

「魅力ある職場づくり」 に向けての好事例集



【第1集】

平成29年12月

静岡労働局編

はじめに

静岡県内の雇用失業情勢は、有効求人倍率が平成 26 年 2 月に 1 倍台に回復した後も上昇傾向が続き、平成 29 年 4 月には 24 年 11 か月ぶりに 1.5 倍台に到達するなど、着実に改善が進んでいます。一方で、特に介護、看護、保育分野や建設、運輸分野等で人手不足感が広がりを見せており、その深刻さが増してきています。

加えて、静岡県では「少子高齢化」や「県外への転出超過」など、将来的な労働力不足も懸念されており、労働生産性の向上と働き方の見直しを一体として進めつつ、女性、高齢者など、働く希望を持つすべての方々が健康で安心して働くことができるように、多様で柔軟な働き方を実現していくことが求められています。

一方、長時間労働の状況としては、1 か月当たり 80 時間を超える時間外・休日労働が行われていると考えられる事業場を中心に、平成 28 年 11 月の「過重労働解消キャンペーン」期間中に、労働時間など労働条件確保・改善を主眼とした監督指導を実施しました。その結果、対象となった 333 事業場のうち、30.9%で違法な時間外労働又は休日労働が認められ、是正・改善の措置を講じました。

長時間労働の是正は、「ニッポン一億総活躍プラン」（平成 28 年 6 月閣議決定）において「最大のチャレンジ」と位置付けられ、働き方改革の主要な課題とされており、社会的に高い関心を集める状況となっています。

このような状況を踏まえ、静岡労働局では、働き方改革の一層の推進を図るため、県内企業を中心に「働き方改革にかかる好事例」を収集し、本事例集を発行することにより気運の醸成を図っていくこととしています。

引き続きさらなる好事例を収集し、県内の各企業・各労働者が、より効率的な働き方ができるよう情報発信に努めて参ります。

平成 29 年 12 月 静岡労働局長 高森 洋志

静岡県の状況

○人口

369 万人（2016 年）・・・ピークは 379 万人（2005 年）⇒ピークから▲10 万人
【予想】2030 年には 334 万人（ピークから▲45 万人）
2040 年には 304 万人（ピークから▲75 万人）

○人口流出（転出超過数）

▲6,390 人（2016 年）・・・全国ワースト 4 位
10 年間（2007 年～2016 年）で▲4 万人

○生産年齢人口（15～64 歳人口）

234 万人（2010 年）⇒【予想】207 万人（2020 年）▲27 万人
⇒【予想】159 万人（2040 年）▲75 万人

○高齢化率（65 歳以上人口比率）

2010 年 23.8%（全国 23.0%）⇒2015 年 27.8%（全国 26.8%）
【予想】2020 年 30.2%（全国 29.1%）

○少子化（合計特殊出生率）

2004 年 1.37（全国 1.29）⇒2010 年 1.54（全国 1.39）⇒2015 年 1.54（全国 1.45）
※全国数値を上回っているものの、人口置換水準「2.07」には遠く及ばず。

○生涯未婚率（50 歳まで一度も結婚したことのない割合）

2015 年 男性 24.13%（全国 23.37%）
女性 12.48%（全国 14.06%）

★生涯未婚の人は男性で 4 人に 1 人、女性で 8 人に 1 人

○女性の活躍

女性の労働力率	51.8%	（全国 49.6%）
雇用者に占める女性の割合（役員含む）	43.0%	（全国 43.5%）
女性労働者の平均年齢（一般労働者）	42.0 歳	（全国 40.7 歳）
女性労働者の平均勤続年数（一般労働者）	9.6 年	（全国 9.4 年）
管理的職業従事者に占める女性	8.3%	（全国 13.4%）
男女間所定内給与額格差	71.2	（全国 72.2）

年次有給休暇は取得 100%が常識です！



企業名	株式会社エスパイェス		
所在地	静岡市葵区	社員数	39名
業種	給排水設備メンテナンス業		

取組の目的：

就労環境整備による定着率の向上により、優良な社員を確保し、高収益事業を実現するとともに、社会の発展に貢献したい。

取組の概要と現在の状況：

◎ 勤務時間の適正化及び所定外労働時間の削減

無理のない適正な勤務シフト制の確立による高品質のサービスの提供。

休日や夜間等の緊急対応が必要な業務であるものの、月 30 時間程度の時間外勤務環境の実現と、高品質で安定したサービス業務の提供。

対応社員の間での相互理解、相互扶助意識が徹底された協議において調整された、特定者に偏らない勤務シフトの実現。

社員間の相互信頼関係の醸成。

○ 時期による差はあるが、現在の従業員の月平均所定外労働時間数は約 30 時間程度。

◎ 年次有給休暇取得促進

「ワーク・ライフ・バランスの実現のために有給休暇 100%取得体制を確立」を現実のものとするため、全社員が毎年度末までに翌年度の有給休暇取得年間スケジュールを作成し、全社員で共有。

有給休暇とは別に「記念日休暇」を 1 日設定。

○ 平成 28 年度の実績で年次有給休暇取得率はほぼ 100%。

◎ 育児・介護支援

育児・介護休暇の取得者が発生した際の代替体制対応のノウハウが、社員間に共有され運用されている。また、産休や育休の取得時についても、他の社員が特別な負担感が発生する事もなく、制度として定着している。

◎ スキルアップ

6 年前から大学新卒者の採用を始め、新しい戦力獲得を目指している。採用に当たっては、社風とのマッチングを重要視した結果、定着率も良い状況が続いている。

様々な資格取得が必要（重要）な業務でもあり、会社側としても計画的に資格取得支援体制を敷いて促進している。

今後の取組：

◎ 社内託児所の設置

近い将来の目標として、社内に託児所を設置（整備）し、更なる就労環境整備を実現したい。

勤続 10 年といった条件をクリアした社員を対象に 1 週間程度のリフレッシュ休暇制度を導入したい。

企業からのメッセージ：

事業の展望として、20 年後ぐらいには社員 200 名体制を目標にしています。その実現に向けて、若手社員に対する期待は大きいです。社員のがんばりに応えるためにも、休暇制度を始めとした環境づくりをこれからも進めていきたいと考えています。

【参考】

☆ “静岡市 CSR パートナー企業”（2016 年度）

☆ 「人を大切にしている会社を見つけました」坂本光司監修、2017/8/10 発行

※紹介企業 5 社に選定される。

☆ 「人と企業を活性化する休暇制度を導入しましょう 活動事例 20 社」

※2013 年度版、厚生労働省発行 紹介企業 20 社に選定される。

働きやすい職場で製品不良率の低下を達成！



企業名	株式会社高井製作所		
所在地	浜松市東区	社員数	39名
業種	軟質材料加工業		

取組の目的：

「安心して働ける環境をつくり、誇りを持って仕事をする。」との企業理念の実現のため。



取組の概要と現在の状況：

◎ 労働時間の適正管理

時間外・休日労働協定は、月間 30 時間、年間 150 時間を上限として締結しているが、特別な状況がない限り原則として所定外労働は行わないことが徹底されており、企業風土(慣習)として定着している。

なお、突発的な受注に対応する場合や設備不具合等のイレギュラーな状況が発生する場合もあるが、そうした場合も極力所定労働時間内で吸収できるように、通常は 15 時までに翌日出荷分の製造を終わらせ、17 時までの時間をバッファ時間として翌日以降の段取り等に充てている。

さらに、やむを得ず所定外労働を行わざるを得ない場合でも、極力最少限の時間に止めるよう、管理職が必要な時間を精査してマネジメントをするなど、徹底した業務管理を行っている。

○ 月平均所定外労働時間数は 3 時間未満。

◎ 年次有給休暇の積極的な取得

年次有給休暇の取得状況は従業員により多少の増減はあるものの、日常的に社長が各従業員とコミュニケーションを密にとり、業務の進捗状況を判断した上で、有給休暇が取得可能な状況時には積極的に取得を促すとともに、他の従業員が有給取得従業員の業務をカバーするなど、積極的に有給休暇を取得する風土が出来上がっている。

○ 全社の平均取得率は約 90%。

◎ 育児・介護と仕事との両立支援

職種によるものの、作業プロセスや必要技術・技能の変化といった業務内容の変化が少ないため、1年程度のブランク(育児休業期間等)があっても、職場復帰が容易である。

また、不定期ではあるものの、従業員の業務ローテーションによる多能工化を普段から図っており、育児休業取得中の従業員が担当していた職務の補完を行う体制としている。

さらに、同時に複数名が育児休業を取得した場合は、他の従業員のみでは補完が困難であったことから、正社員及びパート社員を新規採用して対応を行った。なお、採用した正社員は、育児休業者が復職後に業務内容を変更して継続雇用をしている。

○ 平成28年に3名が育児休業を取得し、現時点でそのうち2名が職場復帰しており、残る1名が現在も育児休業継続中。

今後の取組：

◎ 休暇制度の充実

従業員により年次有給休暇の取得状況に多少の増減がある実態を踏まえ、リフレッシュ休暇制度や積立休暇制度等の新たな休暇制度の導入について検討したい。

企業からのメッセージ：

「1日は24時間であることから、8時間を仕事に、8時間をプライベートタイムに、残る8時間を休憩・睡眠に充てることにより、集中して効率的な仕事ができ且つ仕事と生活のバランスが取れ、健康で安心して働ける職場となる。また、そうしたことが会社と従業員の共生に繋がる。」という考え方を基本にしています。

また、社長をはじめ管理者が定期的に社内を巡回し、全従業員に声掛けをしてコミュニケーションを取ることで、従業員が抱える業務上及び家庭事情等の問題点を把握するとともに、従業員からの提案に耳を傾け、リアルタイムに対策を講ずることで働きやすい職場作りを心掛けています。

このような各種取組みが、最終的には製品不良率の低下(2017年11月期において対前年度10%減)や安定した経常利益率の確保等に繋がっていると考えています。

「人生を大切にする」企業理念で
1966年の創業以来51期連続黒字経営



企業名	沢根スプリング株式会社		
所在地	浜松市中区	社員数	51名
業種	金属製品製造業		

取組の目的：

社員が健康で人生が豊かになり、働く喜びや自己成長が感じられる会社にする。

取組の概要：

◎ 80%主義（腹八分経営）

常に100%の力では余裕がなく、いざという時に瞬発力が出せないことから、80%の力で取り組むのを前提に、所定労働時間の8時間でいかに終わらせ、いかに利益を得るか、「考え・作り・売る」ことを社員全員が考え、効率的に仕事に取り組むこととしている。

○ 正社員の月平均所定外労働時間数は6時間程、有給休暇の取得率は80%超。

◎ 社員が講師となつての教育訓練

社員が自ら内容を考え、資料を用意する教育訓練を、交替で毎週木曜日に実施している。訓練終了後には参加者からのアンケート回答を基に、改善点をフィードバックしている。

このような教育訓練を実施することにより、生産性の向上が図れることとなり、結果として所定外労働時間数の削減につながるとともに、余裕のできた時間をもってさらに教育訓練を実施する、という良いサイクルが形成された。

◎ 仕事の取組の多様化

小ロットの製品であっても積極的に受注していることから、社内マニュアル等がない仕事は社員が自ら考え、挑戦して達成することにより成長し、結果として会社の業績アップにも繋がった。

今後の取組：

◎ 満足度調査の実施

2年に1回、外部委託により60項目にわたる「満足度調査」を社員に対して実施しており、満足度が低い項目については少しずつでも改善をしていくように努めている。



企業からのメッセージ：

会社の経営理念に『人生を大切にする』とありますので、損か得かの前に、正しいか正しくないか、自然か不自然かも判断基準として大切にしています。

創業当初は100%の量産下請で過度な残業をせざるを得ない場合もありましたが、「こんな経営をしていたら、自分も社員も幸せになれない・・・」と決意し、「社員の幸せを追求するバランス経営」を旗印に、この間、不断の経営革新努力を続けてきました。

会社の経営や仕事は、ビジョンや目標をもって社員全員で努力をしなければ、社員の皆さんを幸せにはできません。どんな最新鋭の機械があっても仕事も会社も【人】が主役です。

【参考】

☆2014年「日本でいちばん大切にしたい会社」大賞 中小企業庁長官賞受賞

テレワークを導入しました！



企業名	株式会社ひらおか
所在地	静岡市葵区
業種	婦人服販売業
社員数	115名

取組の目的：

ES（従業員満足度）向上によるCS（顧客満足度）の更なる向上

取組の概要と現在の状況：

◎ 女性の活躍推進

経営（人事制度）改革の一環として、平成 27 年後半から社内において女性管理職を募集し、現在 4 名が就任している。社員の 90%が女性であり、先ず総務人事部長に女性を登用し社内周知を図った。特に、ゼネラルマネージャーに女性を登用し、女性従業員の状況をきめ細やかに把握し、要望などを反映させる環境を強化した。

◎ 育児・介護支援

平成 28 年 3 月より就業規則を一新し、従業員に対して周知すると主に、育児・介護休業制度の積極的な利用について啓発したところ、特に育児休業利用者が拡大した。

仕事と家庭の両立（ワーク・ライフ・バランス）の推進と育児ストレスの軽減により、店舗現場にも「所定外労働時間の減少」「有給休暇取得率の向上」といった就業環境改善効果が現れた。

さらに、結婚や出産を契機とする退社の防止につながるなど、優秀な従業員の定着率向上が図られた。

◎ 勤務時間適正化と時間外労働の削減

女性活躍支援と並行して、管理職が率先して定時退社を行う、突発的な顧客対応以外は所定外労働をしない・させないといった勤務体制（時間）の適正化を図り、

無駄な時間外発生防止に積極的に取り組んだ結果、個別突発的な顧客対応の場合を除いて時間外勤務が、ほぼ無くなった。

◎ スキルアップ

新就業規則運用開始に伴い、正社員転換制度試験を定期（年3回）実施したところ、従業員のスキルアップとモチベーションアップにつながった。

併せて新入社員（主に高校卒業者）及び若手従業員向けに基本スキル（接客、マナー、商品知識等）教育を本社主導にて実施することとし、中長期的な優秀人材育成への取組を強化している。

◎ テレワーク導入

平成29年に、愛知県内店舗勤務の女性（30代前半）を対象として、産休終了後に、「会社側からの経営データの分析作業を自宅パソコンで実施する」テレワークを導入。本部店舗とのコミュニケーションや対応業務の内容・量など更に調整すべき課題も発生したが、新たな働き方として戦略的に取組中。仕組みや内容は随時柔軟に修正していく予定。

今後の取組：

今後はキャリアコンサルティングを含めた、きめ細やかな社内体制整備を実現し、ES（従業員満足度）とCS（顧客満足度）の両立を実現していきたい。



企業からのメッセージ：

平成27年5月より経営コンサルタント（中小企業診断士）の支援により社内人事制度改革（変更）を主とした経営改革に取り組み始め、就業規則の変更等を通じた「見える化」を推進したところ、従業員のスキルやモチベーションが好転した。

【参考】

☆平成28年度 静岡市「静岡の活躍応援事業所表彰」特別賞受賞

なでしこ力が印刷業界を変えていく！

企業名	株式会社 第一印刷		
所在地	浜松市東区	社員数	24名
業種	印刷業		



取組の目的：

「女性社員が多い会社」と言われていますが、意識をして採用してきたわけではありません。会社が成長をさせて頂く中で、その時々に応じて必要な人材を求め、採用をしてまいった結果、気がついたら「良い人材は女性が多かった」というだけなのです。日本の社会において女性が会社で働こうとする場合、例えば結婚であったり、出産そして育児であったり、男性と比べてさまざまなハードルが発生します。ひとりの人材を一人前の人財に育てていくために、女性が働きやすい職場を目指しました。

取組の概要と現在の状況：

◎ 所定外労働時間の削減

早出・残業及び休日出勤をする場合には「早出残業届」を事前に提出し、管理職の承認を得る体制としているほか、現在「皆で早く帰ろうプロジェクト」と称する業務改善プロジェクトを展開しており、当該プロジェクトで検討した施策を実施することによる業務効率化の成果を所定外労働時間の削減に繋げる取組を実施中。

このプロジェクトは全社的に業務改善内容を検討し、検討結果を実施することで業務の効率化を図り、その成果として所定外労働時間の削減に繋げることを目的としており、各部署の代表が各部署の意見や要望を持ち寄り、月1回の会議を開催している。

具体的な検討項目としては「部署及び担当者毎の業務内容の棚卸」「業務行程の見直し」「省力化による業務効率の推進」など。

○ 従業員の月平均所定外労働時間数は30時間程度。

◎ ライフステージの変化に対する対応

社長自らが定期的に従業員と個別面談を実施し、業務状況から家庭環境に至るまで、細部の状況を共有するとともに、従業員の希望や提案等を受け止め雇用形態や勤務条件に関して柔軟に対応している。例えば、育児をしながら働く社員を対象

として、本人の希望に基づきフルタイム労働の正社員から、休日の変更を含む短時間労働のパート社員への雇用形態変更を実施している。

社内への「キッズルーム」の設置に伴い、業務繁忙日における子供の保育時間終了後や保育園休園日においても安心して子供を連れて勤務ができることから、従業員から好評を得て社員満足度の向上に繋がっている。なお、こうした体制は全従業員が「相互扶助」や「仕事と生活の両立」について理解し、企業風土として根付いていることに支えられている。

◎ 休暇を取得し易い職場環境の整備

従業員ごとの業務の進捗度を全従業員が確認できるように、進捗度グラフを社内の通路に掲示するなど「見える化」することと、各従業員の多能工化を図ることにより、休暇取得中の従業員が担当する業務を他の従業員がフォローすることの必要性を判断し易い体制としており、急な事情でも安心して休暇が取得できる職場環境としている。

なお、この体制を通じて、自身が通常担当する業務以外の業務(担当業務工程後の業務)を経験することにより、業務工程間の円滑な連携を図る観点から自身が通常担当する業務内容の改善にも効果があり、業務全体の効率化に繋がっているという効果も見られた。

今後の取組：

今後は知的障害者の雇用にも挑戦したい。



企業からのメッセージ：

私たちは採用にあたって性別よりもまず、企業人としての「ひととなり」や「向上心と情熱」を最も大切な採用基準にしてまいりました。しかし女性が働く場合、忙しいからといっても毎日残業することはできません。結婚して、旦那さんがいて、お子さんがいて…とそれぞれの家庭があります。いくら意欲があっても女性社員をとりまくご家族の理解が得られなければ、思う存分に働くことができないのが現実です。当社では社長をはじめ、働いている社員同士それぞれの環境をお互いに理解して助け合う社風とあいまって、その社員をさまざまな形でサポートをしてくれている、その社員の旦那さん、奥さん、お子さん、親御さんなどのご家族も大切にする企業風土が形成されています。

【参考】

☆平成 28 年度 静岡県「男女共同参画社会づくり活動」知事褒賞 受賞

☆平成 28 年度 浜松市「浜松市ワーク・ライフ・バランス等推進事業所」認証表彰 受賞

ねじガールが活躍中！



企業名	興津螺旋株式会社		
所在地	静岡市清水区	社員数	72名
業種	ねじ製造業		

取組の目的：

性別を問わずあらゆる職種・職場を経験することで仕事を多角的に捉えることが可能な人材を育成する目的で、女性も製造現場に配属する経営方針を平成23年に決定した。

翌年4月の新卒入社員研修(工場実習)を受講して、物づくりに深い興味を抱いた女性新入社員から、製造現場に配属して欲しい旨の強い希望が出されたことにより、同年6月に製造現場に正式配属し、女性製造現場職(ねじガールと呼称)第1号が誕生した。これを契機に、女性社員が製造現場で活躍し易い環境を整備する取組が進んだ。

取組の概要と現在の状況：

◎ 所定外労働時間の削減

時間外・休日労働協定(36協定)は月間45時間を上限としているが、月間40時間以内を目標とし、各社員に対して20時間に到達した時点で「イエローカード」を手交し、40時間に到達した時点で「レッドカード」を手交する労働時間管理を実施している。

○ 従業員の月平均所定外労働時間数は月15時間程度。

◎ 休暇を取得し易い職場環境の整備

年次有給休暇を取得し易い環境整備と業務効率化の促進を目的として、部署毎の生産計画が達成された場合に、当該部署所属社員が一斉に年次有給休暇を取得できる制度を導入している(年間6~7日間程度)。

○ 従業員の平均年次有給休暇取得率は54%。

◎ 作業環境の整備

女性用パウダールームの新設、重筋作業を軽減化するための電動リフターの導入、工具類の改善等の職場環境改善施策を実施している。

◎ 正社員短時間労働制度

特に育児をしながら働く社員を対象として「1日6時間勤務」の正社員短時間労働制度を導入しており、これまでの適用実績は2名。

なお、育児・介護休業法が義務化している3歳未満の子を養育する労働者に関して、1日の労働時間を原則として6時間とする「育児のための所定労働時間短縮の措置」との関係においては、対象とする子の年齢は制限していない。

ジョブローテーション制度による社員の多能化を図り、育児・介護休業を取得している者、及び短時間勤務制度の適用を受けている者が所属する部署における業務フォローを行う体制としている。

今後の取組：

女性社員が増加しているため、これまで男性が就いていた管理職職位に女性を登用したいと考えている。また、育児・介護及びその他の事由によりやむを得ず退社せざるを得なかった女性社員が、在籍時に蓄積したキャリアを活かして再入社を希望した場合、当該キャリアや退職時処遇等を考慮して再雇用をする制度を検討したい。



企業からのメッセージ：

女性が活躍しやすい職場環境を整えた結果、採用応募者数が増加し、優秀な社員の採用がし易くなった。

また、職場環境の向上とともに、業務に対する集中力が向上し、改善提案が積極的になされることにより、製品の不良率が減少したことは思わぬ波及効果であった。

【参考】

☆平成27年度 静岡市「静岡の活躍応援事業所表彰」大賞 受賞

職員がその家族を含めて“明るく楽しく生きる”！



医療法人社団やわらぎ			
企業名	なかむらクリニック（神経内科など） デイ・なかむら（通所リハビリテーション） グループリビングやわらぎ（有料老人ホーム）		
所在地	浜松市西区	職員数	50名
業種	医療・介護業		

取組の目的：

- 仕事内容・職場環境・働き方で選択される事業者として貢献したい。
- 育児（母親）世代が働きやすい就労環境整備を実現する。
- 若年からセカンドキャリア層まで幅広い世代が活躍できる職場作りに努め、各世代が持つそれぞれの能力を最大限引き出したい。

取組の概要と現在の状況：

◎ 勤務時間適正化 & 所定時間外勤務削減

10年程前から“ノー残業”の取組みを開始。

まず院長から環境整備の取組強化を社員向けにメッセージ発信し、定時内に業務が完了できるよう業務毎に内容等見直しを行った。

その結果、職員全員が“ワーク・ライフ・バランス”を意識し実行するようになった。

- 現在の職員月平均所定外労働時間数はほぼゼロ（2時間未満）。

◎ 有給休暇取得推進

「安定した業務対応品質の確保」を最優先とし、その体制確保に係るコストアップ（要員確保等）を院長自らが認識し、納得して推進。

その結果、同じ部署社員同士における自主的な取組の中で年次有給休暇の取得予定を調整（決定）する仕組みが出来上がり、引き続き自律志向で運用されている。

◎ 育児・介護支援（両立支援）

各家庭における社員の役割分担に伴う負荷状況を理解し、支援する。職員間で相互扶助の認識醸成により、年休取得に止まらず、短時間の外出や勤務時間の前後調整等も調整する仕組みが運用されている。

産休・育休の円滑な取得と運用と並行して、女性が家庭に孤立する状況を回避し、快適なメンタル状態の維持支援を主たる目的として、短時間（又は輕易）就労環境を調整提供し、仕事に取り込むことにより、組織的に支援体制を構築している。

◎ スキルアップ

高校新卒者を積極採用し、資格取得と現場業務スキル向上をセットで実施。長期的な視点で育成し、業務品質向上を実現している。

看護師の採用についても、新卒者の就職先は、従来の“病院勤務が第一選択”ではなく、開業医を含めたスタイルが多様化している（今年度1名採用）。

今後も増加することを感じ、それに対応出来る企業力を持つべく、研修プログラムの組み立てや、指導者の配置等、環境整備に取り組んでいる。

今後の取組：

◎ 法人としては、事務長が窓口となり職員からの各種相談に対応しています。さらに、それを一歩進めて、各職場のベテランが中心となり日常の生活相談（支援）を実施する現場完結型支援体制を試行しています。



企業からのメッセージ：

医療法人社団やわらぎは、職員一人ひとりの就業ニーズを的確にとらえ、一人ひとりと向き合い、職員がその家族を含めて、共に“生き生き!!”在りたいと考えます。

生活スタイルが多様化した今、昔ながらの仕事環境風土では、社会に対応できません。より柔軟に、それは自立した職員と法人との信頼関係の上に成り立ちます。

重機土工のプロフェッショナル集団 を支える労働環境



企業名	駿河重機建設株式会社		
所在地	静岡市清水区	社員数	20名
業種	建設業		

取組の目的：

【宣言】地域社会と共に発展し、重機土工のプロフェッショナル集団としての誇りを持ち、社員の幸福と会社の永続を目指す。

取組の概要と現在の状況：

◎ 時間外労働の削減

見積書作成の作業時間は、会社の所定労働時間数のみで計上するため、それを計画どおり実行していけば、所定外労働は発生しない。現場監督のみ翌日の準備のため、わずかな所定外労働は発生するが、それ以外はないことから、時間外労働の削減が進んだ。

○ 月平均所定外労働時間数は数時間程度。

◎ 年次有給休暇の取得促進

1つの工事現場は4人程のグループで作業しているが、誰かが年休を取得しているときは、必要に応じて他の工事現場から応援に行くフォロー体制が整っている。

さらに、お盆や年末時には通常の休暇に年休を加えた長期休暇の取得が可能となっており、また雨天で仕事ができないことが予想されれば、そのときも年休を取得できることとしている。

○ 年次有給休暇の平均取得率はほぼ100%。

◎ 人材育成

社員へは高度な技術を継承してもらいたいと考え、入社時より最低20以上の資

格取得をバックアップしている。資格取得後に退職してしまう社員もいるが、それ以上に、残った社員が資格取得によって仕事に対して自信がつき、高い意識を持って仕事に従事してもらえらることの方がメリットが高いと考えている。

このことにより個々の従業員の能力向上が図られ、結果として短時間で質の良い仕事が可能となっている。

◎ 快適な職場環境の推進

埃や汚れの中で作業することのないよう、重機のオペレーター室は土足厳禁としている。また明るい色彩でかつ機能性の高いユニフォームを着用し、快適な作業環境の中で質の高い作業を行えるように配慮している。

加えて、最新で高性能の重機を複数台導入し、工事に投入することにより快適な職場環境を実現するとともに、効率的な作業が行えている。

今後の取組：

重機のオペレーターに力仕事はなく、操作ができれば高齢者であっても技術的には問題なく従事可能な業務であるため、高齢者の受け入れも行っており、将来的には、この快適な作業環境の中で能力を発揮してもらおうべく、女性の活用も考えている。



企業からのメッセージ：

弊社は建設業ですが、27年間無災害を連続しています。大型重機械による災害は即、重大災害に繋がるのが予想されるため、当社は、安全衛生協議会を設置し、社員一人ひとりが安全に対する認識を深め、毎日の作業の中に潜む危険の芽を摘み取り、労働災害の未然防止を筆頭に上げ安全作業に邁進することを宣言しています。

また、社員の労働環境についても同様で、社員一人ひとりがワーク・ライフ・バランスに対する認識を深め、毎日の作業の中で相互協力を行いながら、仕事と子育て・家庭生活を両立しつつ個別に有する能力を十分に発揮できるような雇用環境の整備に努めています。

【参考】

☆平成27年度 厚生労働省「安全衛生優良企業」認定

☆平成26年 静岡県「次世代育成支援企業（こうのとりにカンパニー）」認定

「仕事の見える化」が社員相互協力体制の基礎



企業名	飯田工業薬品株式会社		
所在地	富士市	社員数	26名
業種	卸売業		

取組の目的：

一人ひとりが多様で柔軟な働き方を実現し、充実した生活を送ることを支援する。

取組の概要と現在の状況：

◎ 社員が協力して助け合う体制づくり

社員の「多能工化」を図るため、個々の社員の業務内容を「仕事の見える化」し、常に開示しているとともに、各部署に配置されている社員は当該部署で他の社員が行っている仕事を一通り体験してもらっている。

さらに、個々の社員が自分の担当業務に関する「業務マニュアル」を作成しており、これも開示されている。業務マニュアルの作成にあたっては、当該社員のみならず、上司による検証が行われ、また、作業内容の変更等に伴う更新が随時行われている。

こうした体制が、社員が協力して助け合う基本となっている。

◎ 時間外労働の削減と年次有給休暇取得促進のための「見える化」

全ての社員の毎月の所定外労働時間数と年休取得日数をパソコン上で常時閲覧できるようにしている。これにより他の社員との比較ができ、自らの立ち位置がわかるため、個々の社員が自発的に所定外労働時間の削減と年休取得に努めるようになった。

○ 月平均所定外労働時間数は社員一人あたり営業部門で 19 時間、事務部門で 8 時間。

○ 全社の年次有給休暇平均取得率は 1～9 月（9 ヶ月間）で 56%、年間 80% を取得することを促しています。

◎ リフレッシュ休暇の取得

毎年、平日連続5日の休暇（前後の土日と合わせて合計9日）を全社員が取得する。この長期休暇により本人が心身をリフレッシュすると並行して、「仕事の見える化」によって、他の社員が長期休暇を取得している社員の仕事を協力して助け合うことが可能となっている。この休暇は全社員が交代で取得するため、誰もが遠慮なく休暇を取得でき、またこれにより不測の事態で突発的に社員が休むことがあっても社内で業務をフォローできる体制が整った。

◎ 三木（毎月第3木曜日）勉強会の実施

社員がお互いに能力を高めあうために参加自由の勉強会を毎月1回実施している。社員が交代で講師となり、各々テーマを決め、他の社員に教える。その勉強会の評価、感想等については、後日、見える化の一環としてパソコン上で閲覧が可能となっている。なお参加自由の勉強会ではあるが、参加した社員には、その時間分の時間外手当を支払っている。

今後の取組：

入社3か月後に15日の年休を付与し、新入社員が不測の事態で休まざるを得ないときでも賃金が減らないようにし、新入社員でも休みたいときは、欠勤ではなく年休として、遠慮なく休めるようにしていく。（平成30年1月より実施予定）



企業からのメッセージ：

弊社では、会社のホームページに「社内の様子」というページを設け、社員の状況について積極的に広報しています。例えば、「ヨガ教室はじまる」とか、「毒物劇薬取扱責任者に合格しました」など、社内の普段の様子をアップしています。

これにより、社員同士のコミュニケーションが活発になる上に、各社員のご家庭でもお父さん・お母さんが会社で過ごす様子が伺え、家族間でのコミュニケーションのツールにもなっています。

また、弊社はセルフアセスメントを活用した経営革新に取り組み続けた結果、組織内での対話や協働による革新活動と成果が、総合評価で良好なレベルに達していると評価され、2016年度日本経営品質賞「経営革新奨励賞」を頂きました。

こうしたうれしい「結果」は日々の社員の丁寧な仕事の積み重ねであり、それぞれの社員の家族を含めて全社一丸となって取り組んできた努力が報われたと思っています。

【参考】

☆2016年 日本経営品質賞「経営革新奨励賞」受賞

人手不足対策としてのダブルワーク(兼業)制度の導入

企業名	株式会社 遠州鉄道		
所在地	浜松市中区	業種	運送業
社員数	10,500名（グループ会社14社を含む）		



取組の目的：

当社は、運輸・建設・福祉といった人手不足が深刻な業種をグループに抱えており、積極的な採用活動を行うほか、現在就労している社員の待遇や制度改善といった手法にも取り組んでいます。

特に繁忙期対策として今回、「グループ内ダブルワーク」制度を導入しました。

取組の概要：

当社では、バスやタクシー運転手の長時間労働の解消を目的として、2014年に採用専属のプロジェクトチームを発足させ、翌年にはバス運転手の新卒採用を52年ぶりに再開するなどの対応を図ってきました。

今回、グループ内の社員が、ホテルや遊園地といった休日が繁忙期になる職場でのアルバイトを認めるダブルワーク制度を導入しました。

ダブルワークは「労働時間は通算する」という労働基準法の原則があることから、消極的になる企業が多いと思いますが、当社ではグループ各社の労働時間管理を遠鉄人事部で一括して行っていることから、グループ内であれば通算された労働時間管理が容易になることから制度の導入を図ったものです。

今後の取組：

バス運転手については毎年 50 人、タクシーは 80～90 人、介護は 100 人以上を採用しなければ事業の存続にも影響しかねない状況を踏まえ、引き続き働きやすく、応募もしやすい環境づくりを行うこととしています。

企業からのメッセージ：

当社では、新卒者向けの奨学金の返済補助制度に取り組むほか、企業内保育園を 2 か所開設するなど、「働き方改革」を通じて地域社会に貢献することを目指しています。





「魅力ある職場づくり」 に向けての好事例集

【禁複製】
発行元 静岡労働局
平成 29 年 12 月