとり一人の幸せを考える
 ウェルビーイングの事業展開を
 積極的に進めています。

代表取締役社長：藤原 恵子

本社所在地：岡山市

従業員数：143名

設立：1933年

資本金：3,000万円

事業概要

醤油、味噌、日本酒、焼酎などの醸造機械、食品機械、バイオ関連機器等の設計、開発、製造、販売、据付およびプラントエンジニアリング事業。国内47都道府県、海外28か国に輸出。最も得意とする製麹設備は国内シェア80%を占めている。

背景

2050年の未来に向けて「開発ビジョン2050」を策定。色々な視点で活発にアイデアを出しながら、新たな価値創造に果敢に挑戦する企業をめざしている。その為には、ダイバーシティを推進し、社員ひとり一人が生き生きと働くことが大前提であり、社員エンゲージメント向上のための様々な施策に取り組んでいる。



ダイバーシティを支援する仕組み

所定労働時間の削減に向けた取組として、ノー残業Day、21時以降の残業を原則禁止。社内放送で17時・19時・21時に早期退社のアナウンスを行っている。

子が小学校卒業時まで、時短勤務および看護休暇（有給）の取得を可能としている。

年1回わくわく祭りを実施し、社員と家族同士が気軽に懇親を深めている。

企業主導型保育園と契約し、産休育休明け社員の復帰を支援している。

育児休業者に対し月1回ホットメッセージを発信し、職場復帰をメンタル面から支援。

家族やプライベートの時間充実の推奨のため、時間単位有給休暇を制定、また年次有給休暇とは別枠で3日連続のリフレッシュ休暇制度も制定している。

男性社員にも育児休暇を積極的に取得してもらうため、子供が1歳2か月になるまでの間に5日間のパパ休暇制度（有給）を導入。

若者がチャレンジできる環境づくり

先輩社員と後輩社員がペアになり、問題解決や悩み解消により成長をサポートするメンター制度を導入。

30歳未満の新入社員に対して、最長6年間の奨学金返還支援。資格報奨金制度、社内インターンシップ制度を導入。会社に所属しながら、博士課程後期に入学できる社会人ドクター制度、体系的にもものづくりの基礎知識が学べる「フジワラものづくり塾」の開設、社員全員のキャリア形成支援「個人別5か年プラン」も導入している

社員ひとり一人が生き生きと働ける環境づくり

社員の健康は会社の財産であり、未来へ大きく飛躍していくための原動力」との思いから健康経営を推進。からだココロすっきり体操、大学教授による「健康講座」も開講。ビジョン共有、DX推進を図り、ワークライフバランスの改善にも繋がっている。

取組

1

取組

2

取組

3

効果

- DX推進により、生産性向上と共にエンゲージメントが高まっている。
- 2005年以降、出産を機に退職した女性はおらず、女性の育児休業取得率は100%。各分野で活躍する女性社員が増加し、全社員に対する女性の割合は約2割のところ、女性の係長職以上の割合は20%となっている。
- 離職率は低下。メンター制度により先輩社員のマネジメントスキル向上につながった。
- 採用応募者数の増加

05

製造業

金田コーポレーション株式会社

健康で健全な職場環境、多様な人材が活躍できる企業を目指しています。

代表取締役：畑島 美緒
 本社所在地：玉野市
 従業員数：39名
 設立：1947年
 資本金：5,000万円

事業概要

全国大手製鉄所向けプラント用大型設備の設計、制作、運搬、据付工事
 工場が宇野港（田井地区）内にあり船舶輸送の必要な超大型設備の製作・輸送が可能

背景

人手不足、技能伝承問題、受身の風土がある中、社員が笑顔でイキイキ働く技術集団（会社）を目指して、

- 1 人財確保（働きやすい仕組み、制度）
- 2 人財育成・技能伝承（働きがい）
- 3 環境づくり（笑顔で楽しくイキイキ）

を行うことにしました。



取組

1

人財確保（社員の生活に寄り添える働き方の導入）

子育て等を行っているパートタイム従業員の雇用安定と待遇改善を目的とした短時間正社員制度を導入し、パートタイム従業員を短時間正社員に雇用転換。延長保育料の全額補助制度を導入。

柔軟な勤務を可能にするために、テレワーク制度を導入し、企業OBのシニア人材を採用。介護と仕事の両立が図れるよう、短時間勤務とテレワークの併用も可能としている。

特定技能人材を雇用。

取組

2

人財育成・技能伝承（ヤル気の喚起とチャレンジする風土の醸成）

全従業員が1年の目標を上司と相談の上、設定。半年単位でPDCAを評価。

ひとつのテーマに対し、自分の意見を発表することにより人間力を高める「木鶏会」を開催している。

毎月外部専門家による技術指導を受けている。（溶接、製缶）

取組

3

環境づくり（心身共に健康で笑顔溢れる職場作り）

体力づくりを目的として、事務所3階にランニングマシンなどの無料開放ジムを設置している。フラダンス部を発足し、月に2回講師を迎えてレッスンを受けている。従業員の心のケアを行うため、月に1回、僧侶によるメンタルヘルス相談を実施している。

ひまわり天井クレーンやゼブラクレーン、レインボーリフトなど、カラフルな工場内を作り上げている。

効果

- シニア、女性従業員、外国人の雇用が大幅に増加。
- 女性が働きやすい労働環境の整備・改善、女性従業員の職場定着やキャリアアップ促進の女性雇用の場の拡大に繋がる取組みが評価され、玉野市より「たまのの定住促進協力企業」（女性活躍推進企業）として認定を受けた。
- 従業員が心身ともにのびのびと健康で働けるよう取組を行った結果、健康経営に取組む優良な法人として「健康経営優良法人」の認定を受けた。

ワーク・ライフ・バランスの徹底に取り組んでいます。

代表取締役：長尾 聡一郎

本社所在地：岡山市

従業員数：65名

設立：1957年

資本金：5,265万円

事業概要

- ・水硫化学事業部門
水酸化ソーダ、硫化ソーダの製造販売
- ・商品・物流事業部門
化学品・産業資材等の仕入販売、
自社基地による工業薬品の物流業務
- ・新事業部門
新製品の開発および新事業の創出

背景

定時退社や年次有給休暇取得促進が企業風土として長年定着。

従来より残業は「しない」「させない」が定着。
社長交代や健康経営認定が更なるきっかけとなり、
拍車が掛かっている。



取組

1

生産性の向上、ワークライフバランスへの取組

勤怠管理システムを導入し、ペーパーレス化を進めた。
Web会議システムの活用や会議の効率化を図った。
定時退社や年次有給休暇取得促進を長年の企業風土として定着させている。

取組

2

家庭と仕事の両立支援

介護休暇（有給）の取得や短時間勤務により、勤務しながら介護を行う社員を支援。
親孝行&子育て応援宣言により、学校行事や町内会行事、親の病院送迎等目的を明確にした取得を勧奨している。

取組

3

男性の育児参加推進

「家族の絆が深まる」、「取得者の成長の機会」、「会社組織の強靱化」と「育児休暇は三方よし」の考えから、育児参加のために連続5日間の特別休暇制度（有給）を導入。

取組

4

健康経営

Dr.セルフチェックを導入。問診→測定→診断を2か月に1回実施（30分程度）。
社員の自由意志により実施。
社員とその家族が利用可能な心の相談窓口を設置。電話、Webにて相談できる。

効果

- ・近年の平均定時退社率は9割、個人別有給休暇取得率は8割であり、定時退社、年次有給休暇取得促進が定着している。
- ・過去10年間における離職率は0.5%となっており、高い定着率を実現している。
- ・介護休暇（有給）：延べ日数23日、人数7人（年）
- ・看護休暇（有給）：延べ日数13日、人数8人（年）
- ・育児休暇（有給）：延べ日数10日、人数2人（年）
- ・自主的に運動する社員が年々増加しており、健康増進及び職場の活性化につながっている。

07

製造業

日本キャストブル工業株式会社

誰もが働きやすい職場づくりに取り組んでいます。

代表取締役社長：石野 充信
本社所在地：備前市
従業員数：43名
設立：1964年
資本金：2,500万円

事業概要

不定形耐火物の製造 販売
取鍋キャスティングサービス

背景

地域の過疎化による労働人口の減少、職場環境における心身のストレス軽減やモチベーションの向上に取り組むことで、社員にとって働きやすく、働きがいのある職場作りを目指すこととした。



ワークライフバランス(生産性向上と労働時間削減)

無駄な業務、会議をなくすためにITツールを積極的に導入。
ICカードとクラウド型タイムレコーダーを導入し、手作業による労務時間の集計を廃止した。
時間外労働・休日出勤の慢性化を排除するために、休日を増やした。
ロコミ仕事の「聞いてない・知らない病」を撲滅するために、グループウェアを活用。

取組
1

多様な人材の活躍推進

人材の技能継承と人員の確保を図るため、65歳まで定年を延長し、70歳までの継続雇用制度を整備。
若者、女性の積極雇用を実施。
男性の育児参加を推進する目的で、政府が推進する育児目的休暇制度を導入。

取組
2

健活企業応援プロジェクトへの参加

社員の健康増進に配慮し、社員やその家族が長く健康に過ごすことができるよう協会けんぽの健活企業応援プロジェクトに参加。
生活習慣病健診について、会社が全額負担して受診後フォローを行っている。

取組
3

効果

- ・ 業務改善により生産性が向上した。
- ・ クラウド型タイムレコーダーの導入により、労働時間把握と集計作業に要する時間を大幅に削減することができた。
- ・ グループウェアの活用で見える化を図ったことで、受け身姿勢から自ら考え行動する従業員が増えた。
- ・ 休日の増加により、プライベートの時間を確保することができ、家族との時間を持ったり、自己投資の時間が増え、仕事への好循環が生まれている。

**労働生産性の向上、雇用制度・育成
機会の均一化、過重労働の防止に
取り組んでいます。**

代表取締役社長：増田 長盛
本社所在地：岡山市
従業員数：約1,400名
設立：2002年
資本金：9,000万円

～農業を、食農産業へ～
産地から食卓までサポートし、持続可能な
農業をめざします。

事業概要

ヤンマーグループにおける農業関連機械
(トラクター、コンバイン、田植機など)
の開発・製造・販売・サービス

背景

当社は前身から含めて100年以上にわたり岡山で農業機械の生産を続けています。次の100年を担う人材の育成のためには従業員の生産性の向上と同時にエンゲージメントの向上が必要であると考え、ワークライフバランスの実現に向けて様々な活動に取り組んでいます。



労働生産性の向上

効率的な意思疎通・意思決定のため、小ミーティングコーナー、リモート用のスカイプコーナーを設置した。

若手社員の早期育成とケアのため、人材育成教育、小集団活動、ストレスチェックを行っている。

従業員同士のコミュニケーションの機会として地域を交えた福利厚生行事を行い、また、売店・診療所・休憩所等の福利厚生施設の充実を図っている。

(いずれもコロナ禍により一時的な停止等の対応も行っています。)

雇用制度・育成機会の均一化

人材育成・福利厚生等の制度は、正規・非正規社員ともに同一にしている。

新人として配属の際には作業量の調整を行っており、入社2カ月までは0～80%、3カ月までは80～100%と、習熟度に合わせて作業量の段階的な引き上げを行っている。

社員登用制度を導入し、積極的に非正規雇用社員から社員への登用を推進している。経験及び実績を評価し、派遣社員から有期契約社員へ、有期契約社員から社員への登用を進める。

過重労働の防止

年次有給休暇取得を促進するため、重点管理項目として月次で全従業員の取得実績を報告している。

時間外労働抑制の取組みとして、毎週末日のノー残業デーの実施、労使合同での残業パトロールの毎月実施、月別部門別で時間外労働の実績管理を行っている。

取組

1

取組

2

取組

3

効果

- エンゲージメントについては2年毎のアンケートから年4回のアンケートに変更し、2019年には取組をスタートした2015年に比較して7%増となっている。
- 契約社員から社員への登用実績は2019～2021年の3年間で20人を登用。
- 年次有給休暇の取得実績は、概ね全国平均を維持。
- 時間外労働の実績は、2020年までの3年間に、毎年3～4時間の月平均実績時間の低減を続けている。

働くに笑顔を！

代表取締役：石井 聖博
 本社所在地：岡山市
 従業員数：30名
 設立：1911年
 資本金：5,300万円

事業概要

明治44年(1911年)創業。今年で111年目になる『働き方』を提案する会社。特にテレワークにおいては先駆的企業として国内の最高位の賞を総ナメしており、事例に基づいた導入支援には定評がある。

背景

小さな子供のいるパート社員が、子供の急な病気で休むことが多く、少ない人数で運営している中小企業では、代わりの人材がおらず、業務に与える影響が大きかった。お客様に「より良いワークスタイルを提案する」会社になるためには、まずは自社の働き方における様々な課題を解決することが重要と考え、働き方改革を行いました。



取組

1

テレワークの導入

まず、内勤メンバーへテレワークを導入し、その1年後に外勤メンバーを含む全社員へテレワークを導入した。

導入後はテレワークを活用する社員としない社員が出てくるため、全職種の生産性を見える化し、評価に連動させ、テレワーク活用を推進。

また、会社もテレワークを実施する人も互いに安心して仕事ができる環境をつくるためにテレワーク規程を新たに整備した。

取組

2

育児支援制度導入

「テレワーク」の運用を拡大し、子供を持つ社員が学校が臨時休校になった場合や保育園からの迎えの連絡があった場合に利用できる自宅勤務制度を導入。

取組

3

評価制度の変更

テレワークの導入に伴い、評価すべきポイントを時間軸から成果軸に変更し、以下の人時生産性を導入した。

- ・評価項目の中で、時間当たりの成果を一番高く評価する仕組みにした
- ・数値化しやすい営業だけでなく、間接部門にも成果を数値化するよう工夫した

効果

- ・様々なイレギュラー時の対応が可能となり、急な欠勤に対する「申し訳ない」という社員の心理的負担を軽減。また、通勤時間がなくなり、休憩時間に家事ができるため、子供との時間を増やすことができた。
- ・働き方を変えることで、採用力及び生産性の向上、離職率の低下につながった。

10

製造業

株式会社 アイダメカシステム

労働時間の削減とひとりひとりに合わせて働き方改革に取り組んでいます。

代表取締役：丸山 隆行
 本社所在地：美作市
 従業員数：13名
 設立：1997年
 資本金：1,000万円

事業概要

お客様のお困りごとを解決する為のオリジナルな自動化・省力化装置を、企画から設計・製造・組立・据付調整までオーダーメイドにて製作しています。その他にも既存設備の改造やメンテナンス、オーバーホール、移設・撤去工事も行なっています。

背景

新卒採用した優秀な社員が入社1年で退職。退職の理由は、「遅くまでの残業」と「土曜日・日曜日の出勤」。今までの働き方では若年層の働くスタイルには合わないのかもしれないと思ったことが、働き方改革に着手したきっかけです。



所定外労働時間の削減

自己管理のため、当月の総残業時間がわかるようタイムカード内で可視化し、また、スタッフ相互で残業時間を把握できるよう、時間外労働時間の積算グラフを掲示。全員で時間外労働時間を意識して仕事に取り組んでいる。


朝礼における残業時間の宣言や「必要な業務が終われば、すぐ帰る。」「不要な残業をしない」という意識づけを行い、残業時間を1分単位で集計。

「残業している」=「評価される」ではなく、成果や付加価値での評価とし、「残業している」=「仕事頑張っている」といった昔の悪しき風土を排除した。

年次有給休暇取得促進

少しの外出、親の通院、子の送迎などにも気軽に利用できるよう、1時間単位の年次有給休暇を導入。

共有カレンダーで休暇取得予定を全員に周知している。

急な休暇申請は電話ではなく、 slack (スラック：チャットツール) で連絡することにより、リアルタイムで情報共有が可能であり、突然の休みでもお互いに業務のフォローができる仕組みとしている。

多様な人材の活躍推進

2017年に定年制を廃止。2020年に短時間正社員制度を導入。

2021年に役職を廃止。

取組

1

取組

2

取組

3

効果

- ・ 時間外労働時間について、2014年には月平均46.8時間であったが、取組開始後、2016年は21.2時間、2020年は2.4時間に削減。
- ・ 年次有給休暇の取得率について、2014年は36.7%であったが、取組開始後、2016年は58.9%、2020年には81.0%に上昇した。
- ・ 「働きがいがある会社」ランキングへ参加し、全国ベストカンパニー（小規模平均）よりも満足度が高い結果となり、会社への信頼度、思い入れのある風土が作られてきていると感じている。

11

製造業

木村スチール株式会社



KIMURA
STEEL

ものづくりは信頼づくり

ワーク・ライフ・バランスの推進に取り組んでいます。

代表取締役社長：藤木 典明
本社所在地：岡山市
従業員数：24名
設立：1979年
資本金：1,000万円

事業概要

特殊工具鋼販売・金型部品
及び産業機械部品製造販売

背景

製造現場は夜中まで稼働、営業は夜9時頃まで事務処理を行っており、社員の疲弊・離職が課題となっていた。

社員が明るく仕事が楽しくなる職場を共創することを目指し、働き方改革に着手した。



取組

1

所定外労働時間削減

毎週水曜日をノー残業デーとして定め、定時退社を促している。
1日の残業時間を2時間までとして、上司に管理を徹底させている。
労働時間管理を徹底するため、勤怠管理システムを導入。

取組

2

年次有給休暇等の取得促進

人手不足により年次有給休暇が取得できない状況とならないよう、人員の増員を行った。
子育て中や介護を行っている社員が、気軽に休暇を取得できるように時間単位の年次有給休暇制度を導入し、取得を推進している。
休暇を取得しやすい環境を作るために、業務を相互補完可能な多能工人材の育成に取り組んでいる。
誕生日休暇制度を導入している。

取組

3

多様な人材の活躍促進

業務改善・生産性向上について外部講師による社員教育を実施した。
定年制を見直し、65歳に延長した。
若者、女性を積極雇用し、育児休暇等の取得を推進している。

効果

- ・ 定時退社率は、2018年は71%であったが、2020年は86%に上昇した。
- ・ 年次有給休暇取得率が60%に上昇した。
- ・ 2020年に女性1名採用。
- ・ 育休は2名実績有（2022年5月～1名取得予定）
- ・ 誕生日休暇は100%取得。

12

環境整備業

山陽環境開発株式会社

誰もが働きやすい職場づくりに取り組んでいます。

代表取締役：岩元 達也
本社所在地：新見市
従業員数：21名（グループ計72名）
設立：1972年
資本金：2,000万円

事業概要

自社廃棄物中間処理施設「土橋クリーンセンター」を核に産業廃棄物の収集運搬から中間処理（選別、破碎、圧縮）まで一貫して請け負い、木材チップ製造など資源化リサイクルにも取り組んでいます。

背景

少人数の事業場で業務の属人化が進み、休みたいときに休日の取得が難しかったり、また休日が取得できても資格や免許の都合上、他のメンバーではカバーできない業務も多くあり、結果として業務が滞るなど担当者に掛かる負担が大きかった。



取組

1

時間外労働時間の削減

等級ごとに個人の業務に対する「知識・能力・姿勢」を評価する自社独自の評価制度を導入することにより、各人が能力向上を目指す目標を設定し、業務の幅を広げる多能工化の推進に取り組んだ。

取組

2

年次有給休暇の計画的取得促進

勤怠システムを導入し、手書きによる出勤簿からスマートフォンでのタイムカード打刻、各種申請、スケジュール管理を可能にした。

PCの管理画面にリアルタイムに社員の勤務状況を反映できるようにした。

取組

3

多様な人材活用

フルタイム社員中心で、隔日で行っていた半日程度の業務（リサイクル業の容器選別作業）を状況に応じて働ける場として提供した。

- ・容器は小さくて軽い → 体力的に無理なくできる → 女性を起用
- ・特別な資格、免許が要らない → 勤務時間が短時間である → 定年後の高齢者を起用
- ・容器ごとに選別担当がいる → 複雑な作業を要さない → 障害者の起用

効果

- ・女性スタッフが重機の免許を取得し、作業効率の向上、多能工化の促進、時間外労働の削減につながった。
- ・上長が容易に社員の勤務状況を把握できるようになり、シフトを組む段階で積極的に年休取得の促しが可能となった。また、社員自身が勤務状況を把握、管理することができるようになったため、年休を積極的に取得するようになった。その結果、年休取得率が79.1%に向上した。
- ・フルタイム社員が担当業務に専念できるようになり、障害者雇用につながった。

13 製造業

株式会社ニッカリ

業務効率化と生産性向上による 自然な「働き方改革」の導入

代表取締役：杉本 宏
 本社所在地：岡山市
 従業員数：124名
 設立：1959年
 資本金：4,800万円

事業概要

急傾斜地軌条運搬機（モノレール）と刈払機などの小型園芸機器を柱とする農業機械製造メーカー。
 自社ブランドでの完成品供給の他に、他社ブランド（OEM）供給や駆動部などの半完成品供給などを世界に向けて行う。

背景

特定の社員しかできない仕事がある、特定の社員の時間外・休日勤務の慢性化、情報共有化がなされないことが原因の同じ問題の再発、事務所等に書類などの不要なものが溢れている等の問題がありました。
 無駄な業務を徹底的に排除し、業務効率化、生産性向上を一層推し進めるために、働き方改革に取り組みました。



労働生産性向上への取組

取組

1

「無駄な業務を徹底的に排除する」という会社方針を発信し、全社員に徹底させた。社員一人ひとりの業務を適切に把握・管理する「業務の見える化」や業務の属人化解消等のためのマニュアルの作成といった「業務の標準化」、日報や予定・ワークフローのクラウド共有管理、書類の電子化、ハンコ承認の削減といった「ITによる業務の効率化」に取り組んだ。

仕事と家庭の両立支援

取組

2

育児休業からの現職復帰率は、働き方改革取組前から100%。
 育児短時間勤務者は働き方改革取組前は0名であったが、制度等を対象者に丁寧に説明し、2020年の育児休業復帰者2名が時短勤務中。
 女性社員2名を管理職に登用し（管理職合計19名）、そのうち1名が2019年2月に産休・育休を取得、2020年5月に現職復帰。

時間、場所にとらわれない多様な働き方制度

取組

3

2019年に生産性向上を目的として、テレワークシステムを導入し、会社が許可した一部の社員に対してテレワークを許可。
 2020年、新型コロナウイルス感染拡大をきっかけに、管理職全員と希望する社員全員に対してテレワーク業務を許可。希望者、希望日、希望業務においてテレワークでの業務を認めている。新型コロナウイルス終息後も制度として残す予定。

効果

- ・ 財務健全化により営業利益率16%、自己資本比率57%を達成。
- ・ 過去最高の従業員への賞与支払い月数を実現。
- ・ 総労働時間削減、多様な働き方、賞与増額、会社の安定など全てを両立させた。
- ・ 所定外労働時間については、2017年は月平均4.1時間であったが、2019年は1.7時間とほぼ所定外労働がない状態にまで削減し、「残業なく定時に帰る」という組織文化が定着した。その結果、無理なく土日祝日すべて公休日とし公休日の大幅増加に成功。

14 製造業

オーニット株式会社

人事考課制度の見直しにより、従業員の意識改革

代表取締役：仁戸田 昌典
 本社所在地：赤磐市
 従業員数：39名
 設立：1992年
 資本金：5,000万円

事業概要

殺菌・脱臭効果のあるオゾンを用いて
 食中毒菌、ウイルス、悪臭などを分
 解・除去する業務用小型オゾン発生器
 の専門メーカー

背景

新卒採用に積極的に取り組み、残業の削減・年次有給休暇の取得促進にも取り組んできたが、若手の成長と共に、公平な評価がされないという不満が出始め、入社から3～5年で退職する新入社員が少なからずいた。従業員の目指す姿を明確にする必要があると考え、頑張った社員が評価される仕組みを明確にすることとした。



人事評価制度の作成

(経緯)

採用した若手社員が成長するにつれて、面談の中で次の声が聞こえてきた。

- 「どう頑張れば評価されるのか分からない。」
- 「頑張ったのに、昇給・ボーナスに差がない。」
- 「遅くまで仕事をしている人を評価する上司がいる。」

入社から3～5年後に退職してしまう社員が続いたため、社員がどうがんばればよいか、頑張った社員がきちんと評価される仕組みを明らかにすることとした。

(作成にあたり実施したこと)

社長自ら岡山県産業振興財団主催のセミナーに参加。

また、同財団の働き方改革推進体制構築モデル事業により専門家（社会保険労務士）の派遣を受け、専門家と各部門の部長を交えて制度の検討を月2回、5か月間にわたり行った。

(作成のポイント)

人事評価制度は次の3つの評価から構成し、人事評価ハンドブックを作成した。

- 「姿勢評価」：会社として大切な考え方、仕事の進め方（社長が作成）
- 「能力評価」：部署や仕事の種類により求められる能力（部門ごとに幹部が作成）
- 「業績評価」：個人・部門・会社それぞれの達成状況等結果に関する評価

昇進の基準を設けた（「何点を何回取ると昇進できる」というルールを明確化）。

2020年6月から人事評価制度を導入するにあたり、人事評価ハンドブックを用いて社員に対し説明会を開催した。

評価については、1次評価を社員本人、2次評価を部長、最終評価を各部門の部長と社長で実施。

取組

1

効果

- 最終評価を、各部門の部長と社長で実施することにより、バランス良く評価できているかチェックしており、その結果全部長が評価の基準について共通した認識を持つことができています。また、社員に対する指示についても、部門ごとにばらつきが減り、上司の指示が一致するようになった。
- 昇進の基準を設けたことにより、仕事に対する社員のモチベーションが向上した。

15 製造業 岡山大鵬薬品株式会社

ワーク・ライフ・バランスの推進に取り組んでいます。

代表取締役社長：片山 峰伸
 本社所在地：備前市
 従業員数：171名
 設立：1992年
 資本金：5,000万円

事業概要

医薬品、医薬部外品、医療機器、雑貨等の研究開発及び製造販売

背景

「働き方改革」をきっかけとして、生産性向上、業務効率化を推進し続けるため、社員一人一人が心身ともに健康で生き活きと自由闊達に働ける職場環境の整備に取り組みました。



取組 1

所定外労働時間の削減

新しい出勤管理システムの導入により、残業時間が長くなると注意喚起のためアラートが点滅し、従業員に注意を促すことができる。
 労働時間・年次有給休暇取得状況が自動でグラフ化され、社員一人ひとりの働き方の見える化により、労働時間の削減に取り組んでいる。

取組 2

年次有給休暇等の取得促進

計画年休を土日、祝日と連動させて年間5日間を指定することで、長期連休の取得ができるようにしている。年末までには翌年度の計画年休日を公表することとしており、社員が休暇の計画を立てやすいようにしているほか、年末年始に年次有給休暇取得奨励日を設け、休みやすい雰囲気を作っている。現在は、時間単位で取得出来る有給休暇も導入している。

取組 3

仕事と家庭の両立支援

子の看護休暇は、子の対象年齢を「小学校4年生未満の子」まで認めており、有給としている。
 育児休業の始期5日間は有給とし、男性の育児休業取得も推進している。

取組 4

テレワークの導入

業務の効率・生産性の向上、職場と住居の接近による精神面のゆとり創造等を目的として、2020年8月にリモートワークが行える環境を整備。
 多様な働き方推進のため、社員が負担するリモートワーク費（光熱費、通信費等）を補助している。リモートワーク補助手当：200円/日

効果

- 子の看護休暇の2021年取得実績は累計277時間（女性8名169時間、男性4名108時間）。
- 育児休業の2021年取得者は5名（内男性2名、平均14.5日）。
- リモートワークは、社員の職種にもよるが週1日出社、週4日の在宅勤務が可能としている。

16 製造業 大和クレス株式会社

システムの導入により、業務の効率化に取り組んでいます。

代表取締役社長：林 美佐
 本社所在地：岡山市
 従業員数：240名
 設立：1964年
 資本金：8,000万円

事業概要

大和クレス株式会社は1964年、大和コンクリート工業株式会社として創業し、以来プレキャストコンクリート製品を製造しています。高い技術力を活かし、自然と共生し人々の暮らしを守ることを製品に反映させ社会に貢献したいと考えています。

背景

大和クレス株式会社は働き方改革を計画的に行っただけではありません。働きやすい環境や設備に改善した結果が世間でいう働き方改革でした。そして、大和クレスの働き方改革は終わっていません。働きやすく、働きがいのある職場になるようこれからも取り組み続けたいと考えています。



労働時間の削減、年次有給休暇の取得促進等

勤怠管理システムを導入し、リアルタイムで残業時間を把握、残業を事前に申請することとしたことにより、無駄な残業を減らす取組を実施。

リアルタイムで全社員が在庫、出荷状況、製造計画を把握できる受注管理システムを導入。

連休や飛び石連休に計画年休を連結させ、3日以上連続休暇を年間12回、お盆、GW、年末年始は1週間以上の連続休暇としている。

時間単位の年次有給休暇制度を導入している。

取組

1

取組

2

場所、時間にとらわれない多様な働き方制度

WEB会議システムを導入し、本社と営業所間の往復をなくした。

WEB決裁を導入し、稟議書の決裁の所要日数の削減に取り組んだ。

独自の働き方改革の取組

本社の不用品の処理、ゴミ箱の削減（50個から7個へ）。

経費精算システムを導入し、社員へのスマートフォン貸与、領収書のスマートフォン撮影、社員への会社クレジットカードの付与を実施。社員への負担を減らし、ペーパーレス化と効率化を促進。

若手社員の活性化と人材確保に力を入れるため、部署横断で採用チームを結成。

取組

3

効果

- 受注システムの導入により受注管理、生産管理、在庫管理、利益売上管理に係る時間が大幅に削減された。
- 不用品の処分により、ものを探す時間が減少。スペースが確保できたため、リフォームを行い、2つに分かれていた本社機能をワンフロアに。また、リーススペースを設置し、社内外問わずコミュニケーションが活発となった。
- 採用チームの結成の結果、山陽新聞の人気企業ランキングにランクイン（2021年32位）。毎年新入社員が安定的に入社し、ベテラン社員が刺激を受け、新入社員を大切に育成している。

17

製造業

株式会社ナショナル発条

従業員の改善提案を取り入れ、働き方改革に取り組む

代表取締役：藤井 秀和
 本社所在地：倉敷市
 従業員数：27名
 設立：1970年
 資本金：3,000万円

事業概要

企業理念『発条(ばね)の追求』
ベッド用スプリングユニットを製造し、国内唯一です。メーカーシェア率67%を誇り、種類も国内随一です。
 (近年はDotSheet®を開発し、BtoCにチャレンジしています。)

背景

従業員の皆さんが働きやすい環境を“与えられる”のではなく、“自ら創り出す”文化にしたいと思っていました。業務の効率化や生産性の向上が働きやすい環境へと繋がり、成果が良循環を興すスパイラルとなるテーマを選定し、全従業員で取り組むことでコミュニケーションが取り易くなり、創意工夫が生まれました。持続可能な社会を意識し課題を見える化することで働き方改革の必要性に気づきました。



年次有給休暇の取得促進

最低年8日の年次有給休暇の取得を推奨している。

取組

1

2016年に年休取得促進の取組をスタート。全員一律、年5日の年次有給休暇取得を目標としたが、仕事の属人化等により最初は5日の取得も困難で、多能工化の課題が浮き彫りになった。

多能工化計画を進め、作業者の技術取得レベルの数値化、部署ごとの技術取得者の偏在の見える化を行い、また口頭で教えていたことを資料や動画を使用することにより技術伝承のスピードと質を高めた。

多様な人材の活躍推進

取組

2

日々行う「屈む」、「持ち上げる」といった名前のない作業の分析を行い、作業姿勢と重量物の影響を数値化。数値化により改善後がどの程度楽になるかといった効果検証が可能となり、また、楽になる作業方法をマニュアル化することに成功。

女性や高齢者などの力が弱い従業員でも作業ができるよう台車等の付帯設備を整え、現在3名が定年延長後も定年前と変わらず活躍している。

独自の働き方改革の取組

取組

3

社内における情報のやり取りを紙媒体からデジタル媒体に移行。

デジタル情報を製造現場のパソコンにドロップインするのみで情報のやり取りが完了するため、事務員が事務所と工場間を往復する時間が不要となり、大幅な時間削減ができた。

効果

- 多能工化を進めることで、従業員が休暇を取得しても他の従業員で業務をカバーすることができるため、年次有給休暇の取得しやすい環境が整備できた。現在では、従業員が自発的に休暇が取得する文化が根付いている。
- 作業の現状把握を行うことで、年々「重たい」、「きつい」、「特定の人しか分からない」といった作業が少しずつ減少しており、誰でも負担なく安定した品質を維持できる仕組みができるようになった。

18

サービス業

株式会社ミスターサービス

生産性の向上による残業の削減と
年次有給休暇の取得推進

代表取締役：土岩 剛志
 本社所在地：岡山市
 従業員数：145名
 設立：2003年
 資本金：1,000万円

事業概要

アウトソーシングサービスや人材派遣サービスを通じて、企業様の人手不足解消や業務効率化、コスト削減など多角的なサポートを提供しています。

背景

多くの人材を雇用するため、土日祝休みや短時間勤務、柔軟な休み対応は15年以上前から積極的に導入してきた。しかし、その結果、正社員やフルタイムパートへ業務の負担が集中、属人化の加速や業務効率の低下により、時間外労働が発生し、年次有給休暇が取得できない状況となっていた。これらの問題を解消するため、働き方改革に取り組んだ。



業務改善

業務改善活動を目的とした3つの社内委員会を設置し、毎月1回以上開催。全正社員がいずれかの委員会に所属しており、各部署のメンバーが在籍しているため、改善・問題点がある場合は客観的な改善が可能であり、委員会での決定が会社のルールとなるようにしている。決定事項はグループウェアで共有している。

取組

1

属人化解消

各チームで日常業務をリスト化し、従業員のスキルを示す星取表を作成。業務が特定の人に依存していることにより発生している残業や年次有給休暇が取得しにくい状況を改善するため、星取表を活用し、複数のメンバーが同じ業務をこなせるように取り組んでいる。

取組

2

年次有給休暇の取得促進

全従業員の年次有給休暇の日数と取得状況の一覧表を作成することで可視化した。従業員からの希望が多かった時間単位の年次有給休暇制度を導入。取得が進んでいない従業員に対して、課長が面談を実施し、業務調整を行うことで、年次有給休暇を取得しやすい環境を整えた。

取組

3

効果

- 特定の従業員に仕事が集中しなくなるので、年休を取得しやすくなった。また、子供の学校行事等の休暇等の際のフォローが可能となった。
- 月の残業時間を約50%削減。年次有給休暇取得日数が5倍に増加（2020年度実績。2017年度比）。
- 星取表の作成により習熟度の見える化を図ったことで、社員の達成感の向上につながった。また、新入社員への教育がスムーズになり、時間短縮の効果が得られた。
- 働き方改革を会社が一方的に進めるのではなく、対象となる社員本人とともに行ったので、会社全体に働き方改革の意識が根付いた。

19 福祉・介護業

株式会社アイリーフ

様々な切り口から働きやすい職場
環境づくりに取り組んでいます！

代表取締役：井上 勲
本社所在地：岡山市
従業員数：145名
設立：2002年
資本金：1,300万円

事業概要

「光をもって道を照らし、介護の使命を率先垂範する」の理念のもと「心身介護」「人生をおもてなし」を実践。岡山・広島で高齢者向けの施設や介護サービス事業を展開しています。

背景

社会的に介護職員の人手不足が深刻化し、当社でも同様に人材確保が大きな課題となっています。若手から子育て世代、ベテラン、外国人など多様な人材が活躍できる職場づくりが喫緊の課題です。特に入職後3年以内の離職率が高いことも大きな問題であるため、「働きやすい職場づくり」を構造から変革する取り組みを行うこととしました。



多様な人材の活躍推進

取組

1

介護経験の有無や幅広い年代など多様な労働者を雇用しているため、新卒だけでなく中途採用職員も含めた「複数事業所間での同期づくりや交流機会づくり」を行っている。中途採用職員は、たとえ業界経験が長くともアイリーフ歴が浅いことから不安があることを前提として配慮をもってサポートする職場風土の醸成を行っている。

正社員からパート社員までどんな些細なことでも話せる・相談できる窓口「ココロとキャリアの談話室」を設置し、労働者の迷いや悩みの解消に注力している。

仕事と家庭・育児の両立支援

取組

2

子育て世代が活用できるように、近隣の保育園と連携し、労働者に入園の可否状況を情報提供している。

自社で資格取得講座を開講しており、介護福祉士の資格取得に必要な実務者研修などの講座費用を一部負担している。

独自性のある取組

取組

3

職場の問題を解決するための職員によるハラスメント防止、安全対策、広報リクルートなど6つの「委員会」を設置し、現場での問題を話しあっている。

会社と職員を繋ぎ、会社の「今」を伝える社報アイリーフニュースを定期的に発行し、企業全体での情報の共有化を行っている。

モラールサーベイ（職場の健康診断）を実施し、働きやすい職場を目指して対策を検討している。

効果

- 「アイリーフの全ての職員はアイリーフ号のクルー（乗組員であり仲間）」との考えのもと、多様な人材の活躍推進の支援を行うことで、従業員の定着率の向上につながった。
- 育児や介護を理由に休む必要があることについて、職員みんなで「お互い様」の空気を作ることができている。

多様で柔軟な勤務体制を実践しています！

代表取締役社長：藤原 雅義
 本 社 所 在 地：笠岡市
 従 業 員 数：199名
 設 立：1978年
 資 本 金：8,000万円

事業概要

弊社は、切削工具の再研削業界でトップクラスのシェアを誇ります。切削工具の製造、再研削、超硬廃材の買取に至る一貫体制『切削工具のワンストップサービス』を目指すグリーンカンパニーです。

背景

- ・以前は属人化の業務が多く、部署や人により時間外労働の偏りが問題であった。
- ・従業員の年齢が上がるにつれ家庭に携わる時間が必要となる為、柔軟な勤務体制が求められていた。

経営理念でもある、『社員満足度の向上』させる為に働き方改革に取り組みました。



所定外労働時間の削減、年次有給休暇の取得促進

毎週水曜日を「ノー残業デー」に設定し、時間外労働の事前申告制を導入した。また、生産設備の増強を行った。

子供の学校行事や介護のための休暇を取りやすくするため、半休制度を導入した。

作業の偏りをなくし、休暇の取りやすい環境とするため、従業員の多能工化を進めた。各部署でスキルマップを作成、作業の見える化を図り、部署内でカバーできる体制を構築した。

取組

1

多様な人材の活躍推進

女性の雇用を積極的に進め、定時退社や休暇の取得促進などを通じ、女性が働きやすい職場環境の整備に努めている。

優秀な外国人労働者の採用、定着を進めるため、JETRO（日本貿易振興機構）の伴走型支援を活用し、外国人にも優しい職場環境作りに努めている。

子育てが一段落したパート従業員や派遣社員の正社員化を進めている。介護のために離職を余儀なくされた労働者について、介護の目的が立った段階で再雇用を実施した。

取組

2

仕事と家庭の両立支援

子供が3歳までの時短勤務を、従業員の希望があれば延長可能としている。家族の介護が必要となった労働者については、時短勤務、所定労働日数の削減等無理なく継続勤務できる体制を整備している。

取組

3

効果

- ・ 部署や人により時間外労働の偏りが問題だったが、時間外労働の事前申告制導入により、部署ごとの仕事量を把握できるようになり、他部署からの応援等で偏りが軽減できた。
- ・ 特定の従業員に作業が集中し年休が取得しにくい状況が多能工化により解消された。
- ・ 出産を機に退職する女性労働者が少なくなり、産休・育休後に復帰して活躍する女性労働者が増えた。

21 林業 株式会社戸川木材

人とモノへの投資を通じた「働き方改革」を推進しています！

代表取締役：戸川 睦徳
本社所在地：新見市
従業員数：24名
設立：1996年
資本金：1,000万円

事業概要

- －林業－
 - ・素材生産事業
 - ・植林事業
- －木材加工－
 - ・木材チップ製造事業

背景

中山間地域において労働力確保は困難であり、労働力の確保が課題でした。

「危険」「不安定そう」といった業界へのイメージを払拭し、安心して就職できる地元企業になるためには、「働きやすい環境を整備する」ことが必要だと考え、働き方改革に取り組みました。



所定外労働時間の削減、年次有給休暇の取得促進

山林現場における作業効率の向上や安全性の確保のため、最新の林業機械を積極的に導入し、新見市が推進している「スマート林業」に率先して取り組んでいる。

林業機械の積極的導入により、従業員の負担軽減を図っている。

採用面で他産業と同じ土俵に上がらないと求職者は来ないと考え、令和4年4月から完全週休2日制に移行し、年間休日を87日から123日に大幅に増やした。

取組

1

取組

2

仕事と家庭の両立支援

従業員のワーク・ライフ・バランス向上のため、一般事業主行動計画を策定。

朝礼等のミーティングで育児休暇制度等について周知啓発を行うとともに、子育て世代である男性労働者への育児休業の取得を推進している。

女性の活躍推進

女性労働者の採用を積極的に行っており、仕事と家庭の両立支援のため個々の女性労働者の実情に応じて勤務時間を柔軟に調整するなど、女性労働者も働きやすい職場環境作りに取り組んでいる。

機械の積極的導入が、製造現場での女性労働者の活躍の一助となっている。

取組

3

効果

- ・ 林業機械の積極的導入で従業員の業務負担軽減を図ったことにより、業務の効率化が進み、労働時間の削減に成功した。
その結果、年次有給休暇が計画的に取得可能になった（令和3年度の年次有給休暇取得率94.6%）。
- ・ 男性の育児休業取得実績は令和4年11月時点で100%を達成。
- ・ 林業従事者の女性定着率6%（全国）に対し、12.5%の女性労働者が活躍している。

働きやすい職場の雰囲気づくりを大切にしています！

代表取締役：佐久本 秀行
 本社所在地：新見市
 従業員数：6名
 設立：2009年
 資本金：400万円

事業概要

太陽光パネルの販売・施工
 太陽光パネルのリサイクル装置の開発
 飲食店営業

背景

入社したら定年まで働いてほしいとずっと思っており、働く方々がどのような環境であればより働きやすいのかを考えるようになりました。女性の方、男性の方、どの世代の方が入社してもこの会社なら、長く務めたいなど思っただけのような会社にしていきたいと思ったのがきっかけです。



取組

1

所定外労働時間の削減

毎朝ミーティングを実施している。ミーティングでは、当日の業務予定を確認し、時間外労働が発生しないよう1日のスケジュールリングを行う取組を実施。当日のうちに作業の完了が困難が業務内容については、別日に振り替える等の対応を行っている。

取組

2

年次有給休暇等の取得促進

あらゆる機会を捉えて労働者に対し、年次有給休暇の積極的な取得について周知している。誰にも気兼ねすることなく休暇が取得できる社内の雰囲気づくりに努めている。

取組

3

仕事と家庭の両立支援

社内での周知啓発活動を通じて、男女ともに育児休業や介護休業が取得しやすい職場の雰囲気づくりに力を入れている。

子供同伴出勤を可能としており、勤務時間中、子供は応接室等で勉強ができる体制を整備している。また、子供の世話のために出勤が困難な場合は、ノートパソコンの支給等により在宅勤務を可能としている。

取組

4

多様な人材の活躍促進

積極的な外国人雇用を行い、出身国の日本語が話せる方と定期的にオンラインで勉強会を実施したり、地域行事に積極的に参加することで触れ合いの機会を作っている。

高齢者について、個別に話し合いを行い、社員自身が無理なく働けるよう、時短勤務や所定労働日数の変更等柔軟な働き方を導入している。

効果

- ・ 毎朝、当日のスケジュールリングを行うことにより、時間外労働がほぼゼロとなった。
- ・ 気軽に有給をとることができるので、取得率は向上している
- ・ 困ったときはお互い様の精神で従業員同士で助け合って仕事をすることができている