おかやま働き方改革会議創設 岡山働き方改革パイオニア企業 取組事例集

INDEX

- ・おかやま働き方改革会議とは
- ・岡山働き方改革パイオニア企業とは
- ・岡山働き方改革パイオニア企業表彰実施要綱
- ・岡山働き方改革パイオニア企業の取組事例

「おかやま働き方改革会議」とは

働き方改革を推進していく上での課題等について、地方公共団体や労使を交えて話し合い、 地域の実情に応じて、労働者の労働環境や処遇の改善等に向けた機運が高まるよう、地域ぐる みで働き方改革を推進することを目的とした協議会です。

構成員:岡山県経営者協会 岡山県中小企業団体中央会 岡山県商工会議所連合会 岡山県商工会連合会 日本労働組合総連合会岡山県連合会 株式会社中国銀行 株式会社トマト銀行 おかやま信用金庫 岡山県社会保険労務士会 独立行政法人労働者健康安全機構岡山産業保健総合支援センター 岡山県よろず支援拠点 岡山働き方改革推進支援センター 中国経済産業局 岡山県 岡山労働局

「岡山働き方改革パイオニア企業」とは

働き方に関する優れた取り組みを行う岡山県の企業を「働きやすいおかやまの企業」として、おかやま働き方改革会議が表彰するものです。所定労働時間の削減、年次有給休暇の取得促進、女性や若者など多様な人材の活躍推進などの働き方改革について取組を実行し、成果をあげており、かつ、所定時間外労働や年次有給休暇の取得率などの状況が基準を満たす企業が対象となります。平成30年度創設。

平成30年度4社、令和元年度5社、令和2年度4社が選ばれています。

平成30年度

株式会社英田エンジニアリング 倉敷木材株式会社 一般財団法人淳風会 株式会社フジワラテクノアート



(構)フジワラ (一財) 淳風会 テクノアート 理事長 代表取締役社長 原一穂氏 藤原恵子氏

倉敷木材㈱ 代表取締役 大久保陽平氏

(株)英田エンジ ニアリング 取締役総務部長 角南元恵氏

岡山労働局長

令和元年度

金田コーポレーション株式会社 ナガオ株式会社 日本キャスタブル工業株式会社 ヤンマーアグリ株式会社 (旧ャンマー農機製造株式会社) 株式会社WORK SMILE LABO



 両山労働局長
 金田コーポ
 ナガオ樹
 日本キャス ヤンマーアグリ樹
 (機WORK

 レーション樹 代表取締役 規島美雑店
 代表取締役 長尾聡一郎氏
 代表取締役 石野充信長
 佐藤光隆氏 佐藤光隆氏
 SMILE LABO 代表取締役 石野充信長
 C校裏取締役 佐藤光隆氏

令和2年度

株式会社アイダメカシステム 木村スチール株式会社 山陽環境開発株式会社 株式会社ニッカリ



(株)ニッカリ 山陽環境開発(株) 木村スチール(株) 株)アイダ 岡山労働局長 代表取締役 代表取締役 代表取締役 メカシステム 杉本宏氏 岩元達也氏 藤木典明氏 代表取締役 丸山降行氏

「岡山働き方改革パイオニア企業」表彰実施要綱

(目的)

第1条 働き方改革に積極的に取り組んでいる企業を「岡山働き方改革パイオニア企業」として表彰し、表彰企業の優れた取組事例を発信して、「働き方改革」の取組を広く普及させることを目的とする。

(対象)

第2条 岡山県内に本社があり、岡山県内において事業活動を行う常時雇用労働者を有する法人 (国及び地方公共団体を除く。) (以下「企業」という。)

(推薦)

第3条 「おかやま働き方改革会議」の構成員が、次の(1)~(7)のいずれかの取組を実行し、成果を上げている企業として、「「岡山働き方改革パイオニア企業」表彰推薦書」により推薦する企業であること。なお、推薦期間は、4月1日から同年11月末までとする。

- (1) 所定外労働時間削減のための工夫を行っている
- (2) 年次有給休暇の計画的な取得推進のための工夫を行っている
- (3) 「女性」「高齢者」「障害者」「若者」「非正規労働者」などを含め、多様な人材の活躍 推進に取り組んでいる
- (4) 子育て、介護など仕事と家庭との両立支援について、法律で定められた以上の取組を行っている
- (5) テレワークの導入や副業・兼業を行う労働者の健康確保など、柔軟な働き方がしやすい環境整備に取り組んでいる
- (6) 疾病の治療と仕事の両立支援に取り組んでいる
- (7) その他、独自性のある取組を行っている

(表彰要件)

第4条 次の(1)~(4)のいずれにも該当する企業であること。

- (1) 表彰を受けた場合、岡山労働局等主催のセミナー等で取組内容の発表が可能であること
- (2) 前事業年度の正社員*1の月平均所定外労働時間数が前々事業年度を下回っていること、または、前事業年度及び前々事業年度の月平均所定外労働時間数が20時間以下であること
- (3) 前年度の正社員の年次有給休暇の年間付与日数に対する取得率^{*2}が全国平均以上^{*3}である こと
- (4) 過去3年間において、労働関係法令に重大な違反がなく、社会通念上、表彰にふさわしくないと判断される問題がないこと
- ※1 直接雇用であり、雇用期間の定めがなく、社内の他の雇用形態の労働者に比べて高い責任を負いながら業務に従事する労働者
- ※2 取得率=全取得日数(1年間に実際に取得した日数)/全付与日数(繰越日数を除く)
- ※3 直近の「就労条件総合調査」の「労働者1人平均年次有給休暇の取得状況」の取得率による

(表彰者、選考、決定及び表彰企業数)

第5条 表彰は「おかやま働き方改革会議」を主催する岡山労働局長が行う。表彰企業は、第3条により推薦され、第4条の要件に該当する企業とする。表彰企業数は、推薦順に1年度最大6社とする。

(制度の実施期間)

第6条 本表彰制度の実施期間は、「当分の間」とする。

(庶務)

第7条 会議の庶務は、岡山労働局 雇用環境・均等室において処理する。

(その他)

第8条 その他必要事項は、別に定める。

(附則)

- この要綱は、平成30年10月17日から施行する。
- この要綱は、令和元年8月7日から改訂する。
- この要綱は、令和3年10月13日から改訂する。

岡山働き方改革パイオニア企業の取組事例

平成30年度 岡山働き方改革パイオニア企業

株式会社英田エンジニアリング

倉敷木材株式会社

一般財団法人淳風会

株式会社フジワラテクノアート

令和元年度 岡山働き方改革パイオニア企業

金田コーポレーション株式会社

ナガオ株式会社

日本キャスタブル工業株式会社

ヤンマーアグリ株式会社 (旧 ヤンマー農機製造株式会社)

株式会社WORK SMILE LABO

令和2年度 岡山働き方改革パイオニア企業

株式会社アイダメカシステム

木村スチール株式会社

山陽環境開発株式会社

株式会社ニッカリ



01

株式会社英田エンジニアリング

誰もが働きやすい職場づくりに 取り組んでいます。

代表取締役: 万殿 貴志

本社所在地 : 美作市 従 業 員 数 : 135名

設 立: 1974年 資 本 金: 6.000万円

事業概要

冷間ロール成形機・造管機 フォーミングロール

無人駐車場管理システム アイアクセル、ボラード

環境整備用破砕機、粉砕機用刃物 等の

企画設計製造販売

背景

社員の長時間労働を減らす必要性があると感じていました。 また、少子高齢化社会において、今後企業が発展するかど うかのカギは女性登用にあると確信しており、女性が働き やすい環境を整備しようと考えたことが、働き方改革に取 り組んだきっかけです。



時間外労働の削減



部下の毎日の残業時間を上司が把握し、無駄な作業はないか、どこに問題があるのかを抽出。積極的に機械化及びIT化を進めた。

朝礼で当日の作業スケジュールに対する部下の意見を収集し、反映。昼礼で午前中の作業の進捗状況を個別で把握し、当日の残業の必要性、必要時間を上司と部下で決定。 終礼で当日作業の完了度を確認。

年次有給休暇の月1回取得を徹底。

女性の活躍推進



女性比率50%を目標に、女性採用を推進。

女性管理職の登用を推進している。

女性の技術職を採用し、職域を拡大。

各工場に女性が業務に従事しやすいよう重量物移動の負担軽減のための補助器具導入。 産前産後休業・育児休業の完全取得、育児休業を1年6カ月まで延長している。また、 復帰後の勤務時間や職種を相談し、無理なく職場復帰できるようサポートしている。

取組 **3**

健康経営

社員食堂を設置し、新鮮な野菜や防腐剤を使用していない安全で豊かな食事を提供。 体力の増強、元気で明るい社員育成を目的とした、スポーツジムの導入。 精神力向上のために座禅を導入して全社員が参加している。

- 時間外労働は、2017年は29.3時間であったが、取組後の2018年は21.6時間に 削減。目標を17時間以下に設定し、さらなる削減に取り組む。
- 全従業員に対する女性の割合は24%であり、女性役職者の全役職者に対する比率は26%。昇進において男女差なしを実現している。
- 社員の意欲・モチベーションが向上した。特に女性社員は顕著で、女性リーダーが増えた。
- 産休等を取得した女性社員の復職が増加し、定着率がさらに向上。

卸売・小売業



倉敷木材株式会社



社員自身が主体的に会社や家族、地域 等と関わり、自己実現を果たせる会社 を目指しています。

代表取締役: 大久保 陽平

本社所在地 : 倉敷市 従 業 員 数 : 51名 設 立 : 1974年 資 本 金 : 3,000万円

事業概要

建材卸売業として幅広い建材を揃え加工等の品質の良いサービスを提供しています。

また、パッシブハウスに代表される先 進的な省エネ住宅の施工・販売も行っ ています。

背景

高度成長時代は会社中心の社会であったが、人生の 主導権は当然会社ではなく個人に帰属すべきもの。 そうしたあるべき姿に戻す過程が真の「働き方改革= 生き方改革」ではないかと考え、社員が真の「社会 人」になるための支援を始めました。



労働時間の削減



「会議は夜にするもの」が会社の風土であったが、「疲れた状況で会議をしても前向きな意見はでない。いつか行き詰まる。」と感じ、また、育児・介護をしながら勤務する社員の活躍の阻害要因を排除するために、17時以降の社内定例会議の段階的廃止に着手した。

最初は社長自身が出席する会議を所定労働時間内に開催し、次に規模の小さな部門ごとの会議も所定労働時間内に開催するようにした。

営業担当者が外回りから帰ってきてから行う注文等の処理を、営業担当者が帰社するまでの間に処理できるようバックヤード部門(CSチーム)を整備。

年次有給休暇の計画的付与制度を導入。

多様性への取組みの強化



女性が活躍するためには、男性管理職及び男性社員が変わらなければならないと考え、 男性社員に対し、短時間勤務制度、フレックス制度、育児休業制度等の利用を個別に 声掛けし、制度の利用促進を図った。

役職階層の半減、部課長制からグループ・ユニット制への移行など新管理体制を構築。 国際インターンシップの開始。

- 17時以降の会議の段階的廃止は7~8年かけて全社に浸透。育児・介護を しながら勤務する社員のモチベーションの維持、時間外労働の削減、年次 有給休暇の取得促進につながった。
- ・ 労働時間の削減に成功し、働き方改革で生まれた時間や精神的なゆとりを活かして、中堅社員が自分自身が「本当に暮らしたい家・理想の住まい」を考えた結果、「エコハウス・アワード2017」で最優秀賞を受賞。多様な人材の包摂、挑戦の風土作り、社員が自らの生活を大切にするといった企業としての取組みが総合的に実を結んだ。

医療・福祉業

03

一般財団法人淳風会



採用人員の強化やシステム化・機械化 による業務量の分散により、残業時間 を削減。

> 理 事 長:原 一穂 本社所在地:岡山市 従業員数:440名 設 立:1974年 基 本 金:718.913千円

事業概要

Beside You(寄り添う)を行動指針に 健康診断・人間ドックなどの健康増進 サービスを提供。予防医学に特化し、 人々に幸せをもたらすことができる高 度医療機関を目指している。

背景

結婚や出産で退職する女性職員が多く、大切に育てた人材が退職することなく、もっと活躍する場をつくりたい、また、職員自らが健康でなければ、よりよい医療サービスは提供できないとの考えから、福利厚生の充実、仕事と家庭の両立支援を行うことにしました。



労働時間の削減

3か月ごとに全職員の時間外時間の定点観測を実施し、月40時間以上の時間外労働が 発生している職員の上司に業務量等の確認を行っている。



時間外労働については事前申告制を採用しており、管理職が業務状況を把握することで、業務の偏りを防ぎ、個人ではなくチームでの改善を行っている。

巡回健診先でのデータ入力の自動化のための業務効率化システム Sm@rt One を導入。 16万件にのぼる健診結果の配送業務を、封入封緘機と郵便料金計器の導入により自動 化した。

年休取得促進のため、年休残日数を給与明細に記載している。

仕事と家庭の両立支援(福利厚生)



復職後2年間、育児費用補助(保育所費用補助)として、月24,000円(R4.1月現在は月26,000円に改定)を支給。病児保育費用の全額補助を行っている。

シングルマザー (寡婦・寡夫) 補助として、第3子まで月12,000円を支給 (22歳まで 支給)。

老親介護に必要なおむつ費用補助として、月3,000円を支給。

財団内の病院、クリニックで受診した医療費は全額費用補助を行っている。 がん検診受診率の向上を目指し、各種がん検診の全額費用補助を行っている。

- システム切替時には時間外労働時間が増加したものの、採用にも力を入れて人員強化を図り、また、機械化による業務量の分散により、時間外労働の削減に成功した。
- 健診先でのiPadと計測機器等の機器連携による自動化を実現したことにより、 作業工数削減による納期短縮やヒューマンエラーの減少につながり、業務効 率が飛躍的に向上した。
- 封入封緘機等の導入により、膨大な個人情報の仕分け業務及び後納郵便対応の業務負荷を大きく削減し、業務効率化と誤配送リスクの削減を実現した。
- パートを含む育休取得者 は過去5年間で75名(延べ86回、11名は2回ずつ取得)。
 育児費用補助実績 は過去5年間で67名、総額2,100万円。(平成30年時点)





株式会社フジワラテクノアート

社員ひとり一人の幸せを考える ウェルビーイングの事業展開を 積極的に進めています。

代表取締役社長:藤原 恵子

本 社 所 在 地 : 岡山市 従 業 員 数 : 143名 設 立 : 1933年 資 本 金 : 3,000万円

事業概要

醤油、味噌、日本酒、焼酎などの醸造機械、食品機械、バイオ関連機器等の設計、開発、製造、販売、据付およびプラントエンジニアリング事業。国内47都道府県、海外28か国に輸出。最も得意とする製麹設備は国内シェア80%を占めている。

背景

2050年の未来に向けて「開発ビジョン2050」を策定。 色々な視点で活発にアイディアを出しながら、新たな価値創造に果敢に挑戦する企業をめざしている。その為に は、ダイバーシティを推進し、社員ひとり一人が生き生 きと働くことが大前提であり、社員エンゲージメント向 上のための様々な施策に取り組んでいる。



ダイバーシティを支援する仕組み

所定労働時間の削減に向けた取組として、ノー残業Day、21時以降の残業を原則禁止。社内放送で17時・19時・21時に早期退社のアナウンスを行っている。

子が小学校卒業時まで、時短勤務および看護休暇(有給)の取得を可能としている。

年1回わくわく祭りを実施し、社員と家族同士が気軽に懇親を深めている。

企業主導型保育園と契約し、産休育休明け社員の復帰を支援している。

育児休業者に対し月1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。

家族やプライベートの時間充実の推奨のため、時間単位有給休暇を制定、また年次有給休暇とは 別枠で3日連続のリフレッシュ休暇制度も制定している。

男性社員にも育児休暇を積極的に取得してもらうため、子供が1歳2か月になるまでの間に5日間のパパ休暇制度(有給)を導入。



若者がチャレンジできる環境づくり

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をサポートするメンター制度を導入。

30歳未満の新入社員に対して、最長6年間の奨学金返還支援。資格報奨金制度、社内インターンシップ制度を導入。会社に所属しながら、博士課程後期に入学できる社会人ドクター制度、体系的にものづくりの基礎知識が学べる「フジワラものづくり塾」の開設、社員全員のキャリア形成支援「個人別5か年プラン」も導入している



社員ひとり一人が生き生きと働ける環境づくり

社員の健康は会社の財産であり、未来へ大きく飛躍していくための原動力」との思いから健康経営を推進。からだココロすっきり体操、大学教授による「健康講座」も開講。ビジョン共有、DX推進を図り、ワークライフバランスの改善にも繋がっている。

取組 3

- DX推進により、生産性向上と共にエンゲージメントが高まっている。
- 2005年以降、出産を機に退職した女性はおらず、女性の育児休業取得率は100%。 各分野で活躍する女性社員が増加し、全社員に対する女性の割合は約2割のと ころ、女性の係長職以上の割合は20%となっている。
- 離職率は低下。メンター制度により先輩社員のマネジメントスキル向上につながった。
- 採用応募者数の増加



05

製造業

金田コーポレーション株式会社

健康で健全な職場環境、多様な人材が活躍できる企業を目指しています。

代表取締役: 畑島 美緒

本社所在地: 玉野市 従業員数: 39名 設 立: 1947年

資 本 金: 5,000万円

事業概要

全国大手製鉄所向けプラント用大型設備の設計、制作、運搬、据付工事

工場が宇野港(田井地区)内にあり船舶輸送の必用な超大型設備の製作・輸

送が可能

背景

人手不足、技能伝承問題、受身の風土がある中、社員が 笑顔でイキイキ働く技術集団(会社)を目指して、

- 1 人財確保(働きやすい仕組み、制度)
- 2 人財育成・技能伝承(働きがい)
- 3 環境づくり(笑顔で楽しくイキイキ)

を行うことにしました。



人財確保(社員の生活に寄り添える働き方の導入)



子育て等を行っているパートタイム従業員の雇用安定と待遇改善を目的とした短時間正社員制度を導入し、パートタイム従業員を短時間正社員に雇用転換。延長保育料の全額補助制度を導入。

柔軟な勤務を可能にするために、テレワーク制度を導入し、企業OBのシニア人材を採用。介護と仕事の両立が図れるよう、短時間勤務とテレワークの併用も可能としている。

特定技能人材を雇用。



人財育成・技能伝承(ヤル気の喚起とチャレンジする風土の醸成)

全従業員が1年の目標を上司と相談の上、設定。半年単位でPDCAを評価。 ひとつのテーマに対し、自分の意見を発表することにより人間力を高める「木鶏会」 を開催している。

毎月外部専門家による技術指導を受けている。(溶接、製缶)



環境づくり(心身共に健康で笑顔溢れる職場作り)

体力づくりを目的として、事務所 3 階にランニングマシンなどの無料開放ジムを設置している。フラダンス部を発足し、月に 2 回講師を迎えてレッスンを受けている。従業員の心のケアを行うため、月に 1 回、僧侶によるメンタルヘルス相談を実施している。

ひまわり天井クレーンやゼブラクレーン、レインボーリフトなど、カラフルな工場内を作り上げている。

- シニア、女性従業員、外国人の雇用が大幅に増加。
- 女性が働きやすい労働環境の整備・改善、女性従業員の職場定着やキャリア アップ促進の女性雇用の場の拡大に繋がる取組みが評価され、玉野市より 「たまのの定住促進協力企業」(女性活躍推進企業)として認定を受けた。
- 従業員が心身ともにのびのびと健康で働けるよう取組を行った結果、健康経営に取組む優良な法人として「健康経営優良法人」の認定を受けた。

06

ナガオ株式会社



ワーク・ライフ・バランスの徹底に 取り組んでいます。

代表取締役: 長尾 聡一郎

本社所在地: 岡山市 従業員数: 65名 設 立: 1957年 資 本 金: 5.265万円

事業概要

- ・水硫化事業部門 水硫化ソーダ、硫化ソーダの製造販売
- ・商品・物流事業部門 化学品・産業資材等の仕入販売、 自社基地による工業薬品の物流業務
- ・新事業部門 新製品の開発および新事業の創出

背景

定時退社や年次有給休暇取得促進が企業風土として 長年定着。

従来より残業は「しない」「させない」が定着。 社長交代や健康経営認定が更なるきっかけとなり、 拍車が掛かっている。



取組 1

生産性の向上、ワークライフバランスへの取組

動怠管理システムを導入し、ペーパーレス化を進めた。 Web会議システムの活用や会議の効率化を図った。 定時退社や年次有給休暇取得促進を長年の企業風土として定着させている。



家庭と仕事の両立支援

介護休暇(有給)の取得や短時間勤務により、勤務しながら介護を行う社員を支援。 親孝行&子育て応援宣言により、学校行事や町内会行事、親の病院送迎等目的を明確 にした取得を勧奨している。



男性の育児参加推進

「家族の絆が深まる」、「取得者の成長の機会」、「会社組織の強靭化」と「育児休暇は三方良し」の考えから、育児参加のために連続5日間の特別休暇制度(有給)を導入。



効果

健康経営

Dr.セルフチェックを導入。問診→測定→診断を 2 か月に 1 回実施(30分程度)。 社員の自由意志により実施。

社員とその家族が利用可能な心の相談窓口を設置。電話、Webにて相談できる。

- 近年の平均定時退社率は9割、個人別有給休暇取得率は8割であり、定時退 社、年次有給休暇取得促進が定着している。
- 過去10年間における離職率は0.5%となっており、高い定着率を実現している。

介護休暇(有給) : 延べ日数23日、人数7人(年)看護休暇(有給) : 延べ日数13日、人数8人(年)

- ・ 育児休暇(有給) : 延べ日数10日、人数2人(年)
- 自主的に運動する社員が年々増加しており、健康増進及び職場の活性化につながっている。



07

製造業

日本キャスタブル工業株式会社

誰もが働きやすい職場づくりに取り 組んでいます。

代表取締役社長: 石野 充信

本 社 所 在 地 : 備前市 従 業 員 数 : 43名 設 立 : 1964年 資 本 金 : 2.500万円

事業概要

不定形耐火物の製造 販売

取鍋キャスティングサービス

背景

地域の過疎化による労働人口の減少、職場環境に おける心身のストレス軽減やモチベーションの向 上に取り組むことで、社員にとって働きやすく、 働きがいのある職場作りを目指すこととした。



取組 1

ワークライフバランス(生産性向上と労働時間削減)

無駄な業務、会議をなくすためにITツールを積極的に導入。

ICカードとクラウド型タイムレコーダーを導入し、手作業による労度時間の集計を廃止した。

時間外労働・休日出勤の慢性化を排除するために、休日を増やした。

口コミ仕事の「聞いてない・知らない病」を撲滅するために、グループウェアを活用。



多様な人材の活躍推進

人材の技能継承と人員の確保を図るため、65歳まで定年を延長し、70歳までの継続 雇用制度を整備。

若者、女性の積極雇用を実施。

男性の育児参加を推進する目的で、政府が推進する育児目的休暇制度を導入。



健活企業応援プロジェクトへの参加

社員の健康増進に配慮し、社員やその家族が長く健康に過ごすことができるよう協会 けんぽの健活企業応援プロジェクトに参加。

生活習慣病健診について、会社が全額負担して受診後フォローを行っている。

- 業務改善により生産性が向上した。
- クラウド型タイムレコーダーの導入により、労働時間把握と集計作業に要する時間を大幅に削減することができた。

• グループウェアの活用で見える化を図ったことで、受け身姿勢から自ら考え行動する従業員が増えた。

• 休日の増加により、プライベートの時間を確保することができ、家族との時間を持ったり、自己投資の時間が増え、仕事への好循環が生まれている。





ヤンマーアグリ株式会社

(旧ヤンマー農機製造株式会社)

労働生産性の向上、雇用制度・育成機会の均一化、過重労働の防止に 取り組んでいます。

代表取締役社長: 増田 長盛

本 社 所 在 地 : 岡山市従 業 員 数 : 約1,400名設 立 : 2002年本 金 : 9,000万円

〜農業を、食農産業へ〜 産地から食卓までサポートし、持続可能な 農業をめざします。

事業概要

ヤンマーグループにおける農業関連機械 (トラクター、コンバイン、田植機など) の開発・製造・販売・サービス

背景

当社は前身から含めて100年以上にわたり岡山で 農業機械の生産を続けています。次の100年を担 う人材の育成のためには従業員の生産性の向上と 同時にエンゲージメントの向上が必要であると考 え、ワークライフバランスの実現に向けて様々な 活動に取り組んでいます。



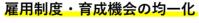
労働生産性の向上



効率的な意思疎通・意思決定のため、小ミーティングコーナー、リモート用のスカイプコーナーを設置した。

若手社員の早期育成とケアのため、人材育成教育、小集団活動、ストレスチェックを行っている。

従業員同士のコミュニケーションの機会として地域を交えた福利厚生行事を行い、また、売店・診療所・休憩所等の福利厚生施設の充実を図っている。 (いずれもコロナ禍により一時的な停止等の対応も行っています。)





人材育成・福利厚生等の制度は、正規・非正規社員ともに同一にしている。 新人として配属の際には作業量の調整を行っており、入社2カ月までは0~80%、3カ月までは80~100%と、習熟度に合わせて作業量の段階的な引き上げを行っている。 社員登用制度を導入し、積極的に非正規雇用社員から社員への登用を推進している。 経験及び実績を評価し、派遣社員から有期契約社員へ、有期契約社員から社員への登用を進める。

取組 **3**

過重労働の防止

年次有給休暇取得を促進するため、重点管理項目として月次で全従業員の取得実績を報告している。

時間外労働抑制の取組みとして、毎週末日のノー残業デーの実施、労使合同での残業パトロールの毎月実施、月別部門別で時間外労働の実績管理を行っている。

- エンゲージメントについては2年毎のアンケートから年4回のアンケートに変更し、2019年には取組をスタートした2015年に比較して7%増となっている。
- 契約社員から社員への登用実績は2019~2021年の3年間で20人を登用。
- 年次有給休暇の取得実績は、概ね全国平均を維持。
- 時間外労働の実績は、2020年までの3年間に、毎年3~4時間の月平均実績時間の低減を続けている。



卸売小売・サービス業

株式会社WORK SMILE LABO

働くに笑顔を!

代表取締役:石井 聖博

本社所在地: 岡山市 従業員数: 30名 設立: 1911年 資本金: 5,300万円

事業概要

明治44年(1911年)創業。今年で111年目になる『働き方』を提案する会社。特にテレワークにおいては先駆的企業として国内の最高位の賞を総ナメにしており、事例に基づいた導入支援には定評がある。

背景

小さな子供のいるパート社員が、子供の急な病気で休むことが多く、少ない人数で運営している中小企業では、代わりの人材がおらず、業務に与える影響が大きかった。お客様に「より良いワークスタイルを提案する」会社になるためには、まずは自社の働き方における様々な課題を解決することが重要と考え、働き方改革を行いました。



テレワークの導入



まず、内勤メンバーへテレワークを導入し、その1年後に外勤メンバーを含む全社 員へテレワークを導入した。

導入後はテレワークを活用する社員としない社員が出てくるため、全職種の生産性 を見える化し、評価に連動させ、テレワーク活用を推進。

また、会社もテレワークを実施する人も互いに安心して仕事ができる環境をつくるためにテレワーク規程を新たに整備した。



育児支援制度導入

「テレワーク」の運用を拡大し、子供を持つ社員が学校が臨時休校になった場合や 保育園からの迎えの連絡があった場合に利用できる自宅勤務制度を導入。

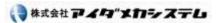
取組 **3**

評価制度の変更

テレワークの導入に伴い、評価すべきポイントを時間軸から成果軸に変更し、以下 の人時生産性を導入した。

- ・評価項目の中で、時間当たりの成果を一番高く評価する仕組みにした
- ・数値化しやすい営業だけでなく、間接部門にも成果を数値化するよう工夫した

- 様々なイレギュラー時の対応が可能となり、急な欠勤に対する「申し訳ない」という社員の心理的負担を軽減。また、通勤時間がなくなり、休憩時間に家事ができるため、子供との時間を増やすことができた。
- 働き方を変えることで、採用力及び生産性の向上、離職率の低下につながった。



10

製造業

株式会社アイダメカシステム

労働時間の削減とひとりひとりに合わせて働き方改革に取り組んでいます。

代表取締役: 丸山 隆行本社所在地: 美作市 従業員数: 13名 設立: 1997年 資本金: 1,000万円

事業概要

お客様のお困りごとを解決する為のオリジナルな自動化・省力化装置を、企画から設計・製造・組立・据付調整までオーダーメイドにて製作しています。

その他にも既存設備の改造やメンテナンス、オーバーホール、移設・撤去工事も

行なっています。

背景

新卒採用した優秀な社員が入社1年で退職。

退職の理由は、「遅くまでの残業」と「土曜日・日曜日の出勤」。

今までの働き方では若年層の働くスタイルには合わないのかもしれないと思ったことが、働き方改革に 着手したきっかけです。



所定外労働時間の削減



自己管理のため、当月の総残業時間がわかるようタイムカード内で可視化し、また、スタッフ相互で残業時間を把握できるよう、時間外労働時間の積算グラフを掲示。 全員で時間外労働時間を意識して仕事に取り組んでいる。

朝礼における残業時間の宣言や「必要な業務が終われば、すぐ帰る。」「不要な残業をしない」という意識づけを行い、残業時間を1分単位で集計。

「残業している」=「評価される」ではなく、成果や付加価値での評価とし、「残業している」=「仕事頑張っている」といった昔の悪しき風土を排除した。



年次有給休暇取得促進

少しの外出、親の通院、子の送迎などにも気軽に利用できるよう、1時間単位の年次有給休暇を導入。

共有カレンダーで休暇取得予定を全員に周知している。

急な休暇申請は電話ではなく、**↓ Slack** (スラック:チャットツール) で連絡することにより、リアルタイムで情報共有が可能であり、突然の休みでもお互いに業務のフォローができる仕組みとしている。



多様な人材の活躍推進

2017年に定年制を廃止。2020年に短時間正社員制度を導入。 2021年に役職を廃止。

- 時間外労働時間について、2014年には月平均46.8時間であったが、取組開始後、2016年は21.2時間、2020年は2.4時間に削減。
- 年次有給休暇の取得率について、2014年は36.7%であったが、取組開始後、2016年は58.9%、2020年には81.0%に上昇した。
- 「働きがいがある会社」ランキングへ参加し、全国ベストカンパニー(小規模平均)よりも満足度が高い結果となり、会社への信頼度、思い入れのある風土が作られてきていると感じている。

9191

木村スチール株式会社



ワーク・ライフ・バランスの推進に 取り組んでいます。

代表取締役社長:藤木 典明

本 社 所 在 地 : 岡山市 従 業 員 数 : 24名 設 立 : 1979年 資 本 金 : 1,000万円

事業概要

特殊工具鋼販売・金型部品 及び産業機械部品製造販売

背景

製造現場は夜中まで稼働、営業は夜9時頃まで事務 処理を行っており、社員の疲弊・離職が課題となっ ていた。

社員が明るく仕事が楽しくなる職場を共創すること を目指し、働き方改革に着手した。



取組 **1**

所定外労働時間削減

毎週水曜日をノー残業デーとして定め、定時退社を促している。 1日の残業時間を2時間までとして、上司に管理を徹底させている。 労働時間管理を徹底するため、勤怠管理システムを導入。

年次有給休暇等の取得促進



人手不足により年次有給休暇が取得できない状況とならないよう、人員の増員を 行った。

子育て中や介護を行っている社員が、気軽に休暇を取得できるように時間単位の 年次有給休暇制度を導入し、取得を推進している。

休暇を取得しやすい環境を作るために、業務を相互補完可能な多能工人材の育成に取り組んでいる。

誕生日休暇制度を導入している。



多様な人材の活躍促進

業務改善・生産性向上について外部講師による社員教育を実施した。 定年制を見直し、65歳に延長した。

若者、女性を積極雇用し、育児休暇等の取得を推進している。

- 定時退社率は、2018年は71%であったが、2020年は86%に上昇した。
- 年次有給休暇取得率が60%に上昇した。
- 2020年に女性1名採用。
- 育休は2名実績有(2022年5月~1名取得予定)
- 誕生日休暇は100%取得。



美しい環境を未来へ

12

山陽環境開発株式会社

誰もが働きやすい職場づくりに 取り組んでいます。

環境整備業

代表取締役 : 岩元 達也 本社所在地 : 新見市

従 業 員 数 : 21名 (グループ計72名)

設 立: 1972年 資 本 金: 2,000万円

事業概要

自社廃棄物中間処理施設「土橋クリーンセンター」を核に産業廃棄物の収集運搬から中間処理(選別、破砕、圧縮)まで一貫して請け負い、木材チップ製造など資源化リサイクルにも取り組んでいます。

背景

少人数の事業場で業務の属人化が進み、休みたいときに休日の取得が難しかったり、また休日が取得できても資格や免許の都合上、他のメンバーではカバーできない業務も多くあり、結果として業務が滞るなど担当者に掛かる負担が大きかった。





時間外労働時間の削減

等級ごとに個人の業務に対する「知識・能力・姿勢」を評価する自社独自の評価制度を導入することにより、各人が能力向上を目指す目標を設定し、業務の幅を広げる多能工化の推進に取り組んだ。



年次有給休暇の計画的取得促進

勤怠システムを導入し、手書きによる出勤簿からスマートフォンでのタイムカード 打刻、各種申請、スケジュール管理を可能にした。

PCの管理画面にリアルタイムに社員の勤務状況を反映できるようにした。



多様な人材活用

フルタイム社員中心で、隔日で行っていた半日程度の業務(リサイクル業の容器選別作業)を状況に応じて働ける場として提供した。

- ・容器は小さくて軽い → 体力的に無理なくできる → 女性を起用
- ・特別な資格、免許が要らない → 勤務時間が短時間である → 定年後の高齢者を起用
- ・容器ごとに選別担当がいる → 複雑な作業を要さない → 障害者の起用

- 女性スタッフが重機の免許を取得し、作業効率の向上、多能工化の促進、時間外労働の削減につながった。
- 上長が容易に社員の勤務状況を把握できるようになり、シフトを組む段階で積極的に年休取得の促しが可能となった。また、社員自身が勤務状況を把握、管理することができるようになったため、年休を積極的に取得するようになった。その結果、年休取得率が79.1%に向上した。
- フルタイム社員が担当業務に専念できるようになり、障害者雇用につながった。



13 株式会社ニッカリ

業務効率化と生産性向上による自然な「働き方改革」の導入

代表取締役: 杉本 宏本社所在地: 岡山市 従業員数: 124名 設立: 1959年 資本金: 4,800万円

事業概要

急傾斜地軌条運搬機(モノレール)と 刈払機などの小型園芸機器を柱とする 農業機械製造メーカー。

自社ブランドでの完成品供給の他に、 他社ブランド(OEM)供給や駆動部な どの半完成品供給などを世界に向けて

行う。

背景

特定の社員しかできない仕事がある、特定の社員の時間 外・休日勤務の慢性化、情報共有化がなされないことが 原因の同じ問題の再発、事務所等に書類などの不要なも のが溢れている等の問題がありました。

無駄な業務を徹底的に排除し、業務効率化、生産性向上を一層推し進めるために、働き方改革に取り組みました。



労働生産性向上への取組



「無駄な業務を徹底的に排除する」という会社方針を発信し、全社員に徹底させた。 社員一人ひとりの業務を適切に把握・管理する「業務の見える化」や業務の属人化解消 等のためのマニュアルの作成といった「業務の標準化」、日報や予定・ワークフローの クラウド共有管理、書類の電子化、ハンコ承認の削減といった「ITによる業務の効率 化」に取り組んだ。

仕事と家庭の両立支援



育児休業からの現職復帰率は、働き方改革取組前から100%。

育児短時間勤務者は働き方改革取組前は0名であったが、制度等を対象者に丁寧に説明 し、2020年の育児休業復帰者2名が時短勤務中。

女性社員2名を管理職に登用し(管理職合計19名)、そのうち1名が2019年2月に産休・育休を取得、2020年5月に現職復帰。

時間、場所にとらわれない多様な働き方制度



2019年に生産性向上を目的として、テレワークシステムを導入し、会社が許可した一部の社員に対してテレワークを許可。

2020年、新型コロナウイルス感染拡大をきっかけに、管理職全員と希望する社員全員に対してテレワーク業務を許可。希望者、希望日、希望業務においてテレワークでの業務を認めている。新型コロナウイルス終息後も制度として残す予定。

- 財務健全化により営業利益率16%、自己資本比率57%を達成。
- 過去最高の従業員への賞与支払い月数を実現。
- 総労働時間削減、多様な働き方、賞与増額、会社の安定など全てを両立させた。
- 所定外労働時間については、2017年は月平均4.1時間であったが、2019年は 1.7時間とほぼ所定外労働がない状態にまで削減し、「残業なく定時に帰る」 という組織文化が定着した。その結果、無理なく土日祝日すべて公休日とし 公休日の大幅増加に成功。