

令和6年度

多様で柔軟な働き方導入支援事業
アドバイザー派遣事例集

参考リンク

厚生労働省 多様な働き方の実現応援サイト

<https://part-tanjikan.mhlw.go.jp/tayou/>

厚生労働省 愛知働き方改革推進支援センター

<https://hatarakikataikaku.mhlw.go.jp/consultation/aichi/>

あいちワーク・ライフ・バランス推進協議会

あいちワーク・ライフ・バランス推進運動2024

<https://famifure.pref.aichi.jp/aichi-wlbaction/>

名古屋市ホームページ

働き方改革の推進(事業向け情報)

<https://www.city.nagoya.jp/jigyoku/category/387-1-6-10-0-0-0-0-0-0.html>

発行元

名古屋市経済局産業労働部労働企画課

〒460-8508 愛知県名古屋市中区三の丸三丁目1番1号

TEL 052-972-3146

本事業は、名古屋市より株式会社パソナが受託し、運営しています。

2025年2月発行

OUR NEW WAY OF WORKING



INDEX

「新しい働き方」とは	02
テレワークについて	03
短時間正社員制度について	05
フレックスタイム制について	07
変形労働時間制について	09

導入事例

有限会社アップルアップル	11
吉田工機株式会社	13
株式会社ミライベクトル	15
株式会社ハンズコーポレーション	17
株式会社名管商会	19
株式会社ライリスト社	21
名古屋フエルト工業株式会社	23
株式会社タイセイ	25
株式会社システック	27
日本空調システム株式会社	29

はじめに

昨今の労働を取り巻く環境においては、少子高齢化の進行に伴う生産年齢人口の大幅な減少が見込まれ、また育児・介護・病気等の治療と仕事の両立など、働く方のニーズが多様化しております。こうした状況の中で当地域の経済を支える中小企業が持続的に成長するためには、多様化する従業員の働き方に対するニーズに対応できる環境を整備することが重要であると考えております。

このため、本市は昨年度に引き続き市内中小企業等を対象に、多様で柔軟な働き方の制度の導入・活用に向けた課題整理や助言を行うアドバイザー派遣事業を実施してまいりました。本事例集では、多様で柔軟な働き方に関する制度の導入・活用ポイントと、令和6年度のアドバイザー派遣事業にご参加いただいた10社の取り組み事例をまとめておりますので、多様で柔軟な働き方の制度の導入・活用に向けて取り組まれる際の参考としていただけますと幸いです。

令和7年2月
名古屋市経済局産業労働部労働企画課

アドバイザー派遣の流れ

事前ヒアリング

- ・問題点の整理
- ・取り組み内容
- ・ゴール設定

支援1~5回目

- ・取り組み内容を企業と共に検討・支援

支援6回目

- ・今後の進め方の検討

New Ways of Working

『新しい働き方』とは

生産年齢人口の減少により人材確保が困難になっていくことが予想される中、誰もが直面する可能性がある育児や介護、病気等の治療と仕事との両立をはじめ、働く時間や場所に制約のある方も働き続けられ、活躍できる「新しい働き方」を取り入れることは、人材の採用・定着のために重要であるといえます。では、その「新しい働き方」とはどのようなもののでしょうか。

特定の雇用形態に依らない

多様性

短時間正社員や勤務地限定正社員、
業務委託・請負契約による
フリーランスなど

+

職務の内容・時間・場所に依らない

柔軟性

勤務時間の柔軟性を実現できる
フレックスタイム制や変形労働時間制
勤務場所を柔軟に選択できるテレワークなど

個々のキャリア志向やニーズに沿って選択できる

多様で柔軟な働き方

「多様で柔軟な働き方」を導入することで企業、従業員双方にメリットを生み出します。

企業のメリット

持続可能な企業の存続のための
様々なメリットが生み出されます。



生産性の向上	創造性の向上	企業イメージの向上
優秀な人材確保	従業員の定着	コスト削減

従業員のメリット

導入により多様な働き方が選べる
メリットが生み出されます。



ワーク・ライフ・バランスの確立	モチベーションの向上	心身の健康維持
育児・介護などとの両立	業務効率の向上	通学や地域活動趣味との両立

テレワークとは

テレワークとは「情報通信技術（ICT＝Information and Communication Technology）を活用した時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方」のことで、Tele（離れて）とWork（仕事）を組み合わせた造語です。

雇用型 …… 企業に勤務する被雇用者が行うテレワーク

- ・在宅勤務 … 自宅を就業場所とするもの
- ・モバイル勤務 … 施設に依存せず、いつでも、どこでも仕事が可能な状態なもの
- ・施設利用型勤務 … サテライトオフィス、テレワークセンター、スポットオフィス等を就業場所とするもの

自営型 …… 個人や個人事業主が業務委託で行うテレワーク

- ・SOHO (Small Office/Home Office) … 小さなオフィスや自宅で、受託した委託業務を行う働き方で、ライターやプログラマーなどの業種に多い。
- ・内職副業型勤務 … 誰でも簡単に組みやすい仕事を中心に受ける働き方で、業種としては商品のパッケージングや検品などがある。

テレワーク導入により対応できる課題

自然災害や移動の制限により交通機関が麻痺状態、従業員が出社できないため業務がストップ。

家族の転勤や遠方の家族を介護するための転居などにより、ベテラン従業員が退職してしまう。

テレワークを導入することで、会社に出勤しなくても仕事ができるので、業務の支障を最小限に抑えられる。

テレワークを活用することにより、場所にとらわれず働くことができるので、仕事を辞めずに働き続けることができる。

テレワーク導入のステップ

Step 1 導入の目的を明確化

Step 2 実施範囲の検討
(対象者、対象業務、実施頻度について検討)

Step 3 労務管理とルール作り
(労務管理制度の確認、賃金、教育訓練について検討)

Step 4 ICT環境の整備

Step 5 セキュリティ対策

Step 6 制度導入・周知

Step 7 推進のための評価と改善

テレワーク導入・運用時に留意すべきポイント

コミュニケーション不足

従業員同士や上司と必要な情報が共有されず、トラブル発生時などに意思の疎通が難しい。

コミュニケーションツールを活用

WEB会議システムやビジネスチャットなどのコミュニケーションツールを活用し、日常的にコミュニケーションの機会をつくることが重要。

時間管理・労務管理

勤務時間とそれ以外の時間との区別がつけづらく、長時間労働になりやすい。

システムへのアクセス制限

長時間労働防止のために、システムへのアクセス制限が有効。システムを使える時間に制限をかけておけば、長時間の残業や休日勤務する事態も防ぐことができる。

人事評価

勤務状況を間近で見ることが難しいため、成果に至るまでのプロセスを評価しづらい。

評価制度の見直し

評価基準や評価方法が曖昧な評価制度を、評価と行動をバランスよく取り入れた、わかりやすい評価制度へ見直し、上司・部下の納得度を高めることが大切。

テレワークと組み合わせて導入すると効果的な新しい働き方

テレワーク
×
業務委託

ライターやプログラマー、デザイナー、Web制作など、自宅や小さなオフィスでテレワークしている人に業務を委託することが可能。



テレワーク
×
ジョブ型雇用

企業にとって必要な職務に応じて、職務を実行するために必要（もしくは有効）となるスキル、経験、資格などを持つ人材を採用する雇用方法。ジョブ型雇用は、職務範囲・目標が明確に決まっているため、テレワークでも生産性高く働いてもらうことが可能。



テレワーク
×
副業・兼業

近年は副業・兼業を認める企業も増加している。勤務している会社がテレワークになったことで、時間にゆとりができ、例えばエンジニア職の人は持っている知識やスキルを活かしプログラミングなど、音楽や動画が趣味な人は、作曲や編曲、動画編集などを副業・兼業として始める人が増えている。

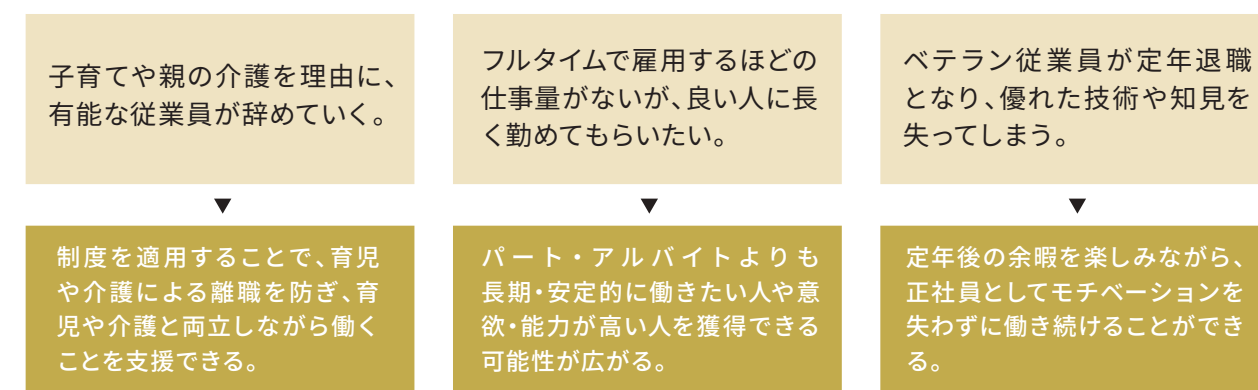


短時間正社員制度とは

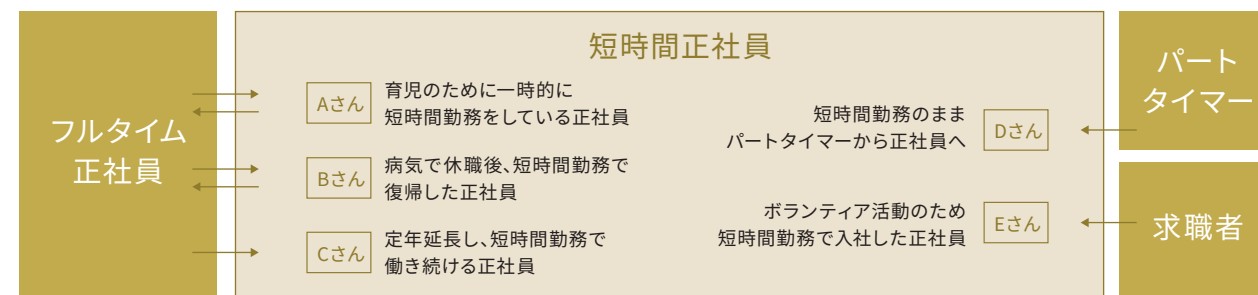
育児・介護等と仕事を両立したい従業員、決まった日時だけ働きたい求職者、定年後も働きたい高齢者、キャリアアップをめざすパートタイム従業員等、様々な人材に、勤務時間や勤務日数をフルタイム正社員よりも短くしながら活躍してもらうための仕組みです。

短時間正社員の働き方には、1日の所定労働時間を短縮する「短時間勤務」と、1週間の所定労働日数を短縮する「短日勤務」があります。

短時間正社員制度の導入により対応できる課題



短時間正社員の一例



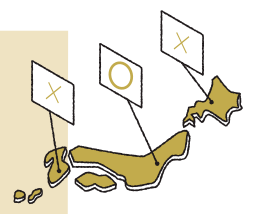
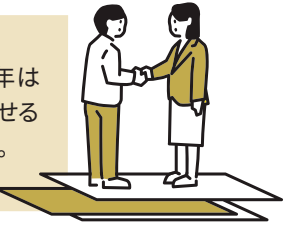
短時間正社員制度導入のステップ

Step 1	導入の目的を明確化
Step 2	役割を検討（職務内容、適用期間、労働時間について）
Step 3	労働条件について検討（人事評価、賃金、教育訓練について）
Step 4	将来的なフルタイム正社員への復帰・転換について検討
Step 5	制度を導入し、従業員へ周知

短時間正社員制度導入・運用時に留意すべきポイント

制度の周知・浸透 制度利用に対して、周囲の従業員や顧客から理解や協力を得られない。	▶	制度に対する当事者意識の形成 説明の機会を設け、周囲の従業員や顧客に理解してもらい、多くの従業員が利用できるものにすること。
制度の形骸化 時間を短縮しても仕事量や内容が変わらない。	▶	内容及び業務量の見直し 勤務時間に見合う内容と量の仕事を再配分し、職場全体の業務を見直す。
人事評価 低い評価になりやすく、昇進・昇格が大幅に遅れる。	▶	評価の考え方を開示 勤務時間内で達成できる成果を上司・部下間であらかじめ共有しておくことが大切。
フルタイムから一時的に制度利用する場合のキャリア形成 フルタイム正社員への復帰を念頭に置いた仕事の配分がされなくなったり、制度利用者のキャリア形成が阻害される。	▶	認識の共有化 人事部門、管理職、制度利用者のそれぞれが、キャリア形成に関する考え方を明確にし、三者で認識の共有を行うことが重要。 制度利用者が円滑にフルタイム正社員に復帰できるような環境を整備することも重要。

短時間正社員制度と組み合わせると効果的な新しい働き方

短時間正社員制度 × 勤務地限定正社員	勤務地限定正社員とは転勤の範囲が限定されていたり、転居を伴う転勤が無い正社員のことで、育児や介護等の理由で転勤が困難な方でも働くことが可能となる。	
短時間正社員制度 × 副業・兼業	従業員のスキルアップやモチベーション向上などのメリットから、近年は副業・兼業を認める企業も増加している。短時間正社員制度と組み合わせることで、副業・兼業人材の確保や従業員の多様な働き方を後押しできる。	
短時間正社員制度 × 職務限定正社員	職務限定正社員とは担当する職務内容が限定されている正社員のこと、短時間正社員制度と組み合わせることで資格やスキルを持ちながらも時間に制約があり、フルタイムで働くことができない人も働くことができる。	

フレックスタイム制とは

フレックスタイム制は、一定の期間についてあらかじめ定めた総労働時間の範囲内で、従業員が日々の始業・終業時刻、労働時間を自ら決めることにより、仕事と生活の調和を図りながら効率的に働くことができる制度です。

フレックスタイム制の導入により対応できる課題

毎日ではないが、時々育児・介護や通院で遅刻・早退が発生する。

金曜日は早く退社して、大学院の公開講座や趣味のサークルに通いたい。

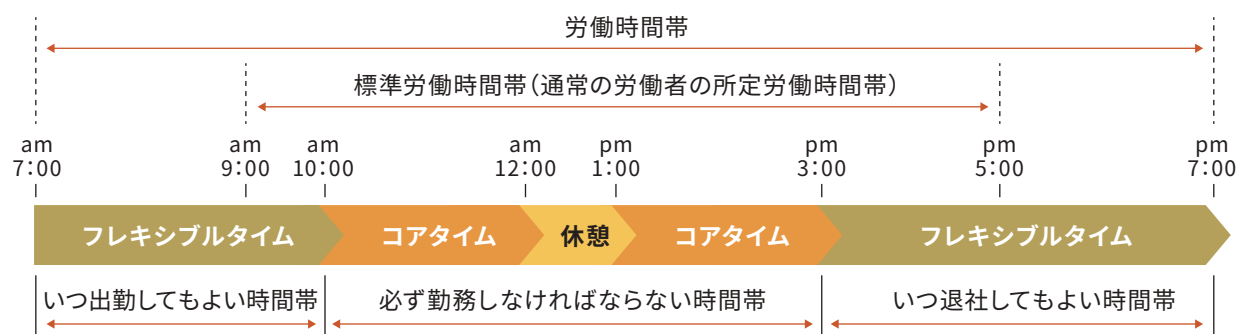
従業員ごとに繁忙期・閑散期が異なり、一律で残業時間の削減をすることが難しい。

日々の始業・終業時刻を従業員が自由に決めることができるので、出退勤時のストレス軽減につながる。

日々の労働時間を従業員自身で調整できるので、早く帰った分の労働時間を他の曜日に割り振ることが可能となる。

閑散期の従業員は労働時間を少なくするなど、個別で労働時間の調整が可能のため、全体の残業時間を削減することができる。

フレックスタイム制の一例



清算期間…働く時間を調整できる期間、最大3か月
フレックスタイム制において従業員が働く時間を調整できる期間で、清算期間の中で所定労働時間に達するように日々の労働時間を調整します。

フレックスタイム制導入のステップ

Step 1

対象者を決定

Step 2

清算期間やコアタイムなどを検討

Step 3

就業規則に規定

Step 4

労使協定を締結

Step 5

労働基準監督署へ届出

Step 6

制度を従業員へ周知

フレックスタイム制導入・運用時に留意すべきポイント

コミュニケーション不足

従業員によって出退勤時間が異なる場合、職場内でコミュニケーション不足になりがち。

社内ルールの見直し

従業員のすべてが揃うコアタイムの設定や始業・終業時に、メールやチャットで知らせるといったルールを作る。

勤怠管理の複雑化

業務の必要に応じて、指定する勤務時間帯での勤務や残業を命じることが難しくなる。

就業規則や勤怠ルールの整備

業務の必要に応じて、早出・残業をお願いしなければならない可能性を想定した、就業規則や勤怠ルールの整備が必要。就業規則や勤怠ルールに定める上では、従業員に丁寧に説明し、同意を得ることが必要不可欠。

制度の形骸化

取引先対応などのため、結果的に通常の勤務時間と始業時刻・終業時刻が変わらない。

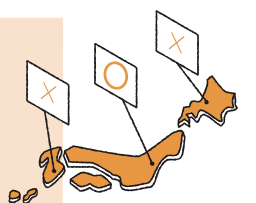
適用する職種や範囲の明確化

制度を適用する従業員の範囲を明確にし、労働時間に対する意識低下、取引先へのサービス低下などマイナスの影響が出ないよう、業務フローや管理者のマネジメント力向上を図る必要がある。

フレックスタイム制と組み合わせて導入すると効果的な新しい働き方

フレックスタイム制
×
勤務地限定正社員

勤務地限定正社員とは転勤の範囲が限定されていたり、転居を伴う転勤が無い正社員のことで、育児や介護等の理由で転勤が困難な方でも働くことが可能となる。



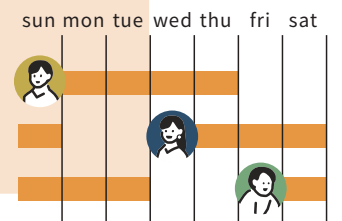
フレックスタイム制
×
職務限定正社員

職務限定正社員とは担当する職務内容が限定されている正社員のことで、フレックスタイム制と組み合わせることで、日々の労働時間を自分で決めることができるため、時間に制約がある人も、資格やスキルを活かして、フルタイムで働くことが可能となる。



フレックスタイム制
×
週休3日制

1週間に3日休日を取る働き方で、フレックスタイム制は総労働時間から日々の労働時間を自分で決めて働くことができるため、働く時間を調整することにより、週休3日で働くことが可能となる。



変形労働時間制とは

変形労働時間制とは、繁忙期の所定労働時間を長くする代わりに、閑散期の所定労働時間を短くするといったように労働時間を月単位・年単位で調整することで、繁忙期等により労働時間が増加しても時間外労働としての取り扱いを不要とする制度です。

変形労働時間制には、1か月単位の変形労働時間制、1年単位の変形労働時間制、さらに従業員が30人未満の小売業、旅館、料理店、飲食店に限り、1週間単位の非定型的変形労働時間制があります。

変形労働時間制の導入により対応できる課題

繁忙期と閑散期の業務量の差が大きく、最適な人員配分が難しい。

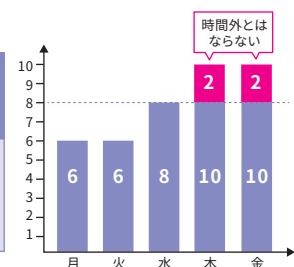
繁忙期の生産性は高いが、閑散期の生産性があがらず困っている。

仕事の状況に応じて働く時間を変えることができるため、効率的な人員配分ができ、人件費を一定化することが期待できる。

閑散期の労働時間を短縮することで生産性の維持・向上につながる。従業員も時間を持てあますことなく、メリハリをつけて働くことができる。
※労働生産性(算出例) 付加価値÷総労働時間

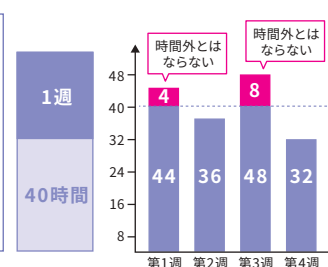
変形労働時間制の一例

1週間単位の非定型的変形労働時間制
従業員が30人未満の小売業、旅館、料理・飲食店が1週間で毎日の労働時間を柔軟に調整できる制度。ただし、労働時間は週40時間以内にしない必要がある。



1か月単位の変形労働時間制
1か月以内の期間を平均して週40時間を超えていなければ、1日8時間、週40時間の労働時間を超えても残業とはみなされない制度。

1か月単位の変形労働時間制
※労働時間は1か月以内の期間を平均して週40時間以内にしない必要がある



1年単位の変形労働時間制
1か月超から1年以内の期間を平均して労働時間が週40時間を超えないことを条件に労働時間を調整できる制度。

変形労働時間制導入のステップ

Step 1 従業員の勤務実績を調査

Step 2 対象者や労働時間等を決定

Step 3 就業規則の見直し

Step 4 労使協定の締結

Step 5 労働基準監督署へ届出

Step 6 制度を従業員へ周知

変形労働時間制導入・運用時に留意すべきポイント

勤怠管理の複雑化

時期によって異なる所定労働時間を持つため、煩雑な作業が増える。

勤怠管理システムを導入

変形労働時間制に対応した勤怠システムを導入。随時勤務状況の確認が可能で、労働時間も自動計算。

定めた内容は原則変更不可

顧客の要望や予定されていたイベントの中止など、突発的な理由により出退勤時間を変更できない。

就業規則に記載

就業規則や労使協定で定めた変形労働時間制の内容は、原則変更不可のため、予測が可能な程度に具体的な変更事由を、就業規則で定めておく。

残業時間の発生

変形労働時間制を上手く調整したつもりでも、結局は残業代が発生してしまったというパターンは少なくない。

ルールに従った残業時間の算出

残業時間と所定労働時間を相殺することは不可。また所定労働時間を自由に繰り下げたり、繰り上げたりすることもできない。残業時間にも上限が定められており、1か月単位の場合、月45時間、年360時間となり、1年単位の場合、月42時間、年320時間となる。

繁忙期の健康管理

変形労働時間制では、繁忙期に労働時間が長くなってしまう日が続くため、体調管理が厳しくなる。

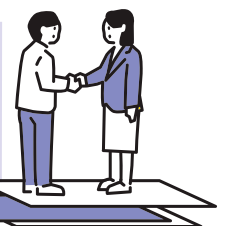
法定労働時間の厳守

所定労働時間が法定労働時間を超えないように就業規則を定め、長時間労働になりがちな業種(警備員、高速バスやトラックの運転手など)では、従業員の日々の体調を管理するシステムの導入が必須。

変形労働時間制と組み合わせると効果的な新しい働き方

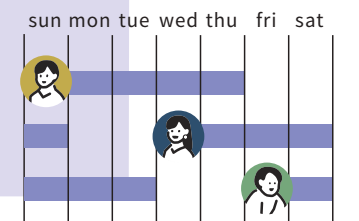
変形労働時間制
×
副業・兼業

従業員のスキルアップやモチベーション向上などのメリットから、近年は副業・兼業を認める企業も増加している。変形労働時間制と組み合わせることで、本業の労働時間を閑散期には短くすることにより、副業・兼業で働く時間を効率的に確保できる働き方が可能となる。



変形労働時間制
×
週休3日制

1週間に3日休日を取る働き方で、変形労働時間制で1日10時間×週4日勤務とすると、週休3日制の導入が可能となる。





有限会社 アップルアップル

住所 〒450-0002
名古屋市中村区名駅三丁目18-5

従業員数 10名 資本金 300万円

業種 サービス業 設立 2004年

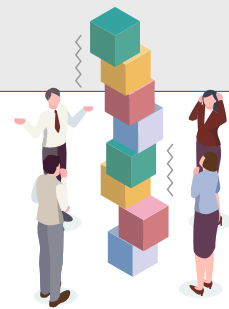
HP <https://www.appleple.com>

企業ご紹介

Webサイト企画・制作・管理・運営や CMS 開発・販売、コワーキングスペース運営など、Webに関することはなんでもご相談ください。

抱えていた課題について

テレワークを導入したが、コミュニケーションや業務の進捗管理がうまくいかず、離職者を出してしまった。人材を確保するためにはテレワークは必要であると考えているが、運用方法に課題を感じている。



課題のピックアップ

01

コミュニケーションが十分でない

コロナ禍でフルリモートワークを導入したが、出社時のように上司・部下や従業員間でコミュニケーションを取ることができず、離職する従業員が出てしまった。現在、通勤可能な従業員のテレワーク比率は最大50%にしており、今後もテレワークと出社の併用で業務を進めていく方針のため、両者にとって円滑なコミュニケーションとするための方法を検討したい。

02

進捗管理及びスケジュール管理方法の見直し

従業員本人と上司が確認可能なタスク管理ツールと、全従業員がお互いに関連可能な共有カレンダーを活用して業務の管理を行っている。どちらのツールも従業員ごとに入力する内容や使い方が異なり、上司が進捗を確認する際や、テレワーク中の従業員がお互いのスケジュールを確認する際に、相手がどういう状況かわからないという問題が発生しているため、運用方法を見直したい。

アドバイザーはココを見る！

テレワーク中は他の従業員の様子がわからず、コミュニケーションも取りづらいため、孤立感や疎外感を感じる場合があります。それを防ぐためには、カメラをオンにした会議や対話の実施、どのタイミングで話しかけることができるかを確認できる共有カレンダーの整備など、情報の共有方法が重要となります。



企業の声



経理 取締役 **山本 ゆり** 様

今回の支援で一番大きかったことは、今までは社内の全体スケジュールを見て頭の中で整理していたことが、タスク管理、スケジュール管理を細かく可視化することにより、作業がスムーズにおこなえるようになったことです。また 朝礼や社内の会議時にカメラをオンにすることにより、従業員の体調や雰囲気も確認でき、テレワークと出社勤務の従業員の間のコミュニケーションにもプラスの影響があると感じました。

達成した結果

テレワークをする際の朝礼「顔出し」義務化や、テレワークを前提としたコミュニケーションルールを明文化することで、コミュニケーション不足を大きく改善することができた。スケジュール管理等で業務上活用するツールにおいても使用方法の共通化を図り、ソフト・ハード両面で円滑に業務を回すことができる体制を実現した。



取り組み

01

コミュニケーション改善のためのルールづくり

コミュニケーション不足を解消するために、朝礼は原則カメラをオンにして「顔出し」を義務化し、言葉だけではわからない表情や雰囲気も全員が確認できるようにした。また、遠方への引っ越しや育児・介護等の事情を抱えている従業員についてはテレワーク比率を50%以上にすることができるなど、弾力的な制度としているため、テレワークを前提としたコミュニケーション方法をルール化することとした。具体的には、「ダイレクトメッセージ禁止」「オープンチャットの使用」など暗黙の了解として機能していた部分を社内ルールとして明文化したうえで、出社している人とテレワークしている人との情報共有に差が生まれないように徹底していく。

02

ツール使用方法統一による業務の見える化

共有カレンダーを活用するにあたっては、表示方法を工夫するとともに、従業員同士で今何に取り組んでいるかがわかるように入力内容を検討し、業務内容の見える化に取り組んだ。また、共有カレンダーとタスク管理ツールの使い分けが曖昧となっている場合もあったため、従業員の意見を取り入れながら、使用ルールの統一を図った。これらの取り組みにより、上司が進捗管理を行うことが容易となり、会社として生産性の向上が見込めることとなった。

アドバイザーから

テレワーク専用ルールを整備するのではなく、全員がそのルールの下で就業できるようにするのが理想です。業務の進め方やコミュニケーション方法は、出社勤務前提だと在宅勤務の場合に疎外感などが発生しやすいため、在宅勤務前提で整備することをお勧めします。今後も従業員とのコミュニケーションを密にして、貴社にあったテレワークを進めてください。





吉田工機 株式会社

住所 〒455-0863
名古屋市港区新茶屋五丁目3011番地

従業員数 83名 資本金 5,000万円

業種 建設業 創立 1972年

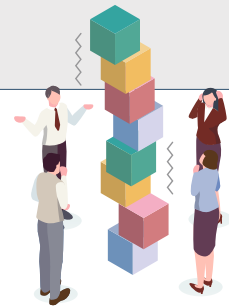
HP <https://yoshidakouki.co.jp>

企業ご紹介

水門・除塵設備・ポンプを事業の中心として人々の生活に無くてはならない「水」の分野に尽力することで地域の安全・安心と社会の発展に寄与して参ります。

抱えていた課題について

職種ごとに採用しているが、応募にばらつきがあり、人材の確保が困難になっている部署がある。さらに従業員の年齢構成から、今後親の介護が必要となる従業員が出てくることが予想されるため、離職させないための働き方の制度が必要である。



課題のピックアップ

01

必要な人材が確保できていない部署がある

新卒・中途採用とも募集をかけても集まらない職種がある。今後組織体制の見直しと介護による離職を防止する必要があると考えていたところ、セミナーでジョブローテーションと新しい働き方の制度があることを知ったが、自社の企業文化風土に合った仕組みづくりを、どのように進めていけばよいかわからない。

02

人事評価制度が多能工化に対応していない

今後は多能工化を進めていきたいが、現状は職種をまたぐ異動がなく、人事評価制度も多能工化や新しい働き方の制度に対応していないため、過去に違う部署から応援に来た従業員に対して応援先の部署での評価基準に合わず、十分な評価ができないことがあった。新しい働き方の制度も含めた人事評価制度の再構築が必要である。

03

介護による離職者を防ぎたい

先日従業員から『今後親の介護が必要になる』と相談があった。育児に関しては、子どもが小学校6年生までは短時間勤務の対象とするなど、従業員のニーズを捉えて対応してきたが、従業員の年齢構成から同様のケースが増えることが予想されるため、介護による離職を防ぐ対策が急務である。

アドバイザーはココを見る！

今回の大きな動機でもある多能工化や新しい制度の導入を実現するには、スキルマップや評価制度などを作成、改修、効果的な運用をしていき、業務や従業員スキルの見える化が必須となります。そこを基盤としテレワークなどの新しい働き方を導入して、多様で柔軟な働き方を実現していきましょう。



企業の声



総務部 取締役 宮田 健伍 様

多能工化を進めるには、どのような手順で進めていけばよいか、よく理解することができました。また、介護と仕事の両立にテレワークが効果的であると学び、アドバイスを受けながら「在宅勤務規定」を作成することで、働き方の手段の一つとして会社の制度充実を図ることが出来ました。

達成した結果

組織体制を強化するため、ジョブローテーションによる多能工化を進める体制づくりに取り組むとともに、多能工化と新しい働き方に対応した人事評価制度となるよう見直しを進めた。同時に介護離職を防止するためにテレワークを導入し、従業員のニーズへの対応と、必要な人材を確保するための体制を整えた。



取り組み

01

ジョブローテーション可能な体制づくり

ジョブローテーションを実施することで多能工化を進め、組織体制の強化を図ることとした。まずは会社に必要な人材像を定義し、育成のための道筋をまとめた人材ロードマップを作成。次に各部署の業務の洗い出しが必要となるため、部署ごとにマニュアル確認を実施した。工事と営業、製造と工事など関係が近い部署から、新入社員を中心にジョブローテーションに取り組んでいく。

02

業務の見える化と人事評価制度の見直し

どの程度の技術や資格があるか現場レベルでわかる「スキルマップ」を、厚生労働省のホームページに掲載されている産業別キャリアマップを参考に作成、業務の見える化を図るとともに、人事評価制度の中の能力評価の一部として使用することとした。

03

テレワークの導入

残業抑制のために、現場事務所と本社をリモート接続できる環境は整備済みであったため、設備上はテレワークをすぐに導入することが可能であった。まずは育児・介護中の従業員を対象とした「在宅勤務規定」を作成し、対象となる従業員が現れた場合は、速やかに対応できる体制を整えた。今後は、業務上テレワークが難しい従業員が対象となった場合にも、ジョブローテーションの仕組みを活かし、テレワークを希望する従業員が適切に制度利用できる体制を検討していく。

アドバイザーから

育児・介護の対象者が出た場合に、すぐにテレワークができる体制を整えることができました。それを実現する本質的な施策として、業務の見える化や人材ロードマップの作成にも取り組むことができました。今後も継続的に進めていけば魅力ある職場環境となり、人材の確保の課題も解決できるでしょう。





株式会社 ミライベクトル

住所 〒463-0045
名古屋市守山区菱池町6番地12号

従業員数 7名 資本金 500万円

業種 建設業 設立 2015年

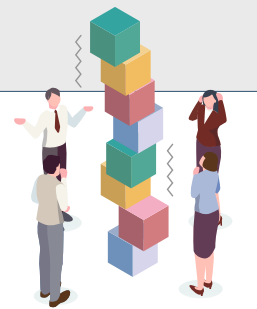
HP <https://miraivector.co.jp>

企業ご紹介

名古屋の看板製作・施工専門店として、デザインの企画から製作、施工まで、ワンストップでご利用頂けるサービスを提供しております。

抱えていた課題について

従業員が長く働き続けたいと思える職場にしたいと考えており、そのためには、柔軟に働ける制度の導入と従業員のモチベーションを向上させる環境整備が必要であると感じている。また、現行の人事評価制度は、業績・目標達成度に対する評価がしづらいため、従業員からわかりづらいという声があがっている。



課題のピックアップ

01

新しい働き方ができる環境を整備したい

以前テレワークの導入を検討したことがあったが、その必要性や導入のための知識不足等の理由から断念した。しかし、従業員のワーク・ライフ・バランスの向上や人員体制の補強を図るため、柔軟な働き方ができる制度の導入についてテレワークも含めて再検討したいと考えている。また、営業、制作、デザイナー、現場での施工等、様々な職種があるため、制度利用できる職種とそうでない職種との間で不公平感が生まれないように考慮したい。

02

人事評価制度がわかりづらい

現行の人事評価制度は、会社の方針や社会人としての理想像を重視した定性的な項目となっており、評価項目が実際の業務と結びついていないため、従業員からわかりづらいという声があった。制作や現場といった業績の評価が難しい職種においても、個々の実績や業務姿勢を評価できるようにしたい。また、人事評価制度と昇給・昇格制度がリンクしていないことについても課題を感じている。

アドバイザーはココを見る！

テレワークや短時間正社員制度は、働き方の柔軟性と生産性を向上させる手段として、ますます注目されています。一方で人事評価制度には多くの課題が内在していて、これら諸制度の導入はそれらを複雑にしてしまうことも危惧されます。従業員の働きやすさと納得性を両立する制度設計と適切な制度運用が求められています。



企業の声



取締役社長 **大平 典男** 様

自社に合った新しい働き方の制度、導入を断念した取り組みをじっくり考える良い機会となりました。また、人事評価制度の改訂についても、具体的な方向性が見えてきました。今後は、社員一人ひとりの成長とモチベーションを高めるために、より公平で透明性のある評価基準を導入し、組織全体のパフォーマンス向上を目指していきたいと思っています。

達成した結果

短時間正社員制度を導入することで、働きやすい職場環境を整えるとともに、様々な働き方を希望する人の採用が可能となった。また、人事評価制度を見直すうえで、それぞれの職種に合った評価基準を設け、目標達成度を評価しながら賃金とも連動した仕組みを構築した。



取り組み

01

短時間正社員制度の導入とテレワークの検討

制作データの作成、WEB サイトの更新、動画作成や事務作業など、テレワーク及び短時間で遂行可能な業務があるため、まずは短時間正社員制度を導入し、必要に応じてテレワークについても検討することとした。時間や場所に制約がある人でも継続して働ける環境を整備することで、今後従業員が何か事情を抱えた場合に備えるとともに、様々な働き方の人を採用し、外注に頼ることなく社内の人的リソースを高めることができる体制とした。

02

新たな人事評価制度の構築と賃金反映の仕組み

業績・能力・行動に基づく評価ができる「目標管理シート」及び賃金テーブルを作成したうえで、評価を賃金に反映することができる人事評価制度を構築する。さらに、人事評価制度を営業・制作・デザイナー・現場でそれぞれ細分化し、評価基準を明確にすることで、様々な職種や働き方に対応できる仕組みとした。こうすることで職種間での不平等感をなくし、従業員のモチベーションを高めて企業全体の業績向上を図る。

アドバイザーから

短時間正社員制度の導入には、適切な業務配分と職務内容の調整、成果が出せる環境を整備することが求められます。さらに今後、テレワークの効果的な導入をするためには、適切なITインフラの整備、明確なコミュニケーション戦略、そして従業員のスキル向上に取り組まましょう。また、人事評価制度の納得性確保のため、評価基準の明確化、定期的なフィードバックを丁寧に行いましょう。





株式会社 ハンズコーポレーション

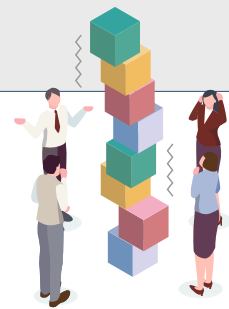
住所	〒450-0003 名古屋市中村区名駅南一丁目3-17		
従業員数	75名	資本金	2,300万円
業種	サービス業	設立	2000年
HP	https://www.hands-corp.co.jp		

企業ご紹介

整体や足ツボのケアなど、リラクゼーションサービスの企画・運営、および整体・リラクゼーションを中心としたスクールの企画・運営を行っています。地域と共に日本を元気にし、人・企業・国をつなぎ、世界を元気にすることを目指す会社です。

抱えていた課題について

離職率が高いリラクゼーション業界であるが、パート・アルバイトを含め毎年30%の従業員が離職している現状を踏まえ、離職防止に注力する必要があると考えている。新たな制度導入も含め、離職率低下につながる最適な方法を模索している。



課題のピックアップ

01

従業員の離職率が高い傾向にある

従業員の7割を女性が占めており、結婚・妊娠を機に離職してしまう従業員が多く、これらの理由による離職者を減らし、休業後の円滑な職場復帰を支援する環境を整えたい。また、リラクゼーション業界は人材獲得競争が激しいため、優秀な人材が離職してしまうことを防ぎたい。

02

育児・介護休業制度の申請方法等の見直し

各種休業制度の周知にはグループLINEを活用しており、資料もダウンロードできるようにしているが、申請方法が統一されていない。また、制度利用希望者が出た場合に、どのように制度利用に向けて調整していくかといった事務フローが確立できていない。

03

人材確保のための効果的な広報が十分でない

女性の採用を積極的にしていく方針のため、女性従業員が長く働き続けられる職場環境を整えることを採用活動にも活かしていきたいと考えているが、従業員にとって働きやすい環境を提供する企業としてのプロモーション活動が十分でない。

アドバイザーはココを見る！

休業を申請する際、従業員は総務人事が思っている以上に緊張します。会社として職場環境を整えたいという意識を周知しておくことで、従業員も相談しやすくなり、安心できるのではないのでしょうか。



企業の声



常務取締役 **藤浪 宏明** 様

弊社は人に始まり人に終わるサービス展開をしており、人なしでは成り立たないビジネスモデルを運営しております。今回は女性の離職防止と新たな活躍の場を創出するための仕組みづくりができ、弊社にとって非常に有益な取り組みとなりました。取り組みを継続し、更に会社と従業員とが一丸となって高みを目指せるような企業風土を醸成して参ります。

達成した結果

短時間正社員制度の導入や、各種休業制度の利用しやすい仕組みづくりをすることで、従業員がライフイベントに対応しながら働ける環境を整えることができた。これにより従業員のモチベーションの向上や優秀な人材の流出防止、採用活動における効果が見込まれる。



取り組み

01

短時間正社員制度の導入

今までは短時間勤務を希望する従業員はパートタイムのみでの就業となっていたが、制度導入により短時間勤務者でも正社員という働き方を選べるようになり、育児・介護休業取得者の復帰のしやすさにもつながった。また、短時間正社員はパートタイムよりも将来のキャリアを描きやすくなるため、優秀な従業員の定着に効果的であると考えている。

02

各種休業制度の利用しやすい仕組みづくり

各種休業制度の申請方法を明確にして、休業希望者に対しては個別面談を実施することとした。育休であれば、面談時に育児復帰支援面談シートや育児計画書などを作成することにより、休業や復帰に対する不安を取り除くことにつながった。面談シートを作成することにより、会社としても従業員の意向を把握することが容易になった。

03

企業イメージ向上のための広報強化

短時間正社員制度を導入するとともに、女性管理職の育成や仕事と育児・介護との両立ができる環境整備を行い、様々な認証取得に向けて準備を進めている。従業員の多様な働き方を応援している企業であることをPRするため、ホームページでの広報に力を入れ、採用活動でも有利となることを狙う。

アドバイザーから

若い女性は結婚や妊娠、子育てに対する不安を感じており、ワーク・ライフ・バランスを重視した働き方を会社が目指しているかどうかを注視しています。しかし、多様な働き方を実現することは会社にとって難しく、新たな制度を導入する中で、様々な課題が浮かびあがることが予想されます。それでも、他社との差別化を図ることができ、昨今の人材不足の中で採用活動を強化することができると考えています。





株式会社 名管商会

住所 〒467-0064
名古屋市瑞穂区弥富通1-6-201

従業員数 7名 資本金 1,000万円

業種 卸売業 創業 1984年

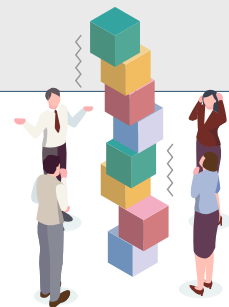
HP <https://www.meikans.net>

企業ご紹介

鋼管、鋼材の販売を軸として、鉄に関するものならなんでも取り扱います。北海道から九州・沖縄まで、遠隔地ユーザーの皆様方にも対応しております。

抱えていた課題について

これまでは様々な求人サイトや知人を通じて人材を採用してきたが、近年は応募も少なく必要な人材を確保できていない。結果的に短時間勤務のシニア世代の従業員が多くなっているため、シニア世代が働きやすい職場環境と制度の整備が急務であると感じている。



課題のピックアップ

01

必要な人材を採用できていない

本来はフルタイム勤務可能で経験豊かな人材を採用したいと考えているが、大手企業の採用条件が年々良くなる中で、そういった人材の採用が難しい。そのため短時間でも働ける人を求人サイトで募集をかけているが、賃金の条件を良くしても以前より応募が減っており、今までの採用方法を見直す必要があると感じている。

02

従業員が働きやすい職場環境かわからない

2時間のみの短時間勤務や離れた場所にある倉庫で働く従業員もいるため、短時間勤務の従業員同士ですれ違いが起きないように、業務の切り分け方を工夫したり、日頃のコミュニケーションを意識したりしている。円滑に業務が回るように心がけているが、定期的な面談は実施していないため、社員が実際にどのように感じているかわからない。

03

働き方を整備したい

従業員数が10名未満であるため、就業規則を作成していない。従業員の就業時間も1日2時間、4時間等、人によってばらばらであり、それぞれの条件に合わせて雇用契約書や業務委託契約書を締結している状況のため、会社として働き方の制度を整備したい。

アドバイザーはココを見る！

近年、シニア世代の働く意識は大きく変化しています。多くのシニア世代が、長年の経験と専門知識を活かしつつ柔軟な働き方を求めています。シニア世代が働きやすい職場環境の整備により、働き手不足の解消や組織全体の生産性向上が期待されます。



企業の声



代表取締役 **平林 浩** 様

今回の支援事業では、アドバイザー様との6回の面談を通じ採用における弊社の強み・弱みを把握させていただきました。具体的にご教示いただけた事で、弊社の求人募集に活かすことができました。この機会を活かし、弊社の魅力をより求人活動に反映させていただきます。

達成した結果

採用市場の動向や会社が求める人材を考慮した結果、今後もシニア世代を中心に採用していく方針とするとともに、現在の職場環境がシニア世代の従業員にどう受け止められているかを確認して今後の職場環境づくりの指針を得た。今後は、短時間正社員制度の導入や求人方法の改善によって、優秀な人材を確保していく。



取り組み

01

シニア世代をターゲットとした採用活動の強化

経験豊富な従業員が必要なため、シニア世代をターゲットとしてその採用に強い求人サイトを選定し、募集することとした。また、ホームページに採用ページを新設、求人サイトとリンクさせるとともに、従業員の声なども掲載して、シニア世代が働きやすい職場であることをアピールしていく。

02

シニア世代が安心して働ける職場環境の整備

シニア世代の従業員からヒアリングを実施したところ、従業員の尊厳を重視する社風があり、快適に働くことができていると確認できた。問題が発生すればすぐに社長に報告され、迅速な対応を取る体制を構築しているため、今後もさらに従業員とのコミュニケーションを密にして、業務上の問題だけでなく体調の異変や悩み等を早期に把握できるよう取組を継続していく。

03

短時間正社員制度の導入

現在短時間勤務しているのはパートタイマーばかりであるが、今後社内規定書を作成して、短時間正社員制度を整えていく。パートタイマーとしてではなく正社員として勤務したいという層へアプローチすることで、採用強化を狙うとともに、正社員への転換制度を設けることで、現在パートタイマーとして勤務する従業員のモチベーション向上につなげる。

アドバイザーから

シニアが働きやすい職場環境を整備するためには、従業員の意見を反映した制度や施策（健康への配慮や仕事の任せ方など）が重要です。貴社はそうした文化が根付いているので、さらに制度面を整備して採用活動で積極的にアピールしていきましょう。





株式会社 ライリスト社

住所 〒466-0051
名古屋市昭和区御器所一丁目6-24

従業員数 25名 資本金 4,263万円

業種 教育・学習支援業 創業 1940年

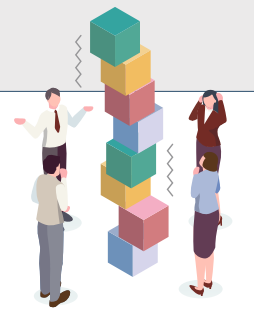
HP <https://www.lyrist.co.jp>

企業ご紹介

1940年の創業以来、音楽と楽器の開発・普及に力を注いできました。時代のニーズをしっかりと把握し、自己実現を希求する皆様のお手伝いを通じて、生涯学習社会の発展に邁進してまいります。

抱えていた課題について

法定の育児・介護休業制度を利用した短時間勤務制度では対応できないケースが出てきており、特に介護は従業員が突然問題に直面する可能性もあるため、危機感を持っている。従業員のモチベーションと会社の業績は密接していると考えており、従業員の働きやすさを大切にしたいという思いで職場環境を整えてきたが、仕事と生活の両立のための制度をより充実させたい。



課題のピックアップ

01

将来の人材不足に備えたい

将来のさらなる生産年齢人口減少による人材不足に備え、現行制度の改善や新たな働き方を模索している。経営層と管理者層の意識の方向性を統一しながら、従業員のニーズにも合わせた制度としたいが、具体的なニーズがわからない。

02

柔軟に働ける環境を整備したい

小学生の子を持つ従業員や、子の習い事の送迎をしている従業員から、法定の短時間勤務制度のみでは対応できないという声があがっている。また、昨年度親の介護が必要になるかもしれないというケースが発生し、その時は短期間の休暇で対処することができたが、個々の介護状況により、現状の制度で対応できない可能性がある。

03

有給休暇制度の柔軟性が低い

半日単位の有給休暇制度を整備しているが、実際は1、2時間の休暇で十分な場合も多く、従業員からもっと細かい単位で休暇を取れるようにしてほしいという希望がある。時間単位の休暇は管理が複雑になるため、導入に踏み切ることができていない。

アドバイザーはココを見る！

何か問題が起きてから対応するというケースが多いですが、初動が遅くなると、周りの方の仕事にも影響してきます。先に軸となる部分を決めておき、従業員の方が安心して働ける環境をつくるのが大切です。



企業の声



総務課 主任 **岩間 大輝** 様

今後も労働人口が減少していく中で、どのような働き方が求職者に有効なのか、そもそも柔軟な働き方が何かという知識が不足していました。アドバイザー派遣を通して、今まで考えてこなかった多様な制度を考える良いきっかけとなり、今後の様々な変化にも対応できるよう、今回導入を保留した制度についても検討していきます。

達成した結果

新しい働き方の制度及び必要性について、十分な理解を深めたうえで、従業員のニーズを捉えながら自社に適した制度は何か検討を行った。その結果、会社・従業員双方にメリットがある制度を見定めることができた。今後は短時間正社員制度及び時間単位の有給休暇制度を導入するうえでの課題に対する具体的な検討を進め、従業員が仕事と生活を両立させることができる職場環境づくりへの一歩とする。



取り組み

01

検討会の実施

役員を含めた管理職を対象に、アドバイザーから新しい働き方の制度及びその必要性について説明した。その後、「ライフステージが変化しても働き続けるためには、どのような制度が必要か」をテーマに付箋会議を実施。各制度に対する効果と難易度を、実際に現場の声を理解している管理職が議論することで、従業員の細かなニーズを拾い上げ、整理することができた。

02

短時間正社員制度導入の検討

短時間正社員制度、フレックスタイム制、テレワーク、勤務時間の繰り上げ・繰り下げといった各種制度を検討した結果、従業員のニーズに合致する短時間正社員制度について、今後導入に向けた具体的な検討を進めていくこととした。育児・介護中に限らず、全従業員を対象とした制度とすることで、従業員それぞれのライフスタイルに合わせた働き方を選択できる環境を整えていく。

03

時間単位の有給休暇制度の導入

管理方法について検討した結果、使用しているシステムの勤怠管理機能で時間単位の有給休暇を管理することができることがわかったため、2025年7月を目途に導入を目指している。まずは、2日分を上限に時間単位で有給休暇を取れる仕組みとし、状況に合わせて拡充していく予定。

アドバイザーから

制度を導入する際は、企業と従業員の双方にとってメリットのあるものを選ぶことが重要です。また、介護などの事情は本人からの申告がなければ把握しにくいいため、安心して相談できる環境を整えることも、制度の導入と同様に大切です。





名古屋フェルト工業 株式会社

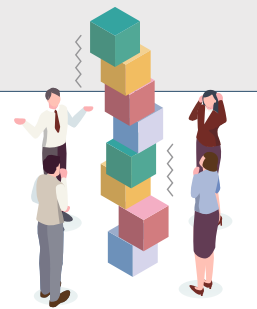
住所	〒457-0063 名古屋市南区阿原町11-1		
従業員数	18名	資本金	1,000万円
業種	製造業	創業	1933年
HP	https://nagoyafelt.co.jp		

企業ご紹介

車両の歴史と共に顧客のニーズに応える繊維加工品を提供し続けてまいりました。創業より90年の知識と技術の集大成は次代にさらなる飛躍をもたらします。

抱えていた課題について

従業員の平均年齢が高いため、従業員の介護問題や、定年後の働き方を考えていく必要がある。近年は育児・介護等の事情を抱える従業員がいなかったため、どのような働き方が必要かについて議論になっておらず、管理者層も働き方に対する理解が浅い。あらためてニーズを把握し、全社的に働き方に対する意識を高めたい。



課題のピックアップ

01

働き方に対する長期的なニーズが把握できていない

風通しのいい職場を作ることを心がけており、日々の困り事があればすぐに相談できる風土を醸成してきた。しかしながら、従業員が長期スパンでどのような働き方を求めているか、またどのような問題に直面する可能性があるかということに対して、意識を向けてこなかった。

02

新しい働き方の模索

従業員の平均年齢が高く、定年後も働き続けたいと希望する従業員が多いが、定年後は従業員が抱える事情も多様になると想定されるため、現行の正社員、パートタイムといった働き方以外にも選択肢を用意したいと考えている。

03

働き方に対する関心が全社的に低い

育児・介護等の事情を抱える従業員がいなかったため、現状どういった働き方ができるのかということについて全社的に関心が低く、従業員が今ある制度に対してどの程度理解しているかもわからない。制度利用が必要となった場合に、適切に利用できる環境を整える必要がある。

アドバイザーはココを見る！

従業員の高齢化に対してどのように対応すべきかという課題に対して、若手の採用ができればベストではありますが、教育体制の整備も大切です。ノウハウを持った高齢の方に長く働いてもらうためには、勤務時間や勤務日数を短くしても働き続けることができる制度が設けられていると、体力の衰えを感じても退職を防止することが可能となります。



企業の声



代表取締役 **後藤 耕司** 様

時代の変化とともに働き方が変わってきていると感じていましたが、従業員数も少なく製造業であることから、新しい働き方の導入は難しいと考えていました。しかし、今後も長く安心して働き続けてもらうためには、その固定概念を打破し、柔軟な働き方を模索する必要がある、と気づけた良いきっかけとなりました。

達成した結果

全従業員に働き方に関するアンケートを実施することで、現状のニーズと潜在的なニーズを把握することができた。今後従業員が介護等の事情で仕事との両立が難しくなった場合を見据え、短時間正社員制度の導入を検討することとした。今後、説明会を実施していくことによって、全社的に働き方に関する制度について理解を深めていく。



取り組み

01

働き方に関する従業員アンケートの実施

全従業員に対し、「現在介護に直面しているか」、「短時間勤務を希望するか」、「フレキシブルに働きたいか」についてアンケートを実施した。現時点では大半が現行の働き方で問題がないという回答であったが、約半数が今後介護をする可能性があるという回答しているため、将来を見据え、今から仕事と介護との両立が図れる体制をつくる必要があるとわかった。

02

短時間正社員制度導入に向けた検討

アンケートの結果や製造部門を抱えるという事情を考慮したうえで、介護等の事情を抱えたフルタイムでは働けない従業員や定年後の知識・経験豊富な従業員が、正社員としてモチベーションを保ちながら働き続けることができるように、全従業員を対象とした短時間正社員制度の導入を検討することとした。

03

働き方に関する制度への理解を深める

どういった働き方ができるかについて、まずは管理者層の理解を深めるために、短時間正社員制度だけでなく、育児・介護休業制度も含めて役員会議において説明会を実施する。その後従業員に周知し、従業員が各々の問題に直面したときにどのような働き方ができるかの見通しが立てられる体制を構築する。

アドバイザーから

製造業は、他の業種と比べ多様な働き方が難しい業種です。しかし、従業員に育児や介護といった自分ではどうしてもできない家庭環境の問題が訪れた際、会社に相談したら対応してくれないだろうと思い込み退職してしまうといった事例も多くあります。退職防止のために多様な働き方を事前に準備しておくことで、より一層長く勤めていただくことが労使間にとって最適です。





株式会社 タイセイ

住所 〒461-0001
名古屋市東区泉二丁目1番19号

従業員数 160名 資本金 5,325万円

業種 卸売業・製造業 設立 1948年

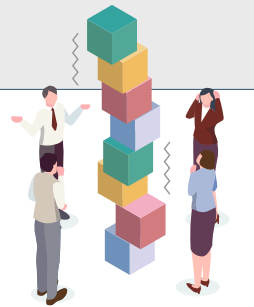
HP <http://www.aisei-net.co.jp>

企業ご紹介

TAISEIグループは、社会の见えない部分を支え”つなぐ”機能を持ったエレクトロニクス・パーツを国内外へ提供し、社会に貢献しています。メーカーとしての技術力を持つ「モノづくり」と優良取引先と75年を超える信頼で繋がる「専門商社」の2つの部門が連携し、お客様のニーズに応えています。

抱えていた課題について

働きやすい環境を整えるため、時差出勤制度や要件問わず利用できる短時間勤務制度を導入しているが、現状の制度では従業員の個別の事情に対応できていない点がある。特に育児・介護と仕事の両立について重点を置いて対策していきたいが、効果的な対策としてどのような方法が適しているか判断に迷っている。



課題のピックアップ

01

時差出勤制度の課題

主に子育て世代が時差出勤制度を活用しているが、半日単位の有給休暇制度と時差出勤制度を併用すると欠勤時間が生じてしまうため、半日単位の有給休暇が取得しづらいという課題がある。製造部門もあるため、昼休憩の時間をずらして対応することも難しい。

02

仕事と育児・介護の両立に対する情報共有の不足

会社や部門長は、育児・介護休業法に関する知識や現況は把握しているものの、従業員一人ひとりが理解を深める機会を設けていなかったことで、従業員同士の情報共有が不足していた。短時間勤務制度も女性の取得率が高く、また男性の育休取得者も少ない。

03

要望事項に対する改革の推進不足

従業員からの要望事項を吸い上げる機会を設けている。しかしながら、国内に3つの事業所と海外に7つの現地法人があり、商社部門と製造部門、物流部門、そして海外部門とそれぞれ働く環境も異なるため、従業員への公平性を考えると「改善」の要望が進められないことも多かった。

アドバイザーはココを見る！

課題を細分化し、段取りを具体的にすることでゴールが見えてきます。5W1Hを明確にすることにより、プロジェクトの全体像が誰にでも分かるようになり、課題解決を特定の人に依存しない体制を作ることができます。アクションは一人で行わず、複数の担当者で取り組むことが重要です。



企業の声



管理本部総務部 **田中 柚里 様**

日々、従業員から柔軟な働き方に対応することが求められています。新しい制度を作るのは課題も多く、制度化が進まずにいました。今回のアドバイザー派遣で課題に対する解決方法のアドバイスをいただいたことで、新しい制度をスタートするきっかけとなりました。今後も様々な立場の従業員が働きやすい環境をつくるという最終目標に向けて取り組んでいきます。

達成した結果

従業員への公平性の観点から導入が進まなかったフレックスタイム制導入について、問題点を細分化することにより検討を進めることができた。また、働き方に関する社内への発信・周知を積極的に実施することで、従業員の声を制度化し、会社の変革を推進する風土を整え、今後の新たな施策への挑戦の足掛かりとした。



取り組み

01

フレックスタイム制の導入

時間単位有給休暇制度も検討したが、社内で話し合いの末、フレックスタイム制の方がより柔軟性が高く、多くの従業員のニーズに対応できると判断し、まずは育児・介護対象者に対して導入する方針。就業規則の改定や社内の運用方法について整備し、トライアルの開始を予定している。

02

育児休業の取得・復帰に対する支援体制の周知及び構築

取り組みの一環として、まずは育児休業取得に関するマニュアルを作成し、休業中や復帰後に部署単位でフォローできる体制の整備と一人ひとりの理解を深める。男性の育児休業取得促進のため、男性の育児休業取得経験者にインタビューを実施し、社内の意識を変えていく。

03

コミュニケーションの活性化

自然と人が集まるような休憩場所の確保や海外外向者も参加できる社内イベントの開催、CSRや地域貢献に関する活動を通じて、社内のコミュニケーションを活性化させる取り組みを推進する。従業員の改善要望に対する理解を深め、より従業員に寄り添った職場環境の実現を目指す。

アドバイザーから

問題に対して同じような情報を得るよりも、様々な情報を収集すると、アイデアが浮かびやすくなります。これにより、これまでの仕事の常識が必ずしも当たり前ではないと気づくこともあります。新しいことに挑戦する際は、最初に大枠を作り、少しずつ進めていく方が取り組みやすくなります。





株式会社 システック

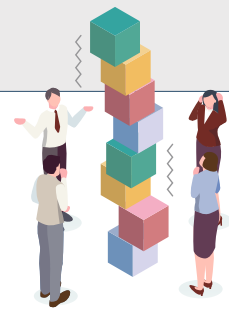
住所	〒464-0850 名古屋市千種区今池五丁目24番32号 今池ゼネラルビル6階		
従業員数	71名	資本金	1,000万円
業種	建設業	設立	1980年
HP	https://systec-24.biz		

企業ご紹介

異なる機能を持った業務を有機的に結合し、サービスの最適化とコストパフォーマンスを発揮する体制を整備しました。これまでに蓄積した高品質な技術と知識を駆使した総合力でいろいろなサービスを提供します。

抱えていた課題について

求人募集をしても自社が希望する人材の採用がなかなかできず、新規採用者の定着率も低い。労働時間の見直しや従業員のワーク・ライフ・バランスを整えることで、職場環境の改善を図り、従業員の満足度と生産性を向上させたい。



課題のピックアップ

01

労働時間を見直したい

時間外労働の削減に対しては、社長の声掛けや現場への直行直帰を可能とするなど5年前から取り組んでおり、徐々に効果が出てきているところであるが、さらに削減することによって、若い世代の採用や従業員のワーク・ライフ・バランスの向上につなげたい。

02

人材の採用と定着を促進したい

求人募集をしても自社が求める優秀な人材の獲得が難しく、新規採用者の過去3年間の定着率も低い。フレックスタイム制等の柔軟に働ける制度を導入することで従業員の定着等に繋がりたいが、取引先とのやり取り等、自社の都合だけで導入ができないため、どのように取り組めばいいか模索している。

03

今後の目標設定や広報活動が十分でない

以前自社の魅力について全従業員でディスカッションをした際に、「働いている人の生活をみんなで協力しながら守っている」という共通認識を持っていることや会社の強みが何かということについて結論を得ることができた。しかし、この結論を今後の会社の発展に活かしていくための具体的な目標や社外へのPRが不十分である。

アドバイザーはココを見る！

転職が当たり前の時代になってきており、やりがいや働きがいのある魅力的な職場でなければ、良い人材は定着しません。「魅力ある職場」にするためには今何をすべきか、周りを巻き込みながら進めていくことが大切です。



企業の声



取締役 原 健一 様

「働き方改革」にアンテナは立てていましたが、具体的な行動に移せていませんでした。今回の取り組みを通して、全社一体となり進めることができる環境を整えられたことは、大きな一歩です。今後も継続的に改善を図り、全員が成長できる企業文化を育てていきたいと思っています。

達成した結果

労働時間の見える化や業務の属人化解消に向けた取組により、フレックスタイム制導入の基盤を構築することができた。また、働き方に関する目標の設定や、もともと持っていた会社としての魅力を発信していくことで、従業員がより働きやすい環境づくりを着実に推進するとともに人材確保にも繋げる。



取り組み

01

労働時間の見える化

各業務にかかる時間を詳細に把握するため、2時間単位で予定を立てたうえで、移動・事務処理・雑業務・工事作業・面談等の区分を設けた日報の試験運用を実施した。具体的な行動を予定や日報に落とし込むことで、効率的に時間を使えるようになり、生産性の向上も期待できるため、今後は全社的に取り組むこととした。

02

フレックスタイム制導入のための環境整備

フレックスタイム制を導入するための環境整備として、限られた時間の中で成果を出すという意識づけと、こまめな情報共有による属人化の解消に取り組むこととした。毎日終業時間の15分前に終礼を実施し、その日の業務内容を共有。さらに今後は、情報共有のためにLINE WORKSを活用し、どのような情報を共有すべきかという基準や内容についても随時検討しながら精度を高めていく。

03

短期・中期・長期の目標設定と広報活動の強化

どのような働き方を実現していきたいかに関して、会社としての目標・課題・アクションを詳細に設定したロードマップを作成した。何を目指すのかを明確にすることで、社内の方向性を統一しながら一つずつ着実に取り組むことができた。今後も定期的な進捗確認を実施するとともに、ホームページ等を通じて社外に取組を発信していくことで、採用活動にも繋げていく。

アドバイザーから

時間の使い方の意識が変わり、生産性がある働き方が可能となれば、フレックスタイム制だけでなく、多様な働き方を導入する基盤ができます。また、働き方改革に取り組んでいることや、自社の魅力を積極的に発信することで、優秀な人材の採用やブランドイメージ向上に繋がります。





日本空調システム 株式会社

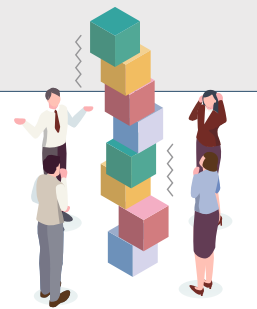
住所	〒461-0011 名古屋市東区白壁1-9		
従業員数	311名	資本金	9,000万円
業種	建設業	設立	1975年
HP	https://www.nikkusystem.co.jp		

企業ご紹介

1975年(昭和50年)、親会社である日本空調サービス株式会社から分離独立し、愛知県において運転管理および保守管理業務に特化した企業として歩み始めました。以来、地域社会と共に成長し、確かな技術と信頼を積み重ねながら、お客様の快適な環境づくりに貢献してまいりました。

抱えていた課題について

新卒採用を定期的に行っているが、入社する人数が採用予定人数に届かないことが多い。また、業務の性質上、部門ごとに勤務時間等の労働環境が異なるため、少しでも平準化する必要があると感じている。



課題のピックアップ

01

人材の確保に苦労している

新卒採用を定期的に行っているが、エントリー数に比べ内定承諾率が低く、採用予定人数に届いていない。建物設備メンテナンス業という認知度の低い業界であることや、夜間勤務があること、法定休日が他業種に比べて少ないことが理由と考えられるが、どのようにして人材の確保をしていけばいいかわからない。

02

働く場所により労働環境が異なる

従業員の7割は官公庁や病院など、24時間常駐が必要な現場に勤務しており、現場ごとに勤務時間・勤務形態が異なるため変形労働時間制を導入している。また、事務部門やメンテナンス部門の従業員は週休二日制で勤務しており、働く場所により労働環境が異なっている。

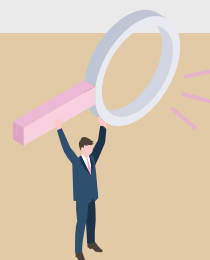
03

メンテナンス部門の残業を減らしたい

常駐が必要な現場はシフト制であり、あまり残業が発生しないが、メンテナンス部門では業務の性質上、急な休日出勤や深夜勤務が発生し、残業が多くなってしまうため、残業抑制のための対策が急務である。

アドバイザーはココを見る！

労働環境が部門により異なる場合は、部門ごとに労働環境に適した働き方を導入して職場環境を整備していきましょう。魅力ある職場環境であることを求職者や社外に向けて積極的に情報発信することで、認知度の向上と採用力の強化を目指しましょう。



企業の声



総務部 部長 高村 晃延 様

男性育休の推進や家族旅行補助など、福利厚生の実施に力を入れてきましたが、全体の約7割の現場が常駐を必要とすることや、委託元との契約の関係もあり、働き方改革の推進には課題がありました。今回の支援を通じて、これまでの課題であった「採用力の強化」と「新しい働き方の導入」について具体的なアドバイスをいただき、今後の進め方や会社の方向性を明確にすることができました。

達成した結果

働く場所により労働環境が異なる現状を踏まえ、平準化に向けた取組として、常駐が必要な現場間での定期的な異動の実施と、残業抑制等が期待できるフレックスタイム制導入の検討を今後進めていく。また、働き方を整えながら会社の強みについて積極的な情報発信を行うことで、採用力の強化を図る。



取り組み

01

働き方の整備及び認知度向上による採用力の強化

働き方に関する制度の検討を進めることで、勤務条件面で採用活動に不利にならないようにしていく。また、同時に充実した教育制度を完備しており社内の雰囲気が良いこと、取引先は官公庁であること等をホームページやSNSで情報発信することで、働くうえでの安心感や将来の希望が持てる会社であることをアピールして認知度向上を目指し、さまざまな方向から採用力強化のために取り組んでいく。

02

常駐が必要な現場間の定期的な異動の実施

常駐が必要な現場の勤務表やシフト表から、現場間の勤務条件の相違を確認。それぞれの現場の条件は委託元との契約により決まっているため、条件自体を揃えることは難しいが、現場間での異動を定期的に行うことで、労働環境の平準化に努めていく。

03

メンテナンス部門へフレックスタイム制導入の検討

以前フレックスタイム制の導入を検討したが、勤務時間の管理や顧客との連絡が取りにくいなどの課題が浮かび上がり、実現しなかった。メンテナンス部門の残業や休日出勤、深夜勤務への対策はフレックスタイム制導入によるコントロールが期待できるため、あらためて課題を検証し、フレックスタイム制導入の検討を進める。

アドバイザーから

ホームページやSNSでの情報発信に力をいれている企業が増えています。貴社は教育制度や社内の雰囲気が良いことなど強みも多いので、SNSなどを使い積極的に情報発信していきましょう。また定期的な異動の実施や新しい制度の導入は、従業員のモチベーションの向上とともに、求職者へのPRにもなり、採用力の強化も期待できます。

