

事例集 2017

① 株式会社 英田エンジニアリング

所在地：美作市三保原 678 創業：1974年
資本金：6,000万円 従業員数：128名
事業概要：製造業（機械製造）

取組のポイント

- ・生産性の改善等により残業時間を抑制し、働きやすい職場づくり
- ・育児休暇制度やインフラ整備等により、積極的な女性活用

取組前（きっかけ）

- **社会環境を考慮**
社員の長時間労働を減らす必要性。
- **生産性改善への取組**
アメンバー経営の導入等により、生産性改善への取組。
- **女性活用対策**
女性の能力発揮、活用の必要性を感じていた。

取組後（効果）

- **社員のモチベーション向上**
社員の意欲が向上し、モチベーションが向上した。特に女性社員は顕著であり、女性のリーダーも多くなった。
- **定着率の向上**
元々定着率は良かったが、産休等を取る女性社員の復職が図られた。
- **生産性の改善**
アメンバー経営の導入により、生産性の向上が図られている。

取組内容

- **残業時間抑制**
労働時間短縮に取り組んでおり、今年から月 70 時間以上残業した社員について、受診を義務づけ、健康管理に力を入れている。
- **育児休暇、短時間勤務・復職制度**
育児休暇を 1.5 年まで延長。子育て世代の短時間勤務・復職制度導入。その他、柔軟な勤務体制（早出・遅出勤務）導入
- **女性活用のためのインフラ整備**
各工場に、女性が勤務しやすいよう重量物移動の負担を軽減する補助器具導入。
- **QC D 活動、改善提案制度の取組**
京セラのアメンバー経営を取り入れ、生産性の改善と人材育成を図っている。また、改善提案制度を導入し、報奨金も実施。
- **人事制度改善の評価制度確立**
評価基準を社員にオープンにし、賞与、昇級、昇格に活用している。また、資格取得時の賞与増も行っている。

今後の課題

- **中間管理職の育成**
技術職員等はある程度充足しているが、中間管理職員が不足しており、育成や採用が必要。
- **国際分業による労働力確保**
国内の少子化に対応し、海外での生産拠点構築等が必要。
- **研究開発の強化**
新たな技術・製品を開発していくことが必要。

事例集 2017

② 大松精機 株式会社

所在地：倉敷市矢部 232-1 創業：1984年
資本金：3,000万円 従業員数：40名（グループ計 170名）
事業概要：製造業（金属加工製品（設計・製造・販売））

取組のポイント

- ・育児・介護と仕事の両立対策として、社内保育施設の整備
- ・安価で利用できる食堂・寮の整備

取組前（きっかけ）

- **先進事例の視察**
海外視察（ドイツ）時に、工業団地において、団地内保育施設を従業員が利用していた。
- **人材確保対策**
従業員の確保に課題があり、柔軟な対応が必要であった。

取組後（効果）

- **従業員の定着率の向上**
従業員から、育児と仕事の両立が図られるなどの評価を受けており、定着率が向上した。
- **人材確保へのレスポンス向上**
保育施設があることで、従業員の募集を行った際に、応募の反応が大きくなった。

取組内容

- **保育施設の整備**
仕事の両立を図るため、社内に保育施設を整備した。（平成 27 年 12 月申請、平成 28 年 1 月整備）
現在、保育士 2 名雇用し、従業員の子ども 4 名を保育している。
さらに、就学児についても、夏休み等の期間受入を行っている。（従業員の保育費用の負担はなく、全額会社負担。但し、食事代のみ一食 100 円。）
- **寮の整備**
従業員の負担を軽減するため、安価で利用できる食堂・寮を整備した。
（食堂一食 240 円均一、寮費 2.7 万円/月）



今後の課題

- **熟練技術者の確保対策**
若い従業員が多く（平均 28 歳）、より技術力の向上を図るために、計画的な育成が必要。
熟練技術者が不足しており、その確保が必要。（特に溶接工）
- **社内保育施設等に対する支援**
申請の遅れにより、助成金が得られなかった。今後、介護の問題にも対応できるよう、将来的に社内に介護施設を整備することも検討しており、支援が必要。

※掲載情報は、働きやすい職場づくり取組事例集2017発行時点のものです。

③ 倉敷木材 株式会社

所在地：倉敷市中島 1000-1 創業：1907年
 資本金：3,000万円 従業員数：61名
 事業概要：卸売業（木材、建材）、建設業

取組のポイント

- ・生活者の視点をもった企業人の育成
- ・「働き方に制約のある社員」も含めた相互尊重の風土作り



取組前（きっかけ）

- **社会的責任**
長時間労働等による過労自殺や過労死を防ぐことは最も基本的な社会的責任である。
- **インクルージョンの実現**
育児、介護、障害等の何らかの制約を抱える社員の活躍を促したい。
- **企業競争力の向上**
当社は住宅に関連した仕事をしている。社員がもっと家庭に関わることで、より良い仕事ができる。

取組後（効果）

- **顧客からの評価**
属人的な営業スタイルからチーム営業スタイルに移行したことを法人顧客から評価された。個人顧客（特に女性客）から、取り組み姿勢を評価される機会が増えた。
- **有給休暇取得率の向上**（但し有休計画付与も含む）
- **社員の地域活動への参加**
スポーツチームの監督、町内会活動等への参加増加。
- **女性リーダーの誕生**
組織改編にあたり、新たに女性リーダーが2人誕生。

取組内容

- **主な取り組みの経緯**
- 2006年 ・17時以降の社内会議の段階的廃止に着手（育児・介護を抱える社員の活躍を阻害する要因を減らす）
- 2009年 ・環境認証取得にあたり、労働生産性向上に関する数値目標を設定（「時間」「効率」への意識を高める）
- 2012年 ・働き方を変えることを経営の年間目標に明文化
- 2014年 ・多様性への取り組みを強化
（例）・男性も短時間勤務制度、フレックス制度、育児休業制度等を利用するように個別に声がけ
・女性だけで構成されたチームを結成し、女性顧客に向けた企画を実施（「クラモク家づくり研究所」）
・部門横断的な女性の親睦組織を発足（「みらい塾」）
・女性専用休憩室を新設（県奨励金受給）
- 2015年 ・国際インターンシップ開始（労働観の多様性に触れる）
・属人的な営業からチーム営業スタイルへの段階的移行
- 2016年 ・社員の行動規範を新たに設定（「多様・公正・責任」）
- 2017年 ・組織の階層を減らし、フラット化（生産性向上のため）
- 2018年 ・（予定）男性社員による“長期”の育児休業取得第一号

今後の課題

- 長時間労働は解消されつつあるが、生産性の向上が追いついていない。
- 同一労働同一賃金への対応（非正規職員の待遇向上、職務内容の明文化）
- 社員による積極的なボランティア活動、NPO活動（場合によっては副業）への参加の支援、制度面や労働時間管理の問題への対応
- LGBT（性的少数者）への取組（社内：トイレや休憩室のあり方、対顧客：「女性向け」イベントはどうあるべきか？等の問題）

④ 株式会社 WORK SMILE LABO

（旧社名：株式会社 石井事務機センター）

所在地：岡山市南区福浜町 15-10 創業：1911年
 資本金：5,200万円 従業員数：28名
 事業概要：卸売業（オフィス機器、家具販売）

取組のポイント

- ・テレワークの導入による働く場所を選ばない環境の整備
- ・生産性向上のための環境創りとルール創り

取組前（きっかけ）

- ① 人員の余裕がなく、イレギュラーな休みなどが発生すると、業務に与える影響が大きかった。
 - ② 生産性が低く、残業が多かった。
- ↓
- **働き方を改革する必要がある**
まずは自社の経営課題を働き方改革により改善するきっかけとなりました。

取組後（効果）

- **テレワークを活用した働き方の多様化**
休む必要もなくなり社員の生活にゆとりが生まれ、社員満足度が向上した。
- **生産性の向上**
残業時間の大幅削減（前年比 51.8%）
売上 / 106.7% ・ 粗利 / 117.6%（前年比）
- **採用力の向上**
2018年度岡山県新卒就職希望企業ランキング 12位
（H29.4.12 山陽新聞朝刊）
中途採用応募数の増加（前年比 1.8倍）

取組内容

- **生産性を高める2つの取り組み**
 - ① 生産性を高められる環境を作ること
（物理的環境）
外勤も含めた全社員がテレワークのできる環境を整える。
・ 電話 / 来客対応がない分、業務に集中できる
・ 外勤メンバーも隙間時間を効率よく活用
（意識的環境）
ノートクタイム、退社時間宣言カード、蛍の光（音楽など）
・ 時間意識の向上
・ 仕事に関係ない会話を減少
・ 早く帰り辛い雰囲気改善
 - ② 生産性を高めざるを得ないルールも作る
PC強制シャットダウン
・ 決められた時間に強制的にPCがシャットダウン。
ネットワークカメラ
・ 20時頃に社内を確認し、声がけて退社を促す。
- 【ポイント】 ① 生産性を高められる環境を作ったうえでルールを作ることが重要！
② 評価制度と連動（人時生産性を評価）

今後の課題

- 働き方の更なる多様性に会社が対応し、社員満足度をより向上させる。
- テレワークの更なる活用（共有型サテライトオフィスの開設）

⑤ 株式会社 池田本店

所在地：高梁市川上町地頭 1309-3 創業：1911年
 資本金：1,000万円 従業員数：30名(正13名、パート17名)
 事業概要：小売業(スーパーマーケット、仕出し料理)

取組のポイント

- ・人手不足に対応した女性や高齢者の有効活用
- ・人事評価制度確立による社員のモチベーション向上

取組前(きっかけ)

- 賃金の上昇
最低賃金の上昇に伴い、パート社員の賃金単価が上昇。
- 人手不足への取組
小売、食品製造業界のため、元々人が集まりにくい。
- 生産性向上等の必要性
経営の安定性を高めるため、生産性の向上や付加価値を高める必要性を感じていた。

取組後(効果)

- 若年層の雇用増
若年層の中途採用やアルバイトからの正社員化。
- 社員のモチベーション向上
目標の明確化と給与・賞与への反映やインフラ整備等により、従業員の意識が向上し、離職率も減少。
- 高齢者の雇用対策
高齢者雇用により、老後の不安や負担を軽減。

取組内容

- 残業時間抑制、短時間労働実施のためのローテーション
早期に退社するよう声かけの実施や短時間勤務に対応したシフト実施。
- 高齢者の定年延長制度
経験とスキルを持つ高齢者の定年延長制度を導入し、技術やノウハウの継承にも取り組む。
- 育児休暇、短時間勤務復職制度
育児休暇を就業規則に整備及び育児等のための退職者を短時間勤務で復職する制度を導入。
- 女性活用のためのインフラ整備
女性が快適に働きやすくなるため、トイレ・洗面所の整備実施。
- 人事制度改善のための評価制度確立
各種手当を廃止し、給与体系の適正化を図るとともに、客観的な視点による人事評価制度を導入し、給与・賞与への反映。



今後の課題

- 生産性改善、付加価値向上
働き方改革による経営への負担を軽減するため、生産性の改善や高い付加価値のビジネス開発が必要。また、最低賃金の上昇など今後の経営環境変化への対応が必要。
- 周辺人口の減少と高齢化
高梁市川上町地区の人口減少や高齢化により、マーケットが縮小しており、広域的なビジネス展開が必要。

⑥ 株式会社 イケル

所在地：岡山市北区平田 170 番 113 創業：2010年
 資本金：300万円 従業員数：7名
 事業概要：サービス業(インターネット附随サービス)

取組のポイント

- ・女性幹部の視点による采配。女性社員が働きやすい職場の構築
- ・柔軟な働き方を受け入れる社内風土・環境の構築

取組前(きっかけ)

- 創業時の思い
IT系企業は、超過勤務が多い企業が多かったが、そうならないようにしたいという思いがあった。
- 人材確保対策
働きやすい環境を作ることで、優秀な人材を確保したい。

取組後(効果)

- 社員の意識向上
社員自らが積極的に課題に取り組むことやスキルアップなど個々の社員の意識やモチベーション向上が図られた。
- 人材の確保
出産等により退職した社員が復帰するほか、働きやすい環境を求める若い社員の採用を行った。

取組内容

- 妊娠・出産・育児を理由に退職した元社員再雇用
出産等により退職した元社員を再雇用できるよう就業規則を整備した。
- 育児短時間勤務制度
育児により短時間勤務の必要がある社員が勤務できるよう弾力的な勤務ができる制度を導入。
- 個人目標等管理を経営計画とリンクし意識向上
プライベートを含む個人目標を社員個々に設定し、会社の経営計画とリンクすることで、社員の意識の向上と社員自ら働きやすい環境づくりに取り組む。
- 作業実績の見える化
各自が詳細な日報の記録を行い、作業工程の中で効率的な工程や利益効率の高いプロジェクトなど見える化することで、課題を共有している。
- 残業をしない仕組みづくり
社員の育児等働きやすい環境にするため、週休日の設定を工夫するなど残業をしない環境づくりに取り組む。

今後の課題

- 社員の産休等に対する人的対応
現在は発生していないが、産休等緊急時に人材が不足する懸念があり、財務強化が必要。
- 生産性の向上
付加価値の高いサービスを提供する必要があるが、社員の教育に割く時間が不足している。