

社員が未来志向の会社へ

岡山働き方改革パイオニア企業
事例発表
株式会社フジワラテクノアート
2019年2月27日

働き方改革でめざすもの | 未来志向の会社へ

「社員ひとり一人が生き生きと働ける
環境があつてこそ、未来に向かって
大きな挑戦ができる会社になる。」

当社の働き方改革の骨子

フジワラテクノアートの働き方改革

関係の質の 向上

- ◆ランチ会
- ◆Lプロジェクト
- ◆ハラスメント研修の実施
- ◆メンター制度

仕事と生活の 調和

- ◆ノー残業Day浸透
- ◆21時までに退社
- ◆会議改革
- ◆リフレッシュ休暇100%取得
- ◆超過勤務の管理・指導の徹底

仕事と育児の 両立支援

- ◆子どもの看護休暇を小学校卒業まで延長
- ◆短時間勤務制度を小学校卒業まで延長
- ◆家族参加型イベント「わくわく祭り」開催

所定外労働時間削減の工夫

ノー残業Day の実施	毎週木曜日をノー残業Dayと定め、 役員・役席者が率先して実施	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 業務の効率化、ムダを排除する意識向上 ✓ 会社全体で定時退社を推奨する雰囲気づくり ✓ 各自の時間管理意識向上
21時以降の 残業禁止	長時間労働排除を目的に、21時 以降の残業を原則禁止	
会議改革	会議資料の事前配布、会議時間 30分以内、出席者の厳選	
早期退社の アナウンス	社内放送で17時・19時・21時に 時報と音楽で退社アナウンス	



【成果】

2017年度は前年比約2.3倍に**売上高を増加**させつつ、
月平均所定外労働時間は減少させることができた。

仕事と家庭の両立支援の取組

育児 時短勤務	<ul style="list-style-type: none">▶ 子供が小学校卒業まで時短勤務(6時間)可能▶ 男性1名、女性3名が利用
看護休暇	<ul style="list-style-type: none">▶ 小学校卒業まで有給休暇と別枠休暇の取得可能▶ 2017/3/21～2018/3/20で男女13名の社員が延べ37日取得
企業主導型 保育園	<ul style="list-style-type: none">▶ 企業主導型保育園と企業契約を締結し、産休育休明け社員の復帰補助
リフレッシュ 休暇	<ul style="list-style-type: none">▶ 有給休暇とは別枠で年に1度3日間の連続した休暇取得が可能▶ 家族やプライベートの時間充実を推奨▶ 制度制定以来、取得率100%
育児休業 介護休業	<ul style="list-style-type: none">▶ 育児・介護休業期間を退職金算定時の勤続期間に算入▶ 人事総務部長(女性)が育児休業者に対し月一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

仕事と家庭の両立支援の取組の成果

【成果】

- ✓ 2005年以降、**出産を機に退職した女性ゼロ**
- ✓ 女性の**育児休業取得率100%**
- ✓ 各分野で**活躍する女性の増加**

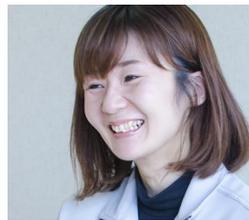
理系女子（リケジョ）増加
&
係長以上の女性比率12%

各部で活躍する女性社員



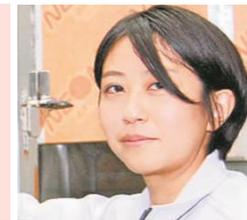
人事総務部 部長

- ・働き方改革推進
- ・販管費管理



プロセス開発部 係長

- ・特許申請等の知的財産管理業務



先進技術開発部 係長

- ・粉体殺菌装置、蒸煮システム開発



海外営業部 係長

- ・貿易事務
- ・海外顧客窓口対応



人事総務部 係長

- ・Lプロジェクト推進
- ・経理全般



プロセス開発部 係長

- ・固体培養技術の用途開発(サポイン)



技術部 係長

- ・機械設計
- ・圧力容器設計



経営企画室 係長

- ・開発テーマ探索、研究機関との折衝



経営企画室 係長

- ・業務インフラ刷新推進

独自の取組 | 健康経営

◆健康推進委員の発足

社員自らが健康に必要な取り組みを企画し、
会社がサポートする体制を構築

◆健康月間の集中プログラム

- ✓ 健康講演会「健康的な食事のとり方」開催
- ✓ 健康イベント「ストレスチェック」
- ✓ 朝礼後の「カラダココロすっきり体操」開催
- ✓ パーソナルヘルス相談会
- ✓ 岡山大学医学部出張講座「職場のメンタルヘルス」
開催

健康経営 | 食堂改革

思い |

毎日たのしく働ける環境づくり

コンセプト |

仕事の成果を実感できる食堂
新しい価値発想を共創できる食堂



健康経営 | 第三者評価の活用

全国健康保険協会
【健活企業カルテ】

A 評価

健活企業として
優れた取組状況
が認められる



日本政策投資銀行
【健康経営格付】

ランク B

従業員の健康配慮
への取組みが
優れている



岡山県
【健康づくりアワード】

職場部門受賞

健康づくりに積極的
な企業として受賞



独自の取組 | 若手の成長支援

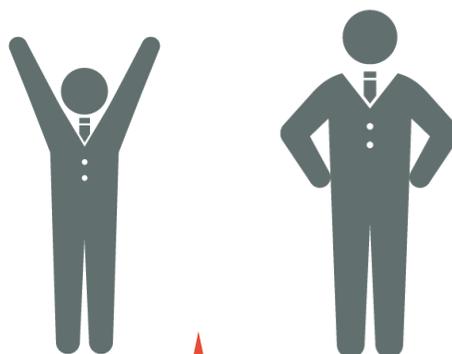
◆メンター制度を活用した育成風土の醸成

- ・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サポート
- ・先輩社員のマネジメントスキル向上にもつながる

- 悩みをひとりで抱え込まない

- 先輩社員からの継続的なフィードバックで、自分の成長を実感し、自信につながる

後輩社員 (メンティー) 先輩社員 (メンター)



- 人材育成・マネジメントスキルを習得する

- 自身のこれまでの仕事に対する意識や取組み姿勢を振り返る

メンタル疾患休職者ゼロ、離職率も低下

◆奨学金返還支援制度新設

- ・30歳未満の新入社員を対象に最高15,000円/月、最長6年間の奨学金返還支援
- ・新入社員の経済的負担を軽減し、実力を発揮できる環境づくりを推進

独自の取組 | わくわく祭り

社員の家族が会社を訪問できる機会を設けることで、社員の仕事に対する理解が深まるとともに、経営者と社員の家族が気軽に懇親を深められるアットホームな場にもなっている。

2015年より年1回の開催を継続中



独自の取組 | ヒアリングとフィードバック

◆ランチ会（月1回）

- ・ 社長を含む役員と社員（10人ずつが順次交代で全社員）が昼食をとりながら、現場での苦労点、会社に取り組んでほしいこと、挑戦してみたいこと等、いろいろな意見を共有する場
- ・ 勤怠管理のシステム化、時間単位有給取得制度、企業主導型保育園等、がランチ会発信で推進した

◆取組ごとのアンケート実施

- ・ 人事制度刷新や健康経営等、取組ごとにアンケートを実施し、その結果は毎月の全社向発表の場でフィードバックしている
- ・ 収集した社員意見は施策に反映、取組の完成度をより一層高めるため、再度アンケートを実施、というPDCAサイクルの徹底

ご清聴ありがとうございました。