

## 旭テクノプラント 株式会社

所在地：倉敷市 事業概要：建設業  
 従業員数：90名（男性 68名 女性 22名）  
 H P：http://www.asahi-techno-p.co.jp/



おかやま子育て応援宣言企業（2015）

## 取組のきっかけ

当社は各種プラントの電気設備の設計施工を行っておりますが、近年アグリ事業などの新規分野へも参入しました。2012年以降、5年間で新卒採用した社員が31名と若手社員が多い事業所となっています。今後、子育て世代が増えることを見込み、仕事と家庭を両立した働きやすい職場づくりに取り組み始めました。社員とご家族の心身の健康が全ての基盤であるという社長の考え方が取組の根底にあります。

## 主な取組

- 基本的に土・日・祝祭日が休日ですが、年度末にかけて繁忙期となるため、年度の下半期は一部の土曜日出勤日となる変則的勤務としています。2015年から毎週水曜日と出勤日の土曜日をノー残業デーとしました。
- 所定外労働時間の実績をグラフ化し、各部門で回覧しています。個々の社員の所定外労働時間が分かるため、業務の平準化などに役立てており、所定外労働時間の削減に繋がっています。今後は事務所に掲示し、所定外労働時間削減の意識付けを強めていきます。
- 2016年から、「Powerbook」（パワーブック）というスケジュール帳を自社製作し、全社員に配布しました。この「Powerbook」には、社長の方針や経営理念のほか、福利厚生、健康管理に関すること、会社の就業規則の全文等を記載してあります。各自の年間目標や月間目標などを書き込むページもあり、自身の振り返りにも役立てています。社員からはモチベーションが上がるという好評です。スケジュール欄には社員とご家族の誕生日や結婚記念日なども記載しており、有給休暇の取得促進に繋がっています。



全員に配布した「Powerbook」

※掲載情報は、働きやすい職場づくり取組事例集2016発行時点のものです。

- 2016年11月からは、本人、配偶者、子どもの誕生日や結婚記念日等のある月に休暇を取れる、アニバーサリー休暇を導入しました。
- 事務所の1階にフィットネスルーム、リラックスマームを設置したことにより、終業後、運動して帰る社員が増え、健康増進と所定外労働時間の削減にも繋がっています。
- 子育て支援として、子どもの学校行事がある日に休暇を取れる養育休暇を導入しました。
- 以前は3歳未満の子どもを持つ親が対象であった育児短時間勤務の対象年齢を13歳未満に拡大しました。
- このほか福利厚生には力を入れており、0～3歳の子どもをもつ社員には、おむつを自宅へ配送する「おむつ手当」というユニークな取組を行っています。
- さらにアグリ事業分野では障害者雇用に積極的に取り組んでいます。

## 経営者・管理者層等の働きかけ

以前から行っていた経営会議に、2015年からは社員は誰でも参加できるようにしました。ここで、経営者や幹部社員と社員が一緒になって、所定外労働時間の削減や働きやすい職場づくりなどの検討を行っています。

また、社長は社員の福利厚生の充実のために様々なアイデアを出し、実現してきました。

## 具体的な効果

2010年頃までは社員がなかなか定着しない状況がありましたが、社員への福利厚生を充実させたり、働きやすい職場づくりを行うことにより、入社3年以内の新規学卒者の離職率は現在0%になりました。アニバーサリー休暇などの新たな取組の導入により、有給休暇が取得しやすい環境づくりも行っています。

また、所定外労働時間をグラフ化し、社員の目に見える形で職場に掲示することにより、所定外労働時間の削減に繋がりました。（2016年3月に実施した社員満足度調査では、86.4%の社員が当社の社員として満足していると答えています。）

## 株式会社 大町

所在地：瀬戸内市 事業概要：菓子卸売・小売業  
 従業員数：31名（男性 11名 女性 20名）  
 H P：http://www.ohmachi-site.co.jp/



ユースエール認定企業（2016）

## 取組のきっかけ

数年前、事業の一部見直しをきっかけに、無駄な所定外労働時間の削減に取り組み始めました。

特別なことをしているつもりはありません。誰だって残業はしたくないし、休みたいと思っているはずです。そのためにはどうしたらよいかと考えました。

「仕事の成功者」ではなく「人生の勝利者」を目指すことが、当社の社長の方針です。いくら仕事ができても、自身の健康や家庭をおろそかにしては本末転倒であるとの考えから、仕事も家庭もきちんとするを目標に、取組を進めています。

## 主な取組

所定外労働時間の削減に関する主な取組として

- 2010年頃から、21時消灯を導入。
- 同じく、2010年頃から、固定残業代の導入。
- その後、2015年頃、ノー残業デー（第2、3水曜日）も導入。
- 土日営業しているため、社員が各自業務の段取りを工夫し休めている状況です。有給休暇の取得も促進されていると思います。

ひとつの業務について、複数人でチームを組んでおり、休んだ人の業務もカバーできるようにしています。1人の社員しかできないという状況をできるだけ避けることにより、特定の従業員だけに負荷がかかることはありません。

勤務時間（9:00～18:15）は決まっていますが、急な病気（本人、子ども）など、社員の状況に応じて柔軟に対応しています。

また、新たに取り組みを始めることなどは、毎日の朝礼で全員に周知徹底するようにしています。

パートが約半数と多いので、正社員と同じ仕事をするのであれば、短時間勤務の正社員の導入なども、いずれは検討していかなければならないと考えています。

## 具体的な効果

21時消灯の導入や固定残業代の導入後、所定外労働時間は大幅に削減することができました。残業をやってもやらなくても定額支給（超えた部分はもちろん支給）のため、残業をやらなくても定額を支給されるのであれば、やらずに帰ろう！という意識が徐々に浸透していきました。

チームで仕事をカバーできることから、休みやすい雰囲気づくりができています。年次有給休暇取得率も高いです。

社員が自ら考えて動くという環境づくりができています。

また、こういった取組をすることにより、新規採用した若手職員の3年間離職ゼロを達成しました。



◎ユースエールとは…

若者の採用・育成に積極的で雇用管理の優良な中小企業を厚生労働大臣が認定します。

（株）大町は岡山県内で第1号のユースエール認定企業です。



## 一般財団法人操風会 岡山旭東病院

所在地：岡山市中区 事業概要：医療業  
 従業員数：471名（男性145名 女性326名）  
 H P：http://www.kyokuto.or.jp/



くるみん (2010)



プラチナくるみん (2016)



おかやま子育て応援宣言企業 (2012知事表彰)

## 取組のきっかけ

当院の職員構成は女性が半数以上を占め、育児・介護と仕事の両立という課題を潜在的に抱えていることから、働きやすい職場づくりに20年以上取り組んでいます。

ワーク・ライフ・バランス憲章の策定後、看護協会主催の同憲章に関するシンポジウムに参加した際、企業勤務経験のある大学教授の講演で「くるみんマーク認定企業への就職を推奨している」という話があり、このことがきっかけとなって、くるみんマーク取得に向け短時間正職員や男性の育児休業制度の定着促進や、時間外勤務削減といった取組を加速させました。

## 主な取組

時間外勤務削減の目標管理については、経営指針書を用いてPDCAサイクルのシステムを活用しています。部門ごとに要因の洗い出しや優先順位の絞り込みなどの対策を行い、特に重点項目となるものについては、院長による定期的な進捗の聞き取りや院内全体の会議での中間報告などにより、病院全体で問題を共有しながら改善に取り組んでいます。

短時間勤務正職員制度（就学まで利用可能で中学入学まで延長可能）の導入や、男性の育児休業の取得の推進を図っていますが、利用促進のためには時間外労働の削減が不可欠で、各々の業務改善が必要になります。多職種による手術や検査実施時間の調整と多様な勤務時間の組合せ、病棟内でのリハビリ実施による患者の運搬時間短縮といった部門間協力による効率向上、診断書やカルテ作成など医師が行っていた事務作業への補助者導入、専門的に入院患者の食事や入浴に対応する介護福祉士の導入などの業務改善を行ってきました。また、業務の実情に合わせた勤務時間帯を定め、シフト制による勤務体系も採用しています。

## 浸透・定着のための取組

経営理念のひとつである「職員ひとりひとりが幸せで、やりがいのある病院」を追求する一環として、仕事と子育てを両立させ、職員全員が働きやすい環境を整備し、職員が能力を十分に発揮できるよう配慮しています。毎

年、経営方針を基に経営指針書（各部門目標）を全職員参加で作成し、その中で時間外勤務の削減を重点項目として定め、年間目標の達成に向けてPDCAサイクルの目標管理システムを活用していますが、単に時間を削減することよりも、全ての部門が同じ意識で協力できる効率の良い環境づくりが重要と考えています。このため、経営指針書作成のプロセスを通じ、経営理念を実現するために何が必要かという認識の共有や意識の高揚を図っています。

また、時間外勤務の削減に直結するものではありませんが人材育成にも力を入れており、岡山県中小企業家同友会と連携して、働くことや経営理念に関する研修も行っています。

子育てを支援する取組に関しては、各部門で周知や理解促進に努め、産休・育休等の該当者に対して各種支援制度を説明し、利用・取得を促しているほか、男性の育児休業取得や短時間勤務正職員制度の利用推進も行っています。

## 具体的な効果

数値的な実績（病院全体）

- 平成27年度の1人あたりの月平均所定外労働時間数 2.8時間（2012年度時点 5.3時間）
- 短時間正職員制度利用者36名
- 男性育児休業取得者12名（2014年度9名、2015年度3名）
- 看護師離職率9%（全国平均11%）、新人看護師離職者数2名（過去5年実績）



## 株式会社 岡山高島屋

所在地：岡山市北区 事業概要：百貨店業  
 従業員数：287名（男性 35名 女性 252名）  
 H P：https://www.takashimaya.co.jp/okayama/



くるみん (2009、2011)



プラチナくるみん (2015)

## 取組のきっかけ

大切な当社の社員が結婚・出産・育児・介護等を契機に退職することは、貴重な人材の流出となります。そのような社員の職場定着も含め、育児・介護等、男女問わず皆が仕事と家庭の両立ができ、働きやすい職場環境と従業員同士で協力しあえる風通しのよい職場環境を整えることが重要であると考えたからです。

## 主な取組

- 2013年から12時間の勤務時間インターバル規制制度を導入しました。システムで管理しているため、12時間のインターバルにかからないようシフトが組まれる仕組みになっています。業務終了時間から翌日の出勤時間までの間を12時間あけることで各人が自由に使える大切な時間を確保します。
- 有給休暇の取得率：社員全体で年平均7日です。有給休暇の取得促進のため、次のような制度を設けています。  
**スクールイベント休暇（参観日やPTAなど）：**  
 取得率は高く特に日勤者は半日取得も可能です。  
**ワーク・ライフ・バランス休暇（年2日）：**  
 2016.4月から導入しました。  
 好評で取得率は100%です。  
**リフレッシュ休暇（年4日）：**  
 勤続5年目から5年ごとに取得できます。  
**ライフプラン休暇（5日）：**  
 満50歳に取得できます。取得率は100%です。
- 育児休業については、最大3年間ですが、途中で保育所が見つかり、本人の要望があれば早めに復帰するなど、社員の状況に合わせて柔軟に対応しています。
- 育児休業からの復帰に際して、半日かけてガイダンスを行います。育児休業に入る前にもガイダンスを行っています。（個別の懇談会を実施）
- 育児勤務については、いくつかパターンがあり選択することができます。  
 C勤 9:40～17:40 D勤 9:40～16:25  
 E勤 9:40～19:10（通常と同じ）  
 が人気の勤務方法です。
- 看護休暇や介護休暇については、社員のニーズもあり2016年から半日の休暇取得も可能になりました。

- 定期健康診断を年2回行っています。産業医が週に二回来るので、各社員の誕生日に健康診断を行い、半年後にもう一度軽めの健康診断を実施します。6月には全従業員に対してメンタルヘルスチェックも実施しています。
- 定年退職後の再雇用制度があり希望により65歳まで引続き勤務することが出来ます。

## 経営者・管理者層等の働きかけ

- 労使会議や生産性会議を月一回開催し、それぞれの意見交換や休日取得状況などの実態の報告、安全に業務を遂行できるよう館内パトロール等を行っています。
- 部門長やマネージャーから社員に伝達し、毎月の有給休暇取得状況や超過勤務状況と改善策などを確認しています。

## 具体的な効果

- スクールイベント休暇やワーク・ライフ・バランス休暇の導入により、有給休暇取得促進に繋がっています。
- 育児休業からの復帰はほぼ100%で、結婚や子育てを理由にした離職はほぼなく、育児休業を取得して復帰した女性社員は仕事と生活のビジョンを持って頑張っています。
- 育児休業については、過去、男性も3人取得して（7日程度）育児に参加しています。
- 当社の介護休業については1年以内の取得が可能です。介護休業は今後、働き方改革の視点で重要な休業だと考えております。



## 片山工業 株式会社

所在地：井原市 事業概要：製造業  
 従業員数：500名（男性 423名 女性 77名）  
 H P : <http://katayamakogyo.jp/>



くるみん (2013)



おかやま子育て応援宣言企業 (2014知事表彰)

## 取組のきっかけ

2008年にアメリカから帰国し社長に就任した片山昌之は、男女区別のない職場環境をアメリカで経験しており、また日本の少子高齢化による生産年齢人口減少に危機感を覚え、当時、全体人数の1割にも満たなかった女性を積極的に採用することを開始しました。

女性が働きやすい職場づくりに着手したのもこの頃です。

## 主な取組

## ● 事業所内保育園の設置。

年に一度開催される女性社員と社長との懇親会で、「長く会社で働くためには、社内に保育園を設立して欲しい」という要望を受けて、保育園を設置しました。



事業所内保育園の外観です。

- 男性社員の育児休暇取得を推進しています。
- 育児短時間勤務の対象範囲を小学校就学前までに拡大しました。
- 看護休暇の対象範囲を小学3年生までに拡大しました。
- 介護休業については、対象家族1人につき、3回を上限として、通算1年間取得できるように拡大しました。
- 仕事と家庭の両立を支援するためにノー残業デー（水、金曜日）を導入しました。  
ノー残業デーには、労働組合や人事総務の管理者が、社内をパトロールしています。繁忙期など難しい面も

※掲載情報は、働きやすい職場づくり取組事例集2016発行時点のものです。

ありますが、パトロールをすることで社員へ意識付けができてつあると思います。

- 間接部門では、担当業務を効率的に推進できるように、フレックスタイムを導入しました。
- 「生産性向上委員会」を管理職以上で月一回開催し、間接部門の業務の効率化およびムダの排除について検討し、時間外勤務削減に取り組んでいます。
- 有給休暇の取得率向上を目指し、有給休暇の計画的付与（3日）を推進しています。  
有給休暇取得を計画することで、家族イベント等にあてるように推奨し、有給休暇の取得率向上を図っています。
- 積立有休（最大20日）を導入しました。  
2年を超えて未取得の有給休暇は積み立てることができます。有事の際、介護、育児、病気などに充当することが可能です。通常の有休は余暇のために取得できません。

## 具体的な効果

- 新卒採用時の会社説明会で事業所内保育園を紹介すると、仕事と育児の両立をバックアップしている会社ということで、とても興味を持ってもらえます。
- 保育園の利用も開園当時は2人でしたが、現在は10人まで増えました。
- 新卒の女性採用拡大により、2008年時点で女性社員は40人でしたが現在は77人まで増えました。
- 男性社員が育児休業を2013年と2015年に各1人取得しました。
- 仕事と子育ての両立に積極的に取り組んでいることが認定され、2013年5月に次世代認定マークくるみんを取得しました。
- 所定外労働時間は前期と比較し、28.6%削減することが出来ました。

## 角南被服 有限会社（箕島工場）

所在地：岡山市南区 事業概要：衣服製造業  
 従業員数：68名（男性 7名 女性 61名）  
 H P：https://www.sunamihifuku.co.jp/



おかやま子育て応援宣言企業（2016）

## 取組のきっかけ

離職者対策として、どうすれば長く勤めてもらえるかを「社員の立場で」考え始めました。当社はパート社員が多いため、手始めに、パートの社員が働きやすく、子育て優先の職場づくりに取り組もうと思いました。「岡山で一番働きやすい縫製工場、そして岡山で一番働きがいのある縫製工場を目指す」という取組です。

## 主な取組

- パート社員の育成・将来性を重視しています。子育てから手が離れた後はフルタイムで働いてくれることが多いからです。
- 子どもの学校の長期休暇（春、夏、冬）に合わせて休暇が取得できるようにしています。「子どものための仕事」を第一に考えての取組です。
- 子育てを優先してもらうため、柔軟な勤務形態をとっています。勤務時間は8時～17時が基本ですが、各社員の状況に合わせて9時出勤、午後出勤など自由に出勤時間を決めることができます。子どもの体調が悪い時は早退を勧めるなど個人の事情やライフスタイルに合わせて柔軟に対応しています。
- 全社員のうち約4割がパート社員のため、土曜日は全社員の約半数が休暇をとるような状況ですが、業務を分業制にしており、月～金曜日で衣類のパーツを作りだめしておいて、土曜日に作りためておいたパーツを消費するなど、工夫して作業を行っています。
- 作業工程を見える化（数値化）することにより、どの部門で製造の遅れがあるかが全社員に分かるようにして、作業が停滞しないよう効率的に製造を行うことができるようにしています。
- 子どもの長期休暇中などで出勤できない社員には、ミシンなどの道具を貸与し、在宅で作業することも認めています。

## 経営者・管理者層等の働きかけ

月に一度、全員参加のミーティングがあり、その場で新たな取組等の伝達を行っています。経営者側からだけ

でなく、社員からの意見も積極的に取り入れています。その際に示すのは考え方や枠組みだけで、数回繰り返すと、効率的なやり方を社員が自主的に考えるようになりました。「いいものづくり」を目指して会社、社員が働いているためだと思っています。

自分の仕事に誇りを持っている社員が多く、有給休暇取得に消極的である方もいますが、体調不良の時などには有給休暇を取得するように勧めています。

性別、年齢、学歴を問わず実習生を積極的に受け入れるほか、教員や就職支援センターのスタッフの現場見学も積極的に受け入れています。

## 具体的な効果

こうした働きがいのある縫製工場を目指す取組を始めからは、離職率が低下していききました。長く在籍してくれるようになりました。

また、すべての作業工程をこなせる社員が多いので、作業工程の見える化により、遅れている作業をお互いにフォローし合い、作業が滞ることがなくなり、生産性の向上にもつながっており、結果として所定外労働があっても1時間程度であり、所定外労働の削減につながっています。



## 株式会社 N I C S

所在地：玉野市 事業概要：情報サービス業

従業員数：68名（男性 54名 女性 14名）

H P : <https://www.nics.ne.jp/>

くるとん (2016)



おかもま子育て応援宣言企業 (2008)

## 取組のきっかけ

当社は、情報処理システムやプログラム開発を行うIT企業です。年末などの繁忙期には業務が集中し長時間労働が常態化しがちでした。そのため30歳代を中心に社員の退職が相次ぐという問題に直面しました。そこで、社員の流出防止、労働力不足の解消及び会社としての対外信用度の向上を目的として、2013年に外部顧問を含む諮問委員会を立ち上げ、人事評価制度の導入や時間や場所にとらわれない多様な働き方の整備に取組むことにしました。その一環として、次世代育成支援対策推進法の一般事業主行動計画も策定しました。

## 主な取組

- フレックスタイム制度を制定しました。当社では、当日の始業までであれば変更も可能です。
- 有給休暇の取得促進として、半日有休に加え、時間単位での取得も制度化し、通院、介護、学校行事等への参加をしやすくしました。また、パースデー休暇制度を新設し、誕生月と翌月の間に2日を取得することができます。
- 社員の希望により、短時間正社員として働ける制度を導入しました。1日の勤務時間が短い形態と週の勤務日数が少ない形態から社員が選択できます。給与については、正社員の給与を基に勤務時間で按分しています。
- 在宅勤務については、セキュリティの関係で実施が困難でしたが、問題をクリアできたため導入することができました。病気を抱えた社員も継続して働くことができます。今後は対象を拡大したいと思っています。
- 当社でも繁忙期における所定外労働時間の削減は課題となっています。そこで、社員の負担軽減のため、海外オフショア\*の実施や外国人出向社員の受入等に対応しています。

\*ソフトウェア開発などを海外の開発会社に外部委託すること。

- インターンシップを長年実施しています。大学生は10日間、高校生は4日間の就業体験機会を提供しています。

## 浸透・定着のための取組

年次有給休暇の取得促進などは社員の自主的な活用に委ねることになりますが、四半期ごとに開催する全社員参加の業績報告会の中で、こうした取組を周知徹底しています。

以前参加した新経済連盟の会議で、多様な雇用環境推進について会員間で情報交換をしたところ、当社の方が進んでいたという実態が明らかになり、社員に報告したこともあります。

最近始めた取組では、定時退社、深夜残業禁止の定着を図るため、時報をしゃべる時計を使い、時間を意識してもらうようにしています。

## 具体的な効果

離職者が多い年には男女合わせて年間10名程度になることもありましたが、取組後は、2名から4名程度となっており、離職理由も、仕事と家庭の両立が困難であるというものは見られなくなりました。

育児休業取得後、フレックスタイム制度や短時間正社員制度を利用して頑張っています！



## 株式会社 のだ初

所在地：倉敷市 事業概要：鶏卵の生産及び販売  
 従業員数：145名（男性 34名 女性 111名）  
 H P：http://www.nodahatsu.jp/



おかやま子育て応援宣言企業（2016）

## 取組のきっかけ

当社は1913年に飼料雑穀店として創業し、現在は鶏卵の生産・販売、畜肉の加工・販売、直売店での販売などを中心に事業を展開しています。2002年には育児や介護の休業制度を設けていましたが、100周年を機に現在の社長が代表取締役就任し、約2年前に創った経営理念「善き仲間と善き事業 善き人生を創り続ける」を胸に日本一幸せな会社を目指して、社員にも「勤めてよかった」と思ってもらえる会社づくりに努めています。フルタイム勤務が基本という働き方から、無駄な残業を減らし有給休暇の取得を促進することなど改善のスピードを上げています。

2～3年前になりますが、子育てしながら働きたいお母さんと事業所のマッチング事業を行っている、NPO法人輝くママ支援ネットワーク「ばらママ」主催の就職説明会に参加したことからご縁をいただき、今でも、「ばらママ」さんからも情報や意見をいただきながら、現在進行形で働きやすい職場環境づくりに取り組んでいます。

## 主な取組

社員の約8割が女性社員ですが誰でも育児休業制度を利用しやすい雰囲気づくりに努めておりますし、約6割の社員がパートであることから、パートであっても育児休業制度を取得できるようにしています。

また、小さな子どもがいる主婦の方も多く、保育園や幼稚園、小学校、PTA活動への参加も奨励しています。具体的には、学校行事等事前にわかるものは申請していただければ、社員が「お互い様」の気持ちを大事にして相互理解を深めることや、時間単位の有給休暇制度の導入などにより休みを取りやすい環境づくりに努めています。

小さな子どもがいる社員には、短時間労働や出勤日調整を行っています。規則上は3歳までの子どものいる社員を対象として出勤日調整制度を設けましたが、社員から相談があれば3歳以上の子どものいる社員に対しても期間を更新できるよう柔軟に運用しています。

生産部門においては工場増床による作業効率の改善や、シフトも10パターン程度設定し、事情に合わせて柔軟に選択できる形で運用するなど、時間外勤務の発生しにくい環境の整備にも取り組んでいます。

## 経営層・管理職層等の働きかけ

現社長は創業者から四代目になりますが、月1回以上のペースで社長から社員に対して「四代目通信」という電子メールを配信しており、人間的魅力を発揮できるような啓発やムダな残業を減らして自分の時間をつくるためには仕事の進め方（考え方）を変えていかなければな

らないなどの啓発を行っています。電子メールを見ることができない職場では、メールを職場内に掲示し全社員が目に来るように工夫しています。

## 浸透・定着のための取組

有給休暇取得促進、短時間勤務、出勤日調整など社員が働きやすい環境づくりを目指していますが、どうしても12月の繁忙期などには残業も多くなります。また、部門も事務、営業、生産など多種多様で、現場での調整は大変ですが、部門長から社員に十分説明を行ったり、相談に乗るなどしているため、不和の原因となったり大きなトラブルになることはありません。

また、レクリエーションを通じて社員同士の絆を深める事にも力をいれており、相互協力しやすい環境づくりも行いながら取組を進めています。

また、新入社員と社員の希望者で、晴れの国おかやま24時間100キロ歩行に参加しています。準備力や感謝の気持ちを学んでもらい、困難を克服することで自信をつけてもらうことや、新入社員同士や先輩社員との絆を深めることにつながっています。

## 具体的な効果

2014年頃から、人員確保のため社員による紹介を奨励していますが、働きやすい職場と認識してくれた社員が口コミで情報を広げてくれることで、人材確保にも良い効果が現れています。

新卒採用者の定着率が低い状況がありましたが、職場環境の改善や関わりを持つことによって、去年、一昨年の新卒採用者は一人ひとりが各部署で重要な役割を果たしてがんばってくれています。また、家族のために休みをとる社員も増えてきており、休暇取得率は増加しています。まだまだ取り組むべきことはあり、喜んで働くことが出来る職場に近づけるため、今後も取り組んでいきたいと考えています。





## 株式会社 フジワラテクノアート

所在地：岡山市北区 事業概要：機械製造業

従業員数：123名（男性 105名 女性 18名）

H P：http://www.fujiwara-jp.com/



おかやま子育て応援宣言企業（2015知事表彰）

## 取組のきっかけ

当社は醸造機器の製造をしており、創業から85年、国内シェア80%を占めるトップメーカーとなりました。しかし、その地位に甘んじず、更に発展していくためには、本質的課題にしっかりと向き合い、経営環境の変化に合わせて変えなければならない部分は変えていかなければならないと考えました。外部機関にお願いし社員へのインタビューを行うと、様々な課題が顕著になりましたが、全社員の力を最大限に発揮できる組織にしていくには、更に風通しが良く働きやすい職場づくりを行う必要があり、2016年度より経営理念から抜本的に見直し、様々な取組を行っています。

## 主な取組

- 平日21時までには退社（勤務時間 8:00～16:45）  
実態として、一部の社員に時間外勤務が集中していることが判明したため、仕事の平準化、人事制度・評価制度の見直しなどを行いました。取組みを通じ、管理職も部員の残業時間にさらに関心を払うようになりました。
- リフレッシュ休暇（連続3日間）
- ノー残業デー（木曜日）。残業ポリシーをトップダウンで推進。
- 会議の改革。  
最長30分、出席者の厳選、事前に資料配布、会議の中で結論を出すなど効率化を図りました。
- 顧客満足を追及しすぎる傾向があり、無理をした受注が多く、結果、長時間労働になっていました。顧客ニーズを的確に捉えることが効率的な仕事に繋がり、リフレッシュする時間を生み出すことでさらに効率的な仕事が出来るといった考え方が浸透してきました。
- メンターメンティー制度（若手社員一人一人にメンターをつけ、目標設定や進捗状況などを相談する場を設ける。）  
若手社員の成長スピードを高めることで、先輩社員の業務負荷が軽減出来るほか離職率の低下にも繋がると考え導入しました。
- Lプロジェクトの設置。  
女性社員の比率は14%です。男性社員が多い職場ですが、女性の力を更に活用することが必要と考えました。もっと女性社員に自主的、自立的に取り組んで欲しいと思い、月に1回情報共有の場を設け、女性が働きやすい職場づくりを目指しています。
- 女性の働き方に関し、要望に応じて2パターンのコース（アシスタントコース・プロフェッショナルコース）を用意しています。
- 男性の育児参加。子どもの通院や看病に男性社員が関わられるよう、特別休暇を設けています。
- 大学生、高校生のインターンシップ、中学生の職場体験にも力を入れています。

※掲載情報は、働きやすい職場づくり取組事例集2016発行時点のものです。

## ● わくわく祭り

社員と家族を対象にしたイベントを企画することで会社について知ってもらい、家族の交流を深め、会社との結束を図ることを目的としています。

## 経営者・管理者層等の働きかけ

- 最初は男性社員の女性社員に対する本質的理解が得られない部分もあり、何気ない言葉に傷つく女性社員もいたため、管理職を対象に社労士によるマタハラ、セクハラ、パワハラ研修を実施しています。資料は全社員に配布しています。
- 人事制度改革  
成長のステップを分かり易く明示し、社員一人一人の成長と会社の戦略を更に強く結びつけました。同時に、管理職のマネジメント強化、公正な処遇の推進、チャレンジブルな組織風土の醸成にも繋がっています。

## 具体的な効果

- 出産や育児の際に、社員が協力し合って休暇を取りやすい雰囲気を作っています。「仕事と家庭の両立がしやすい。」との女性社員の声があります。
- 業務の平準化や会議の改革により、所定外労働時間は顕著に減りました。また、リフレッシュ休暇は取得率100%です。
- 育児休業取得率も、女性（1年）の取得率は100%ですし、各人の状況に合わせて延長も可能です。最近の若い人は男性も育児に参加すべきとの考え方を持っていると思います。
- 取組を実施していると次第に社員が同じ方向を向いてきてくれる、必ず動いてくれることを実感しています。社員全員が共通イメージを持てるようになれば会社全体が変わっていけると思います。



Lプロジェクトの様子です。