

私たちの新しい働き方



OUR NEW WAY OF WORKING

令和5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://hatarakikatakaikaku.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2023

<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室

〒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。

2024年2月発行



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

有限会社アッシュ 11
株式会社金原カッター 13
トピラステムズ株式会社 15
株式会社クレセント 17
川島商事株式会社 19
株式会社N.F.C 21
ダイコク産業株式会社 23
株式会社大邦建設 25
有限会社増田木工所 27
株式会社ベクスト 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5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させていただきますと幸いです。

令和6年2月
名古屋市経済局産業労働部労働企画室



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

「新しい働き方」とは

New Ways of Working

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なのでしょうか。

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

多様で柔軟な働き方

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

多様で柔軟な働き方

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 … 誰でも簡単に取り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、従業員が出勤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

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。

ジョブ型雇用

採用後に職務を割り当てる「メンバーシップ型雇用」と違い、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、資格を持つ人材を採用する雇用方法。近年では大企業を中心にジョブ型雇用の導入が進みつつある。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。

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生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

子育てや親の介護を理由に、有能な従業員が辞めていく。

フルタイムで雇用するほどの仕事量がないが、良い人に長く勤めてもらいたい。

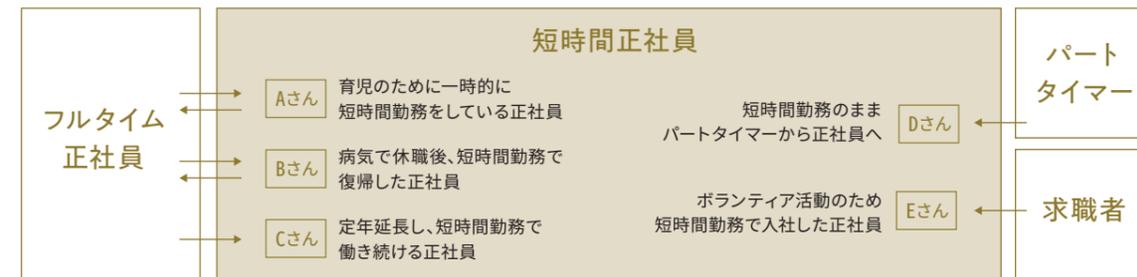
ベテラン従業員が定年退職となり、優れた技術や知見を失ってしまう。

制度を適用することで、育児や介護による離職を防ぎ、育児や介護と両立しながら働くことを支援できる。

パート・アルバイトよりも長期・安定的に働きたい人や意欲・能力が高い人を獲得できる可能性が広がる。

定年後の余暇を楽しみながら、正社員としてモチベーションを失わずに働き続けることができる。

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(職務内容、適用期間、労働時間)を検討
- Step 3** 労働条件(人事評価、賃金、教育訓練)について検討
- 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。

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

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、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。



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。



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ヶ月
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 4 労使協定を締結 |
| Step 2 清算期間やコアタイムなどを検討 | Step 5 労働基準監督署へ届出 |
| Step 3 就業規則に規定 | 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、従業員にきちんと説明し、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に、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ると効果的な新しい働き方

勤務地限定正社員

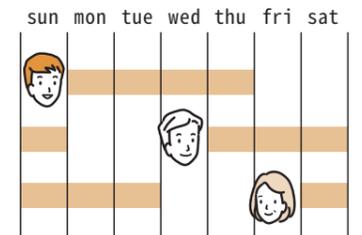
勤務地限定正社員とは転勤の範囲が限定されていたり、転居を伴う転勤が無い正社員のことで、育児や介護等の理由で転勤が困難な方でも働くことが可能となる。

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す。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。

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ことで、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ヶ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。

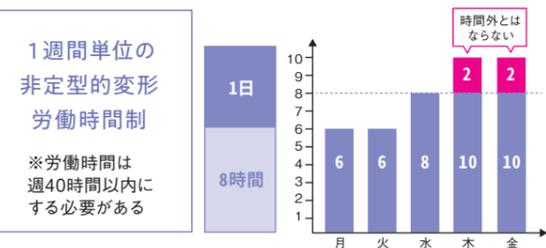
繁忙期の生産性は高いが、閑散期の生産性があがらず困っている。

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。

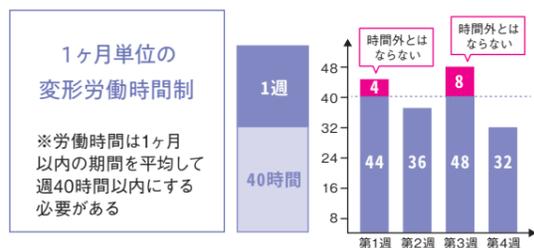
閑散期の労働時間を短縮することで生産性の維持・向上につながる。従業員も時間を持てあますことなく、メリハリをつけて働くことができる。
※労働生産性(算出例) 付加価値÷総労働時間

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時間以内にする必要がある。



1ヶ月単位の変形労働時間制
1ヶ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年単位の変形労働時間制
1ヶ月超から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ヶ月単位の場合、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いがちで、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。

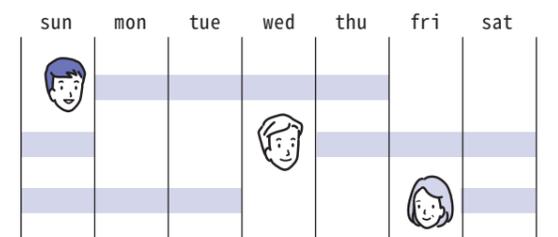
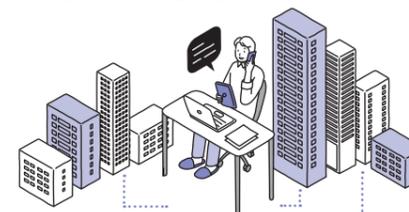
変形労働時間制と組み合わせると効果的な新しい働き方

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。

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。



働きやすい職場環境とマネジメント体制の構築



有限会社 アッシュ

住所	〒460-0011 名古屋市中区大須2-10-45 OSU STATION PLAZA10F		
従業員数	38名	資本金	300万円
業種	専門・技術サービス業 医療・福祉業	創業	1999年
HP	https://officeash.com		

企業ご紹介
名刺封筒印刷をはじめ、WEB制作からお花の販売、介護・看護などの様々な分野に20年以上携わっているノウハウを軸に、クライアントの「より良い見せ方」を提案しています。

抱えていた
課題について

テレワーク・短時間正社員制度・フレックスタイム制など、様々な制度を導入しているが、職種によって活用できる制度に差がある。また、職種や働きごとの適切な人事評価の仕組みや職場環境について、課題があると感じている。

課題の
ピックアップ

01

職種によってテレワークが活用できない

医療・福祉に携わっている従業員はテレワークを活用できていないため、職種によって働き方に差が出てしまっている。また、テレワークなど様々な働き方に対応した、適切な人事評価制度を整備したい。

02

マネジメント業務が社長に集中している

ボトムアップを重要視しており、中間管理職が存在しないフラットな新しい組織を目指していたが、事務作業やマネジメント業務が社長に集中してしまい、負担が大きい。今後事業を拡大していくにあたり、業務の分散化や組織体制の見直しが必要と感じている。

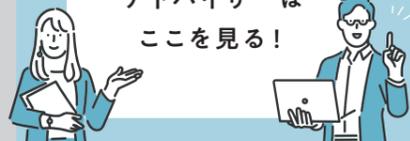
03

より良い職場環境をつくりたい

「従業員が働きやすい環境が第一」のコンセプトのもと、社長を含む2ヶ月に1度の2on1形式での面談や、不満などを問題カードとして提出し、解決していく取り組みを行っている。従業員の評価や意見を受け、さらに働きやすい職場環境をつくりたい。

課題の解決に向けて

アドバイザーは
ここを見る！



組織規模の拡大にともない、社長の目の届く範囲は限定されていきます。様々な働き方ができる環境を作ることで、従業員のモチベーションをアップさせ、適切な人事評価ができるマネジメント体制をつくる必要があります。

取り組み

01

業務の細分化と人事評価制度の見直し

これまでテレワークを活用できなかった医療・福祉に携わる従業員も業務を細分化し、一部テレワークができる環境を整えた。また、個々で目標を立て、目標に対する行動や達成度を評価する「目標管理制度」を導入し、様々な職種や働き方に対応できる人事評価制度とした。

02

業務の棚卸と組織の見直し

新しく採用する人材に事務業務から委譲していくこととし、マネジメント業務の棚卸を行いながら委譲する具体的な業務を整理した。また管理職の選任も視野に入れ、機能分散化による組織体制の見直しを進めていく。

03

モラルサーベイの実施

面談ができる管理職が社長しかおらず、目の行き届いていない部分があったため、報酬・対人・職務・企業理念の4つの項目について「モラルサーベイ(従業員の意識調査)」を実施した。それにより、従業員の忌憚のない思いを知ることができたので、今後の職場環境改善に役立てていく。



アドバイザー
から

従業員の成長につながる目標設定は人事マネジメント上極めて重要です。上司と部下がよく話し合い、達成に向けて意欲が高まるような、具体的な目標を設定しましょう。一人で管理できる人数には限りがあるため、マネジメントできる人材を育て業務を分散することで、これまで目が行き届かなかった部分も改善されます。

達成した結果

働きやすい職場環境とマネジメント体制の構築

従業員が個々に合った働き方を選択できるよう、職種により活用できなかった制度も活用できるよう整備し、人事評価制度を見直したことで、職種や働きごとに適切な評価ができるようになった。また、マネジメント体制を見直し、より良い職場環境の実現のためにモラルサーベイを実施した。

企業の声



代表取締役 **高瀬 香** 様

新しいことにチャレンジして「トライ&エラー」に対応し、柔軟な発想で組織を形成していくためには経営者だけではなく従業員の協力が必須です。適切なマネジメントと制度導入のために、会社と自分の業務の棚卸ができたのは非常に有益でした。チャレンジを続けるための強い組織を目指して邁進していきたいと思っています。

デジタル時代に合わせた新しい働き方を取り入れる



株式会社 金原カッター

住所 〒454-0976
名古屋市中川区服部五丁目1015番地の1

従業員数 6名 資本金 1,000万円

業種 建設業 創業 1988年

HP <https://recruit.kinparacuter.com/>

企業ご紹介

みなさまが生活するうえで欠かせない、ライフライン工事や道路の修繕工事等を請ける会社です。作業がスムーズに進むよう、カッターで地面に切れ目を入れるのが私たちの仕事です。

抱えていた課題について

社長が中心となり会社の事務を行なってきたが、作業現場と掛け持ちのため負担も大きく、すぐにでも事務を任せられる人が必要。また建設業のため提出する書類も多いが、ほとんどが紙媒体で、デジタル化が進んでいない。

課題のピックアップ

01

会社経営と事務業務の分離ができていない

作業現場は営業部長が中心となり業務を進めているが、それ以外の業務はすべて社長が中心となり進めている。特に請求書など書類の作成や工程表の発注などの事務作業が負担になっており作業の委譲が急務となっている。

02

業務のデジタル化が進んでいない

書類の多くが紙媒体のままで、受け取りなどのために取引企業を社長が訪問している。ITツールの導入や書類のデジタル化なども進めていきたいが、知識がなく、どのように進めればよいかわからない。

03

デジタル化を進めることができる人材がいない

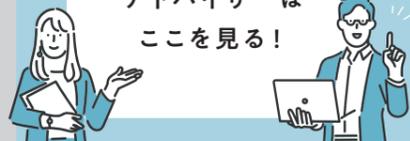
事務を担当する従業員を雇用したことがなく、パソコンなどデジタル化に必要な知識を持っている従業員もいない。新たな人材を確保するための採用活動が必要であるが、求める人材を採用するためのノウハウがない。



課題の解決に向けて

事務業務の中には経営的判断が必要ではないものが多数あります。育児などで短時間勤務を望む事務職経験者を採用し助けてもらうことは重要です。実現のために採用要件を明確にし、制度の整備とテレワーク可能な環境を整え採用につなげていきたいと思います。

アドバイザーは
ここを見る！



取り組み

01

テレワーク勤務の短時間正社員制度の導入

業務の棚卸を実施したうえで請求書の作成などの事務作業にかかる時間を細かく算出し、求める求人像を明確化。テレワーク及び短時間勤務とすることが望ましいことから、就業規則の改定やパソコン貸出などの準備をして新規採用を計画した。

02

ITツール導入やホームページ・SNSを活用した広報体制の構築

社内の書類や情報類のデジタル化を進めるため、スケジュール管理や請求書などをデジタル化して業務の効率化を模索。さらに新規採用を見据えてホームページやSNSで積極的に会社の理念を発信していき、今までは人材会社に委託していた求人活動を自社でも行うことができる体制を整えていく。

03

デジタルに明るい事務職の新規採用

フルタイム出勤が当面必要でないこともあり、副業・兼業は可とし、Excelを使いこなせるなどの採用要件を確定し2024年1月に募集を開始した。今は育児・介護などで時間に制約があり短時間しか働けないが、後には勤務時間を増やし、長期的に働くことができる人をターゲットとした。



アドバイザー
から

テレワーク勤務や短時間正社員制度導入など環境を整備することにより、希望する従業員を採用できる確率が向上します。デジタル化も採用者と二人三脚で進めていくことでより進展していきます。

達成した結果

新しい働き方の事務職採用と業務の効率化に向けた環境整備

業務の棚卸を行い、テレワーク勤務の短時間正社員制度を導入、就業規則も整備して、採用要件と募集スケジュールまで決定することができました。今後はホームページやSNSも積極的に活用していく予定で、会社の事務部門の改革を推進できる人材の獲得を目指していく。

企業の声



代表取締役社長 金原 好宏 様

真面目な従業員が多く、面倒だと思われる仕事もこなしてしまうこともあり、デジタル化や効率化が後回しになっていました。しかし今回の活動で短時間正社員制度やテレワークなどの働き方を導入することで今まで自社に無かったスキルを持っている従業員を採用できることがわかり、変革のスピードが各段に上がったことが非常に印象的でした。

さらなる企業規模の拡大に向け制度理解と充実を考える



トビラシステムズ 株式会社

住所 〒460-0003
名古屋市中区錦2-5-12
パシフィックスクエア名古屋錦7F

従業員数 91名 資本金 3億3,235万円

業種 情報通信業 創業 2004年

HP <https://tobila.com/>

企業ご紹介
東京証券取引所スタンダード市場上場企業。全国の県警・警察庁と提携し、社会問題である振り込み詐欺・特殊詐欺等の撲滅に向け、スマートフォン・インターネット向けソフトを開発。社会をよりよい未来につなぐ「トビラ」を担っている会社です。

抱えていた
課題について

上場したこともありここ数年で急激に社員数が増加したため、会社の制度・運用ルールの整備や周知が進んでいない。また現在テレワークとフレックスタイム制を導入しているが、今後さらに会社が拡大していく際に発生しうる労務リスクを考え、様々な働き方を拡充していく必要があると感じていた。

課題の
ピックアップ

01

フレックスタイム制の運用ルールが周知徹底されていない

従業員へのヒアリングで、規定の勤務時間に対し実際の勤務時間に過不足がある場合や、育児・介護者が発生した場合はどのように制度を活用したらいいかなど、制度内容と運用ルールの理解が不足している事がわかった。

02

会社の規模拡大に制度の整備が追いついていない

休職から復帰した従業員で短時間勤務の要望があった際に、制度がないために個別で対応していた。今後フレックスタイム制だけでは対応しきれない事情を抱える従業員が発生する可能性もあり、今後の会社の成長を考え、制度を見直したい。

03

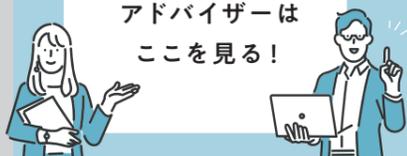
企業理念の更なる理解・浸透

社長から全従業員に企業理念を話す機会は設けているが、会社の規模が拡大する中で共有が難しくなっている。全従業員が企業理念を通して互いに理解し合い、行動に結び付けられるような取り組みが必要と感じている。

課題の解決に向けて

制度は導入して終了ではなく時代変化や企業成長、法改正等に追いついていかなければなりません。この機会に現状の制度内容・運用ルールを見直し従業員に浸透させ、働き方の観点から企業理念の実現に目を向けていく必要があります。

アドバイザーは
ここを見る！



取り組み

01

フレックスタイム制の運用ルールを見直し、従業員へ周知

月の規定の勤務時間に対して過不足がある従業員とその上司に、締め日前にアラームで知らせる仕組みを作るなど運用ルールを見直した。また、管理者と一般従業員に分け、研修を複数回行い制度内容と実務面について周知する。

02

短時間正社員制度の導入を検討

現状のフルフレックスタイム制に加え短時間正社員制度の導入を検討。利用対象者は疾病による休職復帰者に限定する予定だが、今後疾病の兆候が見られる際にも利用できる内容とし早期に業務復帰できる配慮を行う予定。

03

社長主導でワーク・ライフ・バランスの考え方を発信

ワーク・ライフ・バランスの考え方を含む自社の経営理念を従業員に浸透させるため、社長主導でラウンドテーブルミーティング(※)を実施することにした。職務レイヤーごとに少人数で毎月実施し社長から経営理念、行動指針を発信し意見を交換しあい理解を深めていく。

※10名以下程度の小規模で、円卓を囲み役職に関係なく自由に意見を交わせる会議のこと。



アドバイザー
から

今回、現状の制度認知度の低さや新たな制度の必要性などがわかった事は大きな収穫だと思います。企業は常に新陳代謝を繰り返し成長していきますが、まず今いる従業員を重点とした現行制度の拡充から始めましょう。ラウンドテーブルミーティングを繰り返すことで、さらに従業員の心が豊かになりより良い職場がつけられると感じます。

達成した結果

企業規模拡大に向け、管理部サイドから経営体質強化を支援

短時間正社員制度の導入を検討するなど、従業員がさらに安心して働くことができる職場づくりを進めることができた。同時に制度運用ルールの理解・浸透を深め、社長から直接従業員へワーク・ライフ・バランスに基づく経営理念を発信するなど、企業経営に重要な制度確立と従業員の一体感向上を実感できた。

企業の声



管理部 主任 皆川 皓 様

アドバイザー派遣を通じ、あらためて自社の制度についての知識が浅かった事を反省できました。人事として各部門メンバーとの意見交換で、各人の働き方への生の声を聞く事ができ、今後もさらに働きやすい職場づくりを行い会社の発展につなげていきます。

サービス業に合った多様で柔軟な働き方の導入



株式会社 クレセント

住所	〒450-0003 名古屋市中村区名駅南1-20-14-501		
従業員数	59名	資本金	1,000万円
業種	専門・技術サービス業	創業	2003年
HP	http://crescent.co.jp/		

企業ご紹介

愛知・京都・滋賀で7つのテニスクールを運営しています。テニスの楽しさ・おもしろさを伝えることで、みなさまのライフスタイルが豊かになることを目指しております。

抱えていた課題について

愛知県、京都府、滋賀県の7か所で営業しているが、距離が離れていることもあり、人事評価制度・目標管理制度の運用や、労働条件の整備ができていない。また、顧客満足度を向上させたいが、どのように取り組んでいいかわからない。

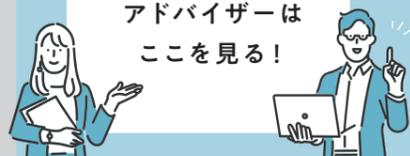
課題のピックアップ

- 01 労働条件が整備されていない**
今まで育児など様々な理由で短時間勤務を希望する従業員はいたが、制度が未整備のため営業所ごとの裁量による個別対応となっており、時には条件が折り合わず、退職に至るケースもあった。また、多様な働き方の導入について、従業員の理解が進んでいない。
- 02 人事評価制度・目標管理制度が運用できていない**
人事評価制度と目標管理制度を作成したが、評価項目が多く、実際に評価を行う人事担当者が運用しづらい内容となっていた。また賞与とも連動した制度となっていなかった。
- 03 お客様へのサービスを改善したい**
顧客満足度を向上させるためにサービスの改善を考えているが、レッスンについてお客様からフィードバックされる仕組みがなく、どのようなサービスが求められているかわからない。また、改善するための取り組みを検討する時間と人的余裕がない。

課題の解決に向けて

お客様と従業員の満足度を向上させ会社をより発展させるには、会社として制度を整え、振り返りができる体制が必要となります。拠点も多く、サービス業で雇用形態も様々なため、制度の導入はより重要となります。

アドバイザーはここを見る！



取り組み

- 01 短時間正社員制度を導入**
就業規則に短時間正社員制度を記載し、育児・介護以外に疾病なども対応する内容とした。また変形労働時間制と組み合わせて1日4時間勤務も可能とした。従業員へ制度の周知を行い、制度が利用しやすい職場風土の醸成に努める。
- 02 人事評価制度・目標管理制度をアップデート**
今まで面接のみだった人事評価を、チャレンジシートやジョブヒアリングシートも加えた人事評価制度・目標管理制度にアップデートした。評価期間は半期ごととし、評価を賞与と連動させることでモチベーション維持を図る。また公平な評価制度の運用のために、人事を担当する従業員には外部研修を受講させる予定。
- 03 バックオフィス業務の効率化による生産性向上**
複数店舗の受付業務を1店舗に集約、スマートフォンアプリの活用によりバックオフィス業務を効率化した。同時にサービス標準化のために顧客満足度調査を行い、従業員一人ひとりが結果を確認したり、調査結果を受けた施策を全社に発信できる体制を整えた。効率化によってお客様に向かい合う時間を生み出し、生産性向上につなげた。



制度を正式に導入することにより従業員は安心して働くことができ、不公平感も無くなります。どの制度や仕組みも従業員に意図がしっかり伝わるのが重要です。テニスを楽しむお客様や従業員のための導入であることを浸透させましょう。

達成した結果

個別で対応していた「働き方」を、正式に就業規則に記載し全社共通の制度とすることができた。また顧客満足度調査の実施と新たな人事評価制度の導入により、お客様へのサービス向上と従業員のモチベーションアップも期待できる環境を整えることができた。

企業の声



代表取締役 屋代 浩之 様

「テニスで幸せのお手伝い」という企業理念を実現するためには、まず従業員が幸せでなければならないという当たり前のことに気付くきっかけとなりました。仕事を楽しみ、従業員同士が仲が良い、生活が豊かになる。そんな当たり前と思われる環境を今後も維持するための働き方が必要だと痛感しました。

歴史ある会社だからこそ考える「働き方改革」



川島商事 株式会社

住所	〒456-0011 名古屋市熱田区花町1番20号		
従業員数	118名	資本金	3,000万円
業種	卸売業	創業	1917年
HP	http://www.kawashima-shoji.co.jp/		

企業ご紹介

創業以来100年以上に渡り、工業ゴム・樹脂・プラスチック製品の販売を基盤とし、運搬ベルト・伝動ベルトの設計・製作、重量物・大量搬送分野から工場の分野まで幅広く対応し工業ゴム業界のニーズに応えています。

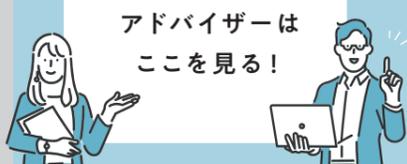
抱えていた
課題について

従業員の働き方に対するニーズを捉え切れず、社内でも様々な働き方に対する理解も進んでいなかった。そういった状況の中、以前は採用で苦労したことがなかったが、近年は応募者数が減少し、採用しようとしても労働条件で折り合いが見つからないが増えている。

課題の
ピックアップ

- 01 多様な働き方についての情報・知識が不足している
勤務時間、勤務体系は創業時からあまり変わらないままであったが、近年採用活動がうまくいっていないことから、新たな働き方の制度導入の必要性を感じている。しかし制度を導入するための情報・知識が不足している。
- 02 働きやすい職場環境とするための仕組みがない
社内会議は結果報告が中心となっているなど、従業員から働き方に対して意見を収集する機会が少ない。一部で長時間労働が発生している部署もあり、従業員のニーズも考慮したうえで、働き方に関する制度を整備する必要がある。
- 03 育児・介護に対する従業員の潜在的ニーズを把握できていない
育児中の従業員は把握できても、介護中の従業員やその他配慮が必要な従業員の把握ができていない。従業員の年齢構成から考えると3人に1人は今後介護をしなければならない事情を抱える可能性がある状況であるのに、従業員が安心して長く働いてもらうための対策ができていない。

課題の解決に向けて



アドバイザーは
ここを見る！

現状で大きな問題が発生していない場合、今の制度を変える事について慎重になるケースがよく見受けられます。会社をさらに良くするには現状だけでなく将来の視点で従業員の不安解消、離職への防止策を打つ必要があります。何事も試行錯誤して進める考え方が重要です。

取り組み

- 01 取り組むべき多様な働き方の方向性を確認
アドバイザーにより社長を含む全役員に、中小企業が抱える問題と取り組むべき多様な働き方導入のポイント・制度内容の説明会を行った。そのうえで自社の従業員の直近の残業時間や年齢構成などのデータを捉えながら、制度導入の必要性を確認した。
- 02 面談による意見収集と今後のノウハウ蓄積を目指す
従業員と面談を行い現状把握及び意見収集を行った。今後も従業員アンケートや付箋会議などの手法を検討し、働き方を中心とした意見について定期的に集めていくためのノウハウを蓄積していく。
- 03 短時間正社員制度の導入に向けた検討
従業員が抱える事情について会社と共有しやすい仕組みづくりに着手し、従業員が安心して長く働くことができる企業を目指す。また育児・介護や疾病を抱える従業員を対象に、短時間正社員制度の導入を検討。正式導入後には採用活動でも全面的に打ち出し、多様な人材の獲得を目指す。



アドバイザー
から

今後の日本はますます人口減少が進みさらに採用困難な時代になるからこそ、育児・介護問題への不安を解消し今の従業員を守ってあげる考え方が必要です。特に介護経験のない方には先が見えない介護の苦勞は想像が付きません。短時間正社員制度を導入し、従業員の皆さんへ発信することで安心してイキイキと働く環境をつくることは、採用活動にもつながります。



達成した結果

「不易流行」の考えで働き方を見直す第一歩へ

人と人のつながりを基本とし、お客様の悩みを解決するという企業ポリシーを守りながら、多様な働き方を取り入れる第一歩とすることができた。今後さらに進む採用・定着の問題に対応するための新たな制度の重要性を役員と共有し、従業員の声を吸い上げる環境を構築することができた。

企業の声



総務部・経理部 室長 川島 大輝 様

創業から長く続く会社として良いところもありますが、変わらないといけなこともたくさん出てきています。会社全体、特に経営陣が新たな知識を得て、会社全体で意見を出し合いこれからの「働き方」を考えていく場づくりの非常に良いきっかけとなったと思っています。

価値観をアップデートして組織に活力を生む



株式会社 N.F.C

住所 〒460-0003
名古屋市中区錦1-6-18 J・伊藤ビル6F

従業員数 25名 資本金 1,000万円

業種 サービス業 創業 2002年

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

企業ご紹介

浜名湖で会員制総合リゾート「マグナリゾートクラブ」を展開・運営するN.F.Cグループの中で会員権販売、利用プランニングを行っています。「元気な会社」を経営理念に、従業員の元気とサービスでお客様に元気・笑顔になって頂きたい!と取り組んでいます。

抱えていた課題について

営業中心の会社であるが、制度や働き方が創業時からあまり変わっておらず、若手従業員の採用・定着がうまくいっていない。会社の将来を見据え、組織や働き方を改革し、採用強化と教育制度を整備することで、従業員の定着を図り、今後経営を担っていく幹部を育成していく必要がある。

課題のピックアップ

01

営業組織体系や働き方の見直し

従業員を採用しても、「営業の仕事に価値を見いだせない」「将来の不安」などの理由で定着しない人が多い。創業時から続いている営業組織のあり方や不規則な勤務時間の働き方を、現代の多様化する価値観にあわせ根本的に見直す必要性を感じていた。

02

厳しい採用活動の打開

会員権販売という特殊な営業のイメージから営業職の採用がなかなかできず、また採用できたとしても働き方の不一致からすぐに退職してしまうという状況が増えている。会社が考えている本来の仕事の目的と内容をよく理解してもらい、人事制度の改革を行うことで多様な働き方を打ち出したい。

03

教育制度が整備できていない

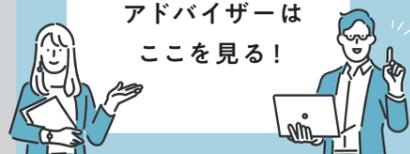
営業ノウハウが集約されておらず、教育制度を整えることができていなかった。従業員への教育制度・キャリアプラン形成や、さらに仕事以外でも従業員の相談にのり安心して働くことができる環境づくりと次世代を担う幹部の育成が必要と考えた。



課題の解決に向けて

企業の創業期から成長期への移行には非常に大きなパワーが必要。目先の問題解決ではなく、将来あるべき会社の姿を描き、それを実行する従業員を育成していくという「根本的な対策」が必要です。様々な制度はその手法であると考えてください。

アドバイザーはここを見る!



取り組み

01

新たな組織体制と働き方で多様化する価値観へ対応

従業員の働く選択肢を増やすため、営業業務を「見込み客開拓」と「契約推進」に分け、組織を「インサイドセールス」「通常営業」「業務委託営業」の3つの体制とした。業務を分業化することで多様な価値観に対応し、不規則な勤務時間の解決策として短時間正社員制度・フレックスタイム制などの多様な働き方を導入できる環境となった。

02

企業イメージの刷新と働き方改革訴求による採用活動の改善

募集媒体を見直し、単なる営業ではなく総合リゾート企業として「東海地方の観光再生に挑むリゾートライフプランナー」という明確な仕事の目的と、時間の自由度が高い働き方を打ち出した。求職者からの反応も良好であり、新規採用につなげることができた。

03

従業員の定着と幹部候補育成に向けた制度づくり

若手従業員の成長促進と勤務上での不安を取り除くため「メンター制度」に取り組み、幹部育成では直接社長による幹部教育を行いながら営業マニュアルを整備する。今後はグループ企業との交流を活性化しキャリアプラン形成も含めグループ全体での人材交流を進めていく。



アドバイザーから

当初は採用が最優先で目の前の募集に固執していたが、同じ失敗を繰り返さないために組織体制・制度の改革へと方向転換ができたのは「会社の将来あるべき姿」を社長と議論した結果でした。今後も強固な体質づくりを維持・改善し、将来像の具現に向かって頂きたいです。

達成した結果

価値観の多様化と業績向上を両立する組織づくり

営業の組織体制を変更し、従業員の採用強化と教育制度の充実という会社経営の重要事項の改革を行ったことで、多様な働き方を加える環境整備につながった。将来会社を担う幹部候補を育成することで、新事業展開の一助とすることができた。

企業の声



営業企画推進室 室長 錦織 雅人 様

創業から続いていた仕事に対する価値観を見直し、アップデートすることは簡単なことではありませんでした。経営陣や従業員との対話は今後会社を継続するうえで非常に有意義であり、結果として必要とされた「新たな働き方」は、採用活動にも大きな結果をもたらしてくれています。実感として本当に取り組んで良かったと思いました。

笑顔で働くための「みんなの働き方宣言」



ダイコク産業 株式会社

住所 〒450-0001
名古屋市中村区那古野一丁目43番5号

従業員数 84名 資本金 3,500万円

業種 サービス業 創業 2013年

HP <https://daikoku-sangyo.co.jp/top/>

企業ご紹介

東証プライム上場企業のダイコク電機株式会社の子会社で、遊技施設へのメンテナンスサービス支援を行うなど、「遊技ファン」「遊技場」「遊技機メーカー」のパートナーとしてエンターテインメントを創造しています。

抱えていた
課題について

最近は繁忙期が続き長時間労働が増えていたことから、働き方の見直しが必要となっていた。また全体的に女性の登用が少なく、男性の育児・介護休業の取得が進みにくいなどの課題を抱えている。

課題の
ピックアップ

01

業務量の増大に伴う長時間労働

繁忙期が続きお客様へのサービス担当従業員の長時間労働が増えていた。仕事の属人化のため人により年休の取りやすさに差があり、時間・休日に関する意識の低さと長時間労働の実態を変え、従業員の働き方を改善することが急務となっていた。

02

育児・介護両立支援制度の利用実績が少ない

女性の育児休業の利用実績はあるものの、男性の育児・介護休業の利用実績が少なく従業員の実態も把握していない状態だった。従業員への制度周知や両立支援策の拡充など従業員が安心して長く働ける職場環境づくりが必要と感じていた。

03

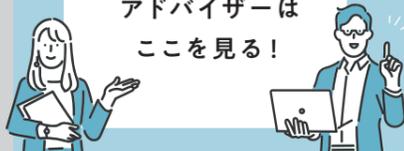
女性が活躍できる環境の不足

全社的に女性従業員の比率が低く女性管理職もほとんどいない。会社としてダイバーシティ部会はあるものの、女性が活躍できる職場づくりや女性管理職育成のための研修制度などが不足している。

課題の解決に向けて

フレックスタイム制や育児・介護両立支援制度はあくまで手段の一つ。目的は働きがいのある環境を整え、従業員の力を発揮しやすくし、楽しく働き続けられる職場にすることです。様々な課題に対し、みなさんのアイデアで計画を立て地道に実行していくことが大切です。

アドバイザーは
ここを見る！



取り組み

01

フレックスタイム制の導入と働き方への意識改善

勤務時間が不規則で長時間労働が多いサービス担当従業員を対象に、コアタイム無しのフレックスタイム制を導入。さらに付箋会議や役割分担を工夫した会議運営を行うことで、労働時間の見直しを行う予定。また、「ワークライフマネジメント推進」を従業員に発信し、働き方に対する意識の改善に取り組む。

02

育児・介護両立支援制度の広報・支援体制を構築

不安なし！を合言葉に制度自体をよく知らない従業員や現在休業中の従業員に向けて、育児・介護発生時の不安・悩みを解消するため、社内報で制度内容と過去の経験者の体験談を発信。また社内に相談窓口を設置し誰でも気軽に相談できる体制も整備する。

03

ダイバーシティ部会を強化し女性の活躍を推進

女性従業員の不在部署ゼロを目指しダイバーシティ部会の取り組みを強化。女性管理職育成のためのメンター研修とマネジメント研修の実施を検討することとした。同時に男性管理職にも研修を行い、全社的な意識改革を行うことで多様な人材が活躍できる企業を目指す。



アドバイザー
から

いくら良い制度を作っても利用する従業員の意識が変わらなければ実現しません。その点、社長が全従業員に「ワークライフマネジメント推進」宣言をしていただいたことは非常に有意義です。今後は自分達で自走することになりますが、毎年目標を決めアクションプランを作成・実行していくことで着実にステップアップできると確信します！

達成した結果

ワークライフマネジメントを実現していくための基盤づくり

フレックスタイム制による長時間労働への対策をはじめ、従業員の育児・介護への不安解消・女性の活躍推進への環境づくりなど、様々な働き方改革の実現に取り組むことができた。これからも「みんなの働き方宣言」を目標にダイバーシティ部会をさらに活性化させるとともに、ワークライフマネジメントへの取り組み方針を社外へも発信していく。

企業の声



業務チーム 武藤 有加里 様

単に制度の説明だけでなく、「なぜ変えなければならないのか」「変わると自分の生活がどう良くなるのか」の意義目標を伝えることが重要。この教えを実践した結果、時間意識が変わり始めたかな？と感じます。今後もアドバイザー活動で学んだ問題解決手法を活用し来年以降は自力で効果を出していきます。

ステークホルダーとともに100年企業を目指す



株式会社 大邦建設

住所	〒461-0043 名古屋市東区大幸一丁目1番18号		
従業員数	16名	資本金	1,000万円
業種	建設業	創業	1967年
HP	https://www.daihou-kensetsu.co.jp/		

企業ご紹介

創業56年を迎え、東海エリアの地元密着で5,000件以上のお客様に長く安心して暮らせる家を提供してきました。安心の提案力・本物の設計力・誠実な人間力をモットーに多くのご家族の夢を叶えてまいります。

抱えていた
課題について

近年新卒・中途とも採用活動がうまくいっておらず、中間層が不在の社員構成となっている。いわゆる2024年問題にも対応する必要があり、従業員の働き方を見直し、採用力を強化したい。

課題の
ピックアップ

01

採用活動の見直し

ここ数年応募が無く、採用したくてもできない状況が続いている。会社のホームページには採用ページがなく、採用に関するノウハウも不足している。今後従業員の年齢層の偏りを無くすためにも、継続的に人材を確保できるようにしたい。

02

業務が属人化しやすい

業務の進捗を個々で管理していたため、業務が属人化しやすく休みが取りづらくなっていた。それぞれの仕事内容を見直し、業務が集中してしまわない効率的な仕組みが必要であった。

03

従来の働き方を見直し

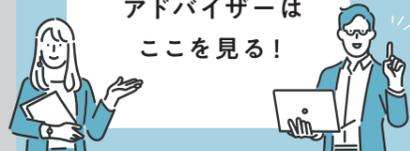
平日は現場仕事、土日は打ち合わせなど休日出勤や夜遅くまでの長時間労働が当たり前となっている。2024年4月には建設業の時間外労働上限規制が適用となるため、これまでの働き方を見直し、従業員がより長く働き続けられる職場としたい。



課題の解決に向けて

働き方にメスを入れるためには、現状の勤務実態を把握し、効率化と属人化解消で残業をなくす事が重要です。従業員の定着率は良いとお聞きしているので、働き方を変え仕事・プライベートともにさらに充実した会社になれば今後の採用活動にも活かしていくことができます。

アドバイザーは
ここを見る！



取り組み

01

課題解決ミーティングをもとに採用力強化

社長が率先して「課題解決ミーティング」を開催。付箋会議で従業員からアイデアを募り、採用ページの開設をはじめ、取引先への人材紹介依頼やインターンシップ制度の導入などを実施した。会社が丸となって採用方法やPRのやり方を多角的に見直すことで、継続的な人材採用を目指す。

02

ITツールの活用による業務効率化

利用中の建設業専門ソフトの機能をアップデート。ソフトを使うことで、今までその都度担当者が建設現場へ出向き行っていた「工程管理」「職人とのやり取り」を簡単に共有することができるようになり、業務の効率が上がった。また、状況を共有することで誰か一人に負担が集中してないか確認しやすくなった。

03

フレックスタイム制を導入

毎日の朝礼の回数減とオンライン化、時間負荷が大きな業務の洗い出しと課題解決ミーティングによる対策検討、ITツール活用による現場仕事の効率化もあわせ、フレックスタイム制導入の布石とした。また、完全週休2日制へ向け取引先に理解いただくよう話し合いを行った。



アドバイザー
から

現在の業務の進め方のままでフレックスタイム制を導入しても運用されにくい。社長が率先して従業員を巻き込み、課題解決ミーティングを積極的に行うことで制度導入への準備が整いました。今回のようにどう変えていくとよいかを皆さんで考えひとつひとつ解決していくことが、「100年続く企業」の礎をつくれます。皆さんの叡知の力、引き続き発揮してください！

達成した結果

従業員の参画意識の向上と職場風土の醸成

「100年続く企業」の目標を従業員と共有し、何度も意見交換を行った。結果として業務の属人化を解消させ効率化を図ることでフレックスタイム制導入への準備が整った。さらに採用の間口拡大を図るなど課題解決への取り組みを従業員を巻き込みながら行ったことで、従業員の会社への参画意識が向上し、良い職場風土の醸成につながった。

企業の声



代表取締役社長 大野 明兼 様

当初は制度の中身ばかりに目がいっていたが、導入前の準備の重要性がわかりスムーズに制度導入できる自信ができました。採用ホームページも復活し、様々な解決手法をアドバイスいただき今後の採用活動も光明が見えてきました。

企業と従業員に適した働き方の整備



有限会社 増田木工所

住所	〒455-0831 名古屋市港区十一屋2丁目223番地		
従業員数	15名	資本金	300万円
業種	製造業	創業	1968年
HP	https://msdww.jp/		

企業ご紹介

「すべての人に喜ばれる素晴らしい家具づくり」を実現するため、オーダーメイド家具の製造、店舗等への取り付け施工、木工製品の加工を一貫体制で行っています。

抱えていた課題について

若手従業員の定着に課題を感じていることから、勤務制度や教育体制も変えていきたいが、どのように進めればよいのかわからない。また技術の向上により昇級する「マイスター制度」を導入しているが、従業員の入れ替わりなどもあり浸透していない。

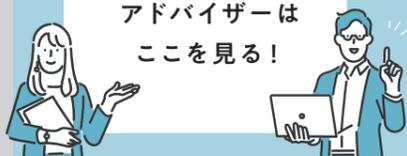
課題のピックアップ

- 01 **変形労働時間制が活用できていない**
変形労働時間制を導入しているが、近年繁忙期と閑散期の業務量の差があまりなく、年中忙しい状態となっており制度を十分に活用できていないため、現状に即した新たな勤務制度の導入を検討したい。
- 02 **人材育成システムが構築されていない**
職人の世界のため、「見て覚える」が根付いている。オーダーメイド家具の製造が中心のため、従業員が一人で仕上げることが多く、作業の進め方や考え方、若手従業員の教育方法も担当者により異なる。
- 03 **「マイスター制度」を導入したが浸透していない**
若手従業員の技術とモチベーションアップのために、試験により昇級、手当が増えるマイスター制度を導入したが、昇級試験の受験資格を得るために4年が必要などの条件や、従業員の入れ替わりもあり、現状では制度が活用できていない。

課題の解決に向けて

若手従業員の定着については、多くの企業で課題となっています。この課題を解決するには、従業員が働きやすい職場環境の整備と、働くことで希望が持てる将来像が描けるかがカギとなります。まずはこのことを実現するための取り組みを行っていきましょう。

アドバイザーは
ここを見る！



取り組み

- 01 **変形労働時間制からフレックスタイム制へ**
2024年4月スタートを目標に、まずはフレックスタイム制のトライアル期間を設定し効果があるかを検証する。導入により、効率を重視した仕事の仕方へシフトし残業時間の削減、メリハリのある働き方を目指す。
- 02 **業務体制、教育体制をチーム制に変更**
納期に合わせて原則一人で業務を行っていた業務体制を、教育担当のリーダー1名と若手・中堅1~2名で構成するチーム制に変更。毎週、リーダー会議も実施、若手従業員の教育などについても意見交換するとともに、チームで連携して業務の効率化を目指していく。
- 03 **「マイスター制度」の改革**
マイスター制度は、受験資格を得るために必要としていた期間をなくし、意欲がある人は上の資格にすぐチャレンジできる内容とした。いつでも受験できるように試験問題を整備したうえで、試験の可否だけでなくリーダー会議で実務ができていることを確認できれば合格とするなど、優秀な若手従業員のモチベーションをより高められるように制度の見直しを図った。



勤務制度や業務体制の変更には、従業員の同意が不可欠です。会社側は従業員に、どのようなメリットがあるかや、懸念される点なども丁寧に説明することが必要となります。また、技術の向上により昇級できるシステムは、従業員のモチベーションアップとともに、生産性のアップも見込めるため、会社側、従業員側双方にメリットがあります。

達成した結果

若手従業員定着のための人材育成と働きがいのある環境
チーム制やマイスター制度を整備することで、若手従業員が働きがいのある職場環境を実現することができた。納期が最優先となる職場環境の中で、今後は従業員が効率よく働くことができるフレックスタイム制をトライアルで導入する方針も決定しており、人材育成のためのシステムを備え、柔軟に働くことができる職場へと転換した。

企業の声



代表取締役 **増田 俊幸** 様

フレックスタイム制などの新しい働き方は非常に魅力的ですが、自分たちの置かれている環境に合っている制度なのかが重要です。今回導入を検討するにあたり、様々な現場の声を取り入れトライアルを行ったことで今後の取り組みにつながる良い経験ができたと思っています。

さらに活躍できる場を増やすための働き方改革



株式会社 ベクスト

住所 〒460-0008
名古屋市中区栄2-2-1 広小路伏見中駒ビル5F
ビズコンフォート名古屋伏見

従業員数 6名 資本金 200万円

業種 サービス業 創業 2020年

HP <https://bext.jp/>

企業ご紹介

高校生の新卒採用に対して企業が抱えている課題や、現状に応じて自社サービス「ハイスク!」のご提案をしています。企業の課題解決且つ今後の成長のサポートをします。

抱えていた
課題について

働き方や勤務時間に関する従業員からの要望は個別対応しているが、創業して間もないため制度としては整っていなかった。また、職種が様々に分かれており、従業員の教育方法や人事評価制度が整備できていない。

課題の
ピックアップ

01

勤務制度が整備されていない

勤務時間に関してある程度従業員の裁量に任せており、要望があれば個別に対応している状況である。規定として整備していきたいが、どのような制度が自社に適しているかわからない。

02

従業員の教育方法を見直したい

営業や制作など業務が多岐にわたり、特に採用に力を入れている営業職も先輩が各々で教育を行っており、業務マニュアルもない。現状を見直し、教育方法や意識の統一化を図りたい。

03

人事評価の基準が明確になっていない

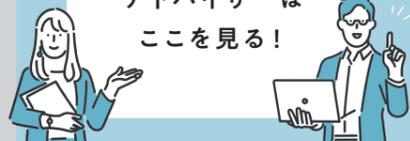
人事評価のために社長面談を実施しているが、具体的な評価基準が定まっていなかった。現状は従業員数も少なく社長が直接評価できる範囲内であるが、今後の組織拡大に備えて人事評価制度を整備し、従業員に浸透させる必要がある。



課題の解決に向けて

新しい働き方の制度を導入する際は、自社にどのような制度を整備すれば働きやすくなるのかをしっかりと把握したうえで決める必要があります。また、会社として従業員の仕事に対する期待値を明確にすることは、会社と従業員双方の成長につながります。

アドバイザーは
ここを見る!



取り組み

01

フレックスタイム制の導入

自社に合った勤務制度は何か、従業員に対しヒアリングを行い、自ら出退勤の時間を定めることができるフレックスタイム制の導入を決定した。まずは、育児・介護休業明けの社員を対象とし、元々あった短時間勤務制度と、フレックスタイム制の2つの働き方を選択できる環境を整えた。

02

「営業コンピテンシー」の導入

営業職の業務の棚卸を行い、業務の流れ・内容を明確にし、それをもとに「営業コンピテンシー(※)」を作成した。教育方法や意識の統一化を達成しただけでなく、これまであいまいだった人事評価の基準としても活かすことができた。今後は営業職以外の職種でもコンピテンシーをつくり、運用していく。

※コンピテンシー…高いパフォーマンスを発揮する人物に共通する「行動特性」のこと。

03

様々な働き方に対応した人事評価制度の整備

現状の評価基準について社長にヒアリングを実施し、それをもとに明確な人事評価基準を設け従業員に対して周知徹底した。具体的な成果目標・行動目標を明らかにしたことで、評価が難しかった職種や勤務制度ごとの適切な評価が可能となった。



アドバイザー
から

柔軟な働き方は、育児や介護によりフルタイムでは働くことが難しい従業員が離職してしまうのを防ぐことや優秀な人材の採用につながります。また、作成した営業コンピテンシーは、従業員の提案を聞くなど柔軟に対応し、ブラッシュアップしていくことが大切です。

達成した結果

少数精鋭で力を発揮できる職場環境を実現

フレックスタイム制を導入することにより、働き方の選択肢が増え、個々に合った制度を選択できるようになった。新しい働き方を導入し、人事評価基準を明確化したことにより、会社と従業員の双方が成長できる環境を整えることができた。

企業の声



事業部長 岡田 桃歩 様

仕事に対するモチベーションは人によって様々で、自己実現や余暇の過ごし方などを重要視される方も多くいらっしゃいます。自分自身もチャレンジ精神旺盛で、社長に直談判させていただくこともしばしばあります。そういった多様性のある考え方が活きるような会社にしていくことでもっと会社のことを好きになって、皆で成長していける組織にしていきたいです。