

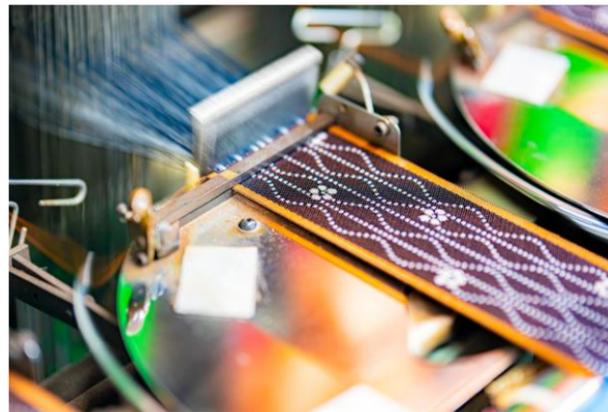
# 高田織物株式会社 働き方事例発表

高田織物株式会社 高田尚志



## 会社概要

所在地	岡山県倉敷市児島
設立	1950年（昭和25年）
創業	1892年（明治25年）
代表	高田尚志
業種	細幅織物製造業（主に畳縁）
社員数	32名





### 社員数

- 正社員：30名
- パート：2名

### 男女比

- 女性：25名（78%）
- 男性：7名（22%）

### 役職者の男女比

- 執行役員：女性1名 男性1名
- 部長：女性2名
- 課長：女性1名 男性1名



### 年齢構成

社員の年齢構成は20代から60代まで幅広く、特に30代と40代が全体の50%を占めています。



### 育休取得率

- ・ 100%です
- ・ 男性は対象者がいません



### 平均勤続年数

平均勤続年数は17年であり、社員の定着率が高く、長期的な雇用が実現されています。



### 有給取得率

高田織物株式会社の有給取得率は75%です。全国平均を上回る高い取得率が特徴です。

## 企業指針

### VISION

伝統文化からポップカルチャーへ

### MISSION

現状を常とせず新しきを織る

### VALUE

社会に必要とされるモノを正しく届ける

20年前：残業が当たり前で、有給取得が困難な環境だった。

---

### 残業の常態化

---

毎日の業務で追加注文が頻繁に発生し、常に終業時間が見えないため、日常的に残業が発生していました。

---

### 有給取得が困難

---

業務が忙しく、有給休暇を取得することが難しい状況で、休みを取りにくい風土が形成されていました。

効率的な業務プロセスを導入し、従業員が定時帰宅できる環境を実現しました。



### 留守番電話の導入

留守番電話を導入することで、業務外の対応を効率化し、従業員が仕事を持ち帰らずに済むようにしました。この施策により、業務時間の最適化が進展しました。



### 時間外手数料の設定

時間外勤務には手数料が発生するようにし、業務を時間内に完了するインセンティブを強化しました。これにより、残業を大幅に削減しました。



### 翌日への業務回し

急ぎでない業務を翌日に回す制度を導入し、無理な業務を翌日へ課すことで社員の定時帰宅を実現しました。これにより、労働環境が改善されました。

## 1時間単位での有給取得制度により、家庭と仕事をバランス良く両立できる環境を実現しました。

01

### 柔軟な有給取得

社員は1時間単位で有給を取得可能で、これにより家庭や個人のニーズに応えることが可能です。特に育児中の社員には大好評で、日常生活のさまざまな場面で活用されています。

02

### 助け合う風土の育成

社内では女性社員同士の口コミで助け合う風土が育ち、困った時はお互いに支え合う文化が形成されています。これにより、チームとしての一体感が高まり、企業全体の効率性が向上しています。

**育児休業取得率が100%であり、社員の結婚や出産後の復職がしやすい。**

---

### 育児休業取得率

---

高田織物株式会社は育児休業取得率が100%を実現しています。これにより、社員が安心して出産や育児に専念でき、復帰もスムーズに行えます。

---

### 女性職場の強み

---

女性が結婚や出産を経て戻ってくる風土が醸成されています。この職場文化が、社員間の信頼を深め、長期的な勤務を可能にする強みとなっています。

## 仕事とプライベートの両立が円滑に進んでいます。

### 人間ドック補助



健康管理の重要性を認識し、社員には人間ドックの費用を半額補助（上限15,000円）しています。この制度が社員の健康への意識を高めています。

### 誕生日プレゼント



社員の特別な日に感謝の意を表すため、誕生日プレゼントを提供しています。これは社員のモチベーション向上に寄与しています。

### 社員食事会



社員同士の結束を深める場として食事会を企画しています。仕事以外の交流を促進し、良好なチームワークを育てています。

### 年間休日120日



年間休日を105日から120日に拡大。より生産性の高い職場を実現できました。

## 働きやすさと働き甲斐を追求しています。

### 01

#### 平均勤続年数が示す安定性

高田織物株式会社は平均勤続年数17年を達成しています。これは社員が長期間にわたり同社に留まることを選び、安定した職場環境が提供されていることを示しています。

### 02

#### 働きがい高める決算賞与

高田織物では社員に対し決算賞与を提供しています。この制度は社員の業績に応じた成果を認める形で働きがい高め、社員のモチベーション向上につなげています。

**社員はお客さんのために、社長は社員のために。  
「困ったときはお互い様」**