

## ① 株式会社 Orb

所在地：倉敷市吉岡 242-1 設立：2014 年  
 資本金：200 万円 従業員数：14 名  
 事業概要：小売業（インターネット販売）

### 取組のポイント

- ・個人の環境に合わせた働く仕組みと環境整備
- ・経営理念の「相互尊重」に基づいたお互い様な働き方と社風職場づくり



### 取組前（きっかけ）

- **創業者の経験**  
シングルマザーであった創業者の経験から、働くことに環境制限がある人にも、環境を整備することで、思いっきり働くことができやがいのある人生を送ってほしいという思いがあった。
- **スタッフの悩みや問題の解決の結果**  
働き続けることに壁ができるたびに、スタッフごとに解決策を見出した結果、テレワークの導入や分給制度の導入に至った。

### 取組後（効果）

- **スタッフの自立・意識の向上と社風**  
休みの為に仕事の準備・調整をするなど、個々の意識が向上した。急な休み等があってもスタッフ同士がカバーしあう社風が定着した。
- **ムダの削減**  
テレワーク導入の為、業務を細分化&見える化し、ムダな作業の削減や、誰でもできる仕組み作りができた。繁忙期の業務分散により作業時間短縮や閑散期の経費削減となった。
- **雇用の確保**  
会社の取り組みが認知され、求人を出すと意識の高い応募者が増え、優良人材の確保にもつながっている。

### 取組内容

- **分給制度**  
業務の細分化を行い、1分単位で働ける制度を構築。参観日・介護・授業・Wワークなど、個々の事情による時間の調整がしやすい。
- **テレワークの導入**  
①自動カウントシステム型  
昼でも深夜でも自分の好きな時に仕事ができる。  
②クラウド出社型  
社内と画面・音声をネットワークでつなげ空気を感しながら仕事ができる。
- **育児・介護休業、短時間勤務**  
就業規則への整備
- **正社員転換制度**  
パートさんの子育てを終えた未来の目標となる。
- **ランチ会**  
主婦の参加しやすい昼に、業務や出勤時間帯の異なるスタッフで、ランチをとりながらの交流会を開催。
- **社長飯の日**  
晩御飯作りが大変なスタッフやその家族に、リクエストのあった一品を社長自らが準備。タッパで持って帰ることができる。

### 今後の課題

- **社員教育・業務&評価制度の見える化**  
この環境に当たり前と思わず目標を持って働きがいのある職場を作ることが必要。
- **都度課題に向き合う**  
人は年齢を追うごとに悩みや課題が変わるため、その都度、改善策を模索し対応し、経営者自らが率先して対応することが必要。

## ② トリツ機工株式会社

所在地：岡山市南区福成 2-19-2 設立：1967 年  
 資本金：5,000 万円 従業員数：45 名  
 事業概要：卸売業（工作機械、機械工具）

### 取組のポイント

- ・時代背景に沿った就業規則の見直し
- ・時間効率を高めなければならない社内環境を設定



### 取組前（きっかけ）

- **働き方に対する社会環境の変化**  
専門知識がなかったので社会保険労務士に相談。
- **労働時間が長い**  
営業会社だから仕方ないという古い慣習。  
⇒時間効率の意識が低かった。
- **産業用ロボットの販売**  
エンドユーザー向けにロボット補助金を活用していた。

### 取組後（効果）

- **就業規則の見直し後**  
業務効率化手当は多い月で 12 名取得（平均約 7 名）  
有給休暇取得率は大幅アップ・育児休暇 1 名取得中。
- **時間効率の向上**  
残業時間は半減、売上 119%（導入前年度上期比）
- **定着率の向上**  
離職率低下に取組み、職場定着支援助成金取得中
- **瀬戸内ロボットサポートセンタの順調なスタート**  
開設 3 ヶ月で 40 社 117 名の来場（3 月個展実施予定）

### 取組内容

- **就業規則の見直し**  
業務効率化手当の導入  
⇒月当たりの残業時間が一定以下になると手当を支給  
育児介護休業規程を改定施行  
⇒従業員への説明会を実施
- **時間効率を高めなければならない社内環境を設定**  
一定時間になるとパソコンを強制シャットアウト  
⇒10 分前には忠告メッセージ、5 分前には「蛍の光」を放送
- **業務の改善**  
営業先へ朝早く訪問し帰社時間を早めるとともに、営業日報の簡素化を図るなど、社員提案による業務改善の取組
- **「健活企業」応援プロジェクトに参入**  
従業員への健康づくり活動への取組  
⇒40 才以上の人間ドック希望者への半額負担
- **瀬戸内ロボットサポートセンタの開設（昨年 12 月）**  
労働人口減少への対応として、産業用ロボット普及活動を計画  
⇒経済産業省の「ロボット導入促進のためのシステムインテグレーター育成事業」に採択（全国で 12 社）

### 今後の課題

- **従業員満足と顧客満足の両立**  
新入社員を含め若手社員の成長スピードの向上・社員のモチベーションアップのため、達成感をどう感じさせるかを追求。
- **瀬戸内ロボットサポートセンタによる社会貢献**  
ロボットシステム普及による、ものづくり企業の生産性向上の実績を目指す。

### ③ 有限会社南野製作所

所在地：倉敷市栗坂 810-10 設立：1996年  
 資本金：300万円 従業員数：27名  
 事業概要：製造業（農業機械部品加工）

#### 取組のポイント

- ・女性特有の「きめ細やかさ」や「粘り強さ」を生産現場で積極的に活用
- ・改善活動や経営者とのコミュニケーションを通じて「自律して働く会社」を目指す



#### 取組前（きっかけ）

- **新たな事業展開**  
従業員数が限られる中、主力の農業機械部品加工に加え、付加価値の高い新たな分野への進出が課題であった。
- **女性従業員が多い職場**  
創業当初、マシン部品加工を手掛けていたこともあり、女性の多い職場であった。（社長夫婦、兄弟で始め、近くのパートのおばちゃんが入居という下地がある。）

#### 取組後（効果）

- **女性の力が躍進の原動力**  
現場で活躍する女性技術者が全従業員27名中13名を占めている。発注元からはきめ細やかな心配りや誠実な対応が高く評価。
- **生産性の向上**  
設備導入により加工時間を短縮させ、多台持ちを実現したことで生産性の向上を図った。また、医療機器部品など新たな受注にもつながっている。
- **従業員の定着**  
個別面談を繰り返すなどコミュニケーションを充実し、従業員の定着を実現。
- 「はばたく中小企業・小規模事業者300社2017」に選定

#### 取組内容

- **女性特有の「きめ細やかさ」や「粘り強さ」を生産現場で積極的に活用**  
女性の持っている「きめ細やかさ」や「粘り強さ」という特性は「ものづくり」に適しており、生産現場で積極的に活用。
- **多能工の育成**  
一つの工程を複数の従業員が担当できるよう多能工を育て、特定の従業員が不在時でもカバーできる体制を構築。担当者不在による業務の停滞を解消し、休暇を取りやすくしている。
- **「改善の日」など生産性向上の取組**  
毎月第2、第4水曜日を「改善の日」と定め、外部専門家を交え課題を抽出し、解決方法やアイデアを議論した後に実行する。その進捗状況を工場内に掲示し「見える化」している。ものづくり補助金を活用し最新機械設備を導入し、経営革新計画にも取り組んだ。
- **コミュニケーションの充実**  
日々の相談に加え、年2回程度、経営者が従業員と個別面談を行いコミュニケーションの充実を図っている。



#### 今後の課題

- 就職希望者は給与より年間休日数や超過勤務の有無を重視する一方、中小企業では超過勤務が生活給となっている実態がある。
- 大手企業ですら人材不足であり、中小企業での人材確保はますます困難になってきている。
- 毎年発注側からコストダウンを求められおり、中小企業の働き方改革には発注者側の改善が必要。
- 男女を問わず、学校行事や子どもの急病などに対応できる休暇制度が必要であるが、余剰人員を確保する余裕がない中小企業だけでは実現が困難。待機児童の解消や仕事と介護が両立できる取り組みなど、中小企業が弾力的に人材を確保できる仕組みが必要。

### ④ 株式会社安藤嘉助商店

所在地：倉敷市玉島中央 1-22-30 設立：1996年  
 資本金：1,000万円 従業員数：58名  
 事業概要：建築業（リフォーム、新築）、不動産業

#### 取組のポイント

- ・人が取り組むべき改善と仕組みの改善を分けて考えることで、単なる時短ではなく業務効率の改善につなげる
- ・社員の自己実現の場所となる環境づくりで、『お客様にも社員にも選ばれる会社』になれる

#### 取組前（きっかけ）

- **充実したネット環境で働き方が変わる時代**  
残業が当たり前の環境だったが、ツール（iPad）の利用で飛躍的に効率化できる時代になっている。
- **社員満足度に比例して、お客様満足度も高まる**  
ワークライフバランスが整うことでメリハリがついて『集中力』アップにつながり、より仕事に力を注ぐことができる。

#### 取組後（効果）

- **情報の伝達ミスと移動時間が減少**  
複数の職人との打ち合わせが一本化されることで資料を渡す時間が減少するとともに、クラウド上の資料が常に最新情報となり伝達ミスが減った。
- **定休日をお客様が意識してくれる**  
従業員も意識して定休日の取得を進めているが、スケジュール調整する際に、お客様が定休日を避けてくれるようになった。
- **所定外労働の削減**  
1人当たりの平均所定外労働時間数が、取組前と比べ20時間/月の削減。

#### 取組内容

- **情報のクラウド管理**  
タブレット端末を全社員に支給するとともに、外部の職人にも貸し出し、打ち合わせに活用。タブレットを利用した情報共有でスピード感のある正確な伝達ができ、紙媒体で起こりがちな『情報が遅い』『情報が古い』といったことが大きく減少した。
- **休める環境づくり**  
定休日（本店：水曜日、支店：木曜日）の設定と営業開始時間の変更（出社9時、開店10時）により、作業へ集中できる時間づくり。時間有給休暇の導入により1時間単位で休み、多様な時間の使い方を選択できるようにした。
- **生活環境の変化に対応できる勤務体制**  
出産、介護など生活環境の変化が起きても対応できるように、チーム制を導入し情報を共有するとともに、在宅勤務のシステムを導入準備。（現在：産休中2名設置）。
- **「働き方改革委員会」を設置**  
社内に「働き方改革委員会」を設置し、従業員が意見交換しながら、働き方改革を推進。

#### 今後の課題

- **成功事例の共有が課題**  
仕組み（システム）で改善できる残業時間の削減は進んでいるが、個人が行う業務改善の成功事例を共有しても、個人の能力や特性に差があり全てにおいて十分な効果が発揮されていない。（仕組み＋業務改善＝働き方改革）。
- **女性社員の多様な働き方の実績が少なく取組を模索**  
在宅勤務、産休復帰、子育て支援などの取組は行っているが実際の適応事例がまだまだ少なく、本当に社員にとって働きやすくなる環境整備に会社として答えが見えていない部分もある。（計画＋実施＋改善サイクルの構築＝働きやすい改革）。