

働き方改革に 取り組む 企業紹介

福岡県で雇用管理の改善や多様なニーズに対応する柔軟な働き方など、働き方改革に取り組んでいる企業を紹介します。

株式会社OZ Company — 企業内保育施設・イベント保育	P15	セレーノ株式会社 — 美容業	P20
株式会社クリエイティブジャパン — 情報通信業	P16	拓新産業株式会社 — 建設用機材レンタル業	P21
計測検査株式会社 — 設備診断業	P17	二瀬窯業株式会社 — 特殊セメント製造業	P22
株式会社コスモス — 住宅建設・建築工事・注文住宅販売	P18	ベストアメニティ株式会社 — 卸売業・小売業	P23
医療法人 寿芳会 芳野病院 — 病院	P19	宮田織物株式会社 — 製造・卸販売業	P24

全社員が リーダーとなり チームワークを 構築



同一労働同一賃金制度を導入

企業内保育施設やイベント保育を行う『OZ Company』。保育業界全体で離職率が高いという社会的背景があり、同社でも、受注しても2か月に1度社員が辞めていくという状況に頭を抱えていた。離職の大きな原因は、パート社員が仕事をすぐに切り上げて帰ることで、正社員への負担が増し、過労、チームワークの悪化、退職という悪循環が生まれていたこと。そこで、正社員とパートの同一労働同一賃金制度の導入や、パート社員を含む全社員がリーダー業務を交代で担当する制度を取り入れ、一人ひとりのスキルアップとモチベーションアップを図った。

離職者ゼロを達成し事業拡大へ

取組みにより従業員の満足度が高まり、2012年度の離職率44%から2015年度には離職者ゼロを実現。パート社員を含む全社員がマネジメントできるスキルを持つため、急な休みにも柔軟に対応でき、社員の心の余裕が生まれ、サービスの質が向上した。それが、子どもたちの健全な育成にもつながっている。次第にこちらから営業をかけずとも相手から依頼が来るようになり、長期計画を立てた2〜3年後には経営黒字となった。今は、実績を活かして、事業の拡大化を図っている。

改革1

お互い様精神で フォローしあえる体制

代替要員を確保し就業時間中にすべての業務がこなせる環境を整備するとともに、オールマイティ人材が保育士をカバーし、急な休みにも対応可能な体制を整備。社員の心の余裕ができ、よりよいサービスの提供につながっている。

改革2

一人ひとりの レベルアップを図る

正社員とパートの同一労働同一賃金制度を導入するとともに、パートを含む全社員がリーダーとなり園長の日常業務を交代で担当する「日替わりリーダー」制度を実施し、自らのアイデアを行動に反映できる環境を作っている。

改革3

時間や場所に とらわれずに働ける環境づくり

全ての保育園の日報、運営記録、収支報告をPCで管理し情報共有を図るとともに、「クラウドワーク制度」の導入により時間や場所にとらわれず仕事ができる環境を整備。管理業務の全社員が在宅勤務を行う。



代表取締役
小津 智一氏(左)

保育園はチームで作るものなので、コミュニケーションをとりながら、全社員同じ気持ちで働くことが大切です。実現するために、長期的な目線で経営計画を立て、仕組みを整えました。

園長 浅田 薫さん(右)

社長が社員と同じ目線なので、意見を伝えやすいです。また、パート社員・正社員問わず一人ひとりがリーダー意識を持ち、主体的に動いているので、急な休みにも柔軟に対応できます。



【企業データ】

◎業種／企業内保育施設・イベント保育
◎創業／2008年
◎従業員数／61名(うちパート26名)



社員が自主的に 声をあげ、 働き続けやすい 環境整備を実現



社員が率先して仕事の仕組みづくり

田川市でITサービス事業を行う『株式会社クリエイティブジャパン』。創業当初から、社員に同世代の女性が多かったため、いずれ結婚や出産などのライフイベントで人手が足りなくなるリスクがあった。小規模企業であり、すぐに代替ができない職種のため、継続就業できる体制づくりは必至。その対策を進んで始めたのは、子どもを産んでも同社で働き続けたいと願う女性社員たちだった。アイデアを持ち寄りて話し合いを重ね、在宅ワークの補助金を申請して環境の整備を行い、業務をチームでフォローし合う体制を社員中心に作り上げた。

継続就業により社員もスキルアップ

現在、在宅勤務が増えても業務に支障をきたすことなく、仕組みは上手く回っている。何より社員が辞めずに働き続けていることで一人ひとりのスキルが向上し、売上も上昇している。これまでに育児等を理由とした離職者はゼロ。会社側の声かけにより、初の男性の育児取得社員が誕生するなど会社全体で個人のライフイベントを応援している。コミュニケーションを密に取り合うからこそ、意見や提案もしやすい企業風土も生まれている。



男性で初めて育児休業を取得した古城さん。「会社の協力体制があり、安心して休みが取れました」

【企業データ】

◎業種／情報通信業
◎創業／2000年
◎従業員数／10名

改革1 チームで仕事を フォローし合う体制づくり

急な休みにも社員同士、柔軟に対応できるような仕組みを社員自らが考え、チームで仕事を行う体制を整備。社員自らが継続就業のための発案・計画を自主的に、経営者も柔軟な対応力で改革を進めた。

改革2 柔軟な勤務時間や働き方の整備

グループウェアなどを利用し、社員同士が業務を把握できるシステムを構築。これにより勤務時間の短縮やフレックスタイム、在宅勤務が可能となった。これは育児だけでなく、介護が必要になった際も利用できる。また、社員がそれぞれ時間外勤務をなくすために、効率のよい働き方を工夫し実践している。

改革3 密なコミュニケーションで 提案をしやすい風土の醸成

定期的にミーティングを行ったり、社員が仕事以外の家庭や自分の自己開示を行うなど、コミュニケーションを大切に、意見や提案がしやすい風土ができています。



代表取締役 鬼丸 昌広氏(右)

社員からの提案は、内容を確認しますが基本的に信頼して任せます。判断が間違った場合は私が責任を取ります。トップがあまり口を出さないほうがのびのび仕事できている気がします。

企画・制作 吉田 加陽子さん(左)

子どもを生み育てる過程で、働き方の課題はその都度出てきましたが、社長には新しい仕組みを作ること積極的支援してもらえました。安心して働き続けられることを実感しています。

社員の健康と 家族を大切に。 「生涯働きたい」 風土の醸成を



活発な社内コミュニケーション

先端技術を活用し、プラント、新幹線や橋梁、トンネルなどの非破壊検査と解析を行う『計測検査株式会社』。検査・計測・技術・調査と、部門ごとに働き方が異なり、1〜3か月の現場出張でホテルや単身アパートで暮らす社員や、本社で解析業務を行う社員など、多様な社員が働いている。

管理職は比較的若い世代が多く、社内は和気あいあいとしたムード。「生活面でも100%幸せじゃないと仕事は続かない。管理職も考えを変えなければ人材不足になる」という考えのもと、意見を言いやすい社内風土が醸成されている。

顧客との協力で長時間労働を改善

業務の性質上、出張先での労働時間改善が課題だったが、トップからの文書で時間外労働にならないよう顧客に説明するなど代表自ら働きかけて協力体制を確立。各事業部が主体的にWLB(ワーク・ライフ・バランス)に取り組む組織へと変化している。また、各部門の働き方を熟知している総務部が中心となって改善を実施しているため、「こんな制度が欲しい」という意見のくみ上げから「制度化」、「実施」、「取得」までが速い。現在は、社内保育園や介護休暇など「ずっとここで働きたい」を形にする取組みを検討中だ。

改革1 男性も育児参画する時代、 休みを取りやすい形に

有給休暇は、半日・1日のほか1時間単位で年40時間取得可能。出産時の立会い、学校行事、通院など、用途に合わせて無理なく取得できる形態に。消化率はH28年度で60%超と徐々に向上。また、失効した有給休暇に対しては年に2日を介護や長期療養のための積立の有給休暇にできる。

改革2 部署ごとに業務を見える化 業務分担で残業ゼロを目指す

総務部では、担当業務をホワイトボードに付箋で貼って見える化。個人の業務量や締切などを部署内で共有して、フォローし合う体制を作っている。また、急な休みにも対応できるよう、デスクの引出しも全スタッフが分かるように、整理の仕方を共有している。

改革3 社員のWLBに合わせた働き方と 労務管理を模索

専門スキルを持ったアルバイトスタッフに長く働いてもらうために職務限定社員制度を新たに導入。業務のアウトソーシングや他部署からの応援出向、在宅勤務の促進など、柔軟な働き方とWLBを促進するための仕組みを作っている。



◀業務の見える化ボード

【企業データ】

◎業種／設備診断業
◎創業／1974年
◎従業員数／134名(パート含む)



総務部 渡邊 沙樹さん(右端)

管理職とも冗談や雑談で盛り上がるアットホームな社風です。仕事でつまづいていたら「何かあったの?」とか、企画のときには「どう思う?」など、常に声をかけてくれるので話しやすい雰囲気があります。イベントなどでどうしても残業が多い月はありますが、担当者の仕事で部内で見える化されたことで、個人の負担は減ってきています。

定着率も業績も 伸長させた 社員本位の 営業スタイル



夜型営業からの脱却

以前から男女を同比率程度で採用してきた『株式会社コスモス』。しかし、男女ともに離職率が高いことが長年の課題だった。辞める最大の原因は、夜に顧客訪問が集中する営業スタイルと残業。そこでモデルルームへの来店型営業に舵を切った。勇気を要する決断だったが、危惧された業績への打撃は全くなかった。むしろ、片付けが苦痛で自宅に来てほしくないという顧客もいることを認識できる契機になった。今では顧客のアポイントを調整しながら、社員が自分で時間をマネジメントでき、19時終業も励行されて、定着率は飛躍的に高まった。

社員に合わせた制度で業績向上

時短勤務制度や休暇制度も充実させていった。大きなきっかけになったのは、女性社員の中から育児取得第一号が登場したこと。社員の中に「ちゃんと休める会社である」という認識が共有され始めた。さらなる「休みやすさ改革」として、先輩後輩の二人制営業を推進。どちらかが休んでも顧客に迷惑がかけられない体制も整えた。二人制営業は、メンター側の側面を持つだけでなく、お互いをフォローでき、ミスも減る。このチームワークが支店全体のチームワークを活性化。業績は好調に推移し続けている。

【企業データ】

◎業種／住宅建設・建築工事・注文住宅販売
◎創業／1979年
◎従業員数／53名



取締役 執行役員 営業統括部 部長
渡辺 年昭氏(左端)

先輩と後輩が二人一組で仕事をし、成果が半々でも不満が出ないのは、数字より人を大切にするチームワークの意識が強いから。時短や休暇などすべての制度を回す潤滑油になっています。

ホームアドバイザー・営業
中野 亜美さん(右から三番目)

2級建築士に挑戦中ですが「勉強するの及早退します」とも言える会社です。人を応援したり手助けする風土があるので、私も他社社員の力になれることが自己成長の目安にもなっています。

多様な働き方と キャリア支援で 意欲と能力を 最大限引き出す



スピード感のある改革を

より働きやすい職場を目指すきっかけは、「結婚しても出産しても働き続けたい」という職員の声だった。人材確保の課題もあり、2004年から経営戦略としてスタート。管理職抜きの「職場環境改善提案会議」を発足し、良い案はトップダウンで即決し、スピード感をもって実行を進めた。推進の過程では課題も出てきたが、トップが説得したり、「全員の希望を全て叶えるのは困難」を前提に、職員同士が自主的に話し合いで歩み寄るなどして問題を解決していった。

多様な働き方の実現へ

現在、課題だった看護部の離職率は1桁台に下がり、職員満足度の向上により、優秀な人材の確保と定着につながった。それに伴い医療の質が向上し、患者の満足度も上昇。WLBの充実の評判を聞いたことで、求人が増えるという効果もあった。現在は制度を利用した管理職が多く誕生し、良いロールモデルになっている。男性の育児休業取得率も全国平均3%程度の中、18%と極めて高い。今後も「職員が働きがいをもち、意欲と能力を最大限引きだせる職場」を目指す。



【企業データ】

◎業種／病院
◎創業／1913年
◎従業員数／285名
(うちパート25名)

改革1 キャリア形成支援の取組み

キャリアファイルにより個人の目標を管理し、定期的な面談を行いながら能力の開発を支援。社外研修は勤務扱いとし、参加費・交通費・日当を支給。中途採用者の研修や、自主テーマでの研究を発表する「芳野病院学会」の開催など、現任教育に力を入れる。

改革2 柔軟な働き方への取組み

職員の働き方に柔軟に対応した結果、現在57種類の勤務シフトがある。育児・介護のための常勤短時間勤務制度、夜間専従看護師の登用など、柔軟な働き方の環境を整備。育児休業取得の奨励も行っており、男女ともに取得が定着している。

改革3 時間外縮減・有給休暇取得の取組み

現場でのマニュアル整備により、業務を標準化。複数の患者をチームで担当する「固定チームナースング」、支援制度利用者の均等化のための配置転換、部署間で応援し合える体制作りを行う。1週間の連続休暇取得奨励制度は管理職の反対が多かったが、トップが説得して実行。現在は上司が率先して取得している。



理事長・院長 芳野 元氏(左)

早くからWLBの充実に取り組んだ成果として、部下や職員のキャリアと人生を応援しながら組織の業績・結果を出し、自らの仕事と私生活を楽しむ上司「イクボス」が増えています。

看護師・地域包括ケア病棟師長
原田 梨恵さん(右)

管理職として初めて産休・育休を取り、時短制度を利用する時、院長や上司の励ましが、ここで貢献する意欲につながりました。私自身も部下への言葉がけを意識して行っています。

顧客の満足と 美容師の幸せ どちらも叶える 仕組みづくり



美容業界の常識を破る

北九州市内で美容室を4店舗運営している『セレーノ』。美容業界で中間管理職をしていた代表が、美容師の離職率の高さに疑問を感じ、「顧客に喜ばれ、スタッフが幸せな働き方ができる店」の実現を目指して設立した。顧客と美容師、両方が満足する仕組みづくりは試行錯誤の連続。長時間労働、就業後の研修が慣習化されている美容業界の常識を打破するために、他業界の成功事例にも学びながら、経営を根本から見直した。

マルチスキル化で生産性アップ

勤務時間を短くするためには、生産性を上げる必要がある。スタッフ全員が質の高いサービスを提供するため、教育に最も力を注いだ。研修会は月1回、午後に店舗を閉めて就業時間内に集まる。マニュアルを作成し、全員がカット・受付・商品の発注・売上集計など全業務を担当する「マルチスキル化」を目指し、目標の共有と達成に向けて互いに協力した。全員同じサービスを提供できることは休みの取りやすさにもつながった。勤務形態の希望は年4回のトップ面談で聞く。創業から3期目に営業利益が売上の3割を占めるようになり、2017年度の顧客数は前年度比110.8%。限られた時間で生産性を高める意識が浸透し、やりがいにもなっている。

◀月1回の研修会

【企業データ】

◎業種／美容業
◎創業／2013年
◎従業員数／15名（パート含む）

改革1

全店舗17時閉店 日曜休みの店舗もオープン

開店時間は8時半から17時まで。受付時間終了はカラー15時半、カット16時半で、17時には店を閉める。昨年オープンした門司店は住宅街にあるため、実験的に日曜を休みに設定。営業開始から1年以上経ち、顧客数は前年度比170%という成果が上がっている。

改革2

学び合い品質を高める 多面的な教育システム

集合研修では、技術だけではなく、接客のロールプレイング、損益計算書の見方など幅広い内容を学ぶ。店舗内でも、個々の目標に応じた技術教育を実践。また、サービス向上のために、スタッフが各店舗を回ってゲスト目線で評価する「店舗巡回」も行っている。

改革3

「見える化」で情報を共有

会社のビジョン、経営状況、スタッフの勤務形態などを掲示し、誰でも見られるようにしている。習得すべき技術も明文化し、テストをクリアすれば等級が上がる仕組み。社員、パートを区別せずに、全員で情報を共有している。



スタッフ 宮原 久仁江さん(左)

子どもがいるので、家庭と両立できる勤務時間は助かります。スタッフ全員が経営意識を持ち、お互いの状況や希望も分かっているので協力しやすいです。切磋琢磨して成長できる職場です。

スタッフ 青木 唯さん(右)

昇給の基準が明確なので目標を持って働け、自分のために使える時間が増えてゆとりでもきました。退社後に友達と会えるようになり、交流関係も広がっています。

20年前からの 職場改善で 優秀な人材確保と 業績アップ



取引先の理解を得て営業日を調整

工事現場の足場等の建設用機材レンタル事業を行う『拓新産業』。新卒者対象の合同企業説明会で、学生が一人も自社のブースを訪れなかったのが働き方改革のきっかけだった。魅力ある企業になるために「働きやすい環境」が求められていることを実感し、徹底した職場改善に着手。社長の本気度を示すため、自ら社員に改革を呼びかけた。

取引先にごちらの要望を伝え、理解と協力を得ながら営業日を調整し、理解が得られた企業とのみ契約し、残業ゼロ、有給休暇取得率100%、完全週休2日制、休日出勤なしが実現。更に、女性社員の育児休業取得率100%も達成した。

新卒に選ばれる人気企業に

「働きやすい環境」を保ちながら利益を上げられるのは、徹底したコスト削減と1人が複数の業務をこなすことができるように努めているためだ。多少売上げが落ちても利益を上げ、創業以来、連続黒字経営を維持している。社員の働きやすさを最優先に考えて改革に取り組んだ結果、今では、新卒採用2~3人枠に対して、毎年度数百倍ほどのエントリーがある人気企業となっている。



【企業データ】

◎業種／建設用機材レンタル業
◎創業／1977年
◎従業員数／75名（うちパート5名）

改革1

社長自らが呼びかけ、 改革の本気度を示す

改革を行うにあたり「周知徹底」を大切にしている。4か月に一回、有給休暇の消化が悪い人をリストアップし、休みを取るよう継続して呼びかけ、休みやすい環境を作ったり、上司が帰らないから帰りにくいといった悪い習慣を断ち切り残業ゼロにつなげた。

改革2

取引先に理解と協力を得ながら 営業日を調整

工事現場を訪問し、要望を伝え、理解が得られた企業と契約することで完全週休2日制を維持。顧客の満足を維持できるよう、交代で月に一回土曜に出勤するが、その分代休を取得する。社員が自主的に業務改善、簡素化を行い、時間内に終わらせる努力を行うようになった。

改革3

徹底したコスト削減

大口顧客に固執しないなど顧客戦略の見直しや、交際費・電気代・交通費など項目ごとに経費の担当を決めて無駄を削減。育児社員のために人数に余裕を持たせる分、徹底してコストを削減し、売上げが落ちても利益を出せるようにしている。



代表取締役社長
藤河 次宏氏(右)

時間内に業務を終わらせるという目的意識を明確にすると、社員が自主的に優先順位や簡素化を考えるようになりました。改革の本気度を社員に示し続け、約3年で制度を浸透させました。

総務部 溝口 有希さん(左)

抵抗なく育児休業や有給休暇が取得できる環境です。復帰後、時短勤務をお願いしたり、子どもの病気等で急な休みや連続した休みを取ることもありました。早く受け入れてもらえました。

9連休の取得を 促進して、 お互いを助け合う 社風を醸成



職場を活性化する9連休効果

セメント系建材メーカーとして、新製品や環境保全型製品の研究開発に力を注いでいる『二瀬窯業株式会社』。3年前から同社は、有給休暇と休日を組み合わせた9連休の取得を促進している。この制度は、社長の声かけから始まった。協力し合う社風、メリハリのある働き方を実現するために、長期休暇制度は起爆剤になる、との考えだ。

1年目はお盆、年末年始など4つの時期から選ぶ方法をとったが、繁忙期と重なり、会社に残る人の負担が増えたため、2年目からは新年度（4月）の切り替わり前に全社員が休暇を自己申告し、好きな期間を選ぶように変更。3年目の今年は、部署ごとにシフトを組んで休み体制が大方整ってきた。

社員間の扶助意識もアップ

誰がいつ休むのかというカレンダーを部署ごとに共有し、社員が互いに休暇を取っている人のフォローを意識するようになった。そのため、自分の担当業務外の仕事を覚え、視野を広げる契機になったという声もある。また、日常でも他の人を手伝うようになるなど、同社の理念にある「和」の気風づくりに確かにプラスに作用している。



◀支店とのインターネット会議

【企業データ】

- ◎業種／特殊セメント製造業
- ◎創業／1949年9月
- ◎従業員数／95名（パート含む）

改革1

全員9連休取得を前提に、徹底して取得を促進する

必ず年末に全社的にチェックし、9連休の取得状況を確認。ギリギリまで取らない人（昨年は2名）に対しては、最終的に9連休にこだわらず、連休を取得してもらっている。ただし、目標は9連休全員取得。改革には、会社側の積極的な働きかけが不可欠だ。

改革2

社員及び取引先みんなが幸せになる会社

「社員自身が心身ともに健康で幸せな状態になれば、お客様を幸せにはできない」というのが社長の考え。健康診断を徹底したり、カラダに良い水が自由に飲めたり、社員一人ひとりの健康まで気を配る。

改革3

男性社員にも出産の特別休暇制度

男性社員に対し、出産日から連続で2日間、出産立ち合いのための特別休暇制度が設けられている。ここ3年間で、ほぼ100%の取得率。男女ともに仕事と生活の両立を支援する取組みは、重点項目の一つだ。



人事財務グループ 係長
尾形 真一郎さん(左)

仕事が増えすぎるとパフォーマンスは落ち、ムリムダムラが生まれます。逆に気持ちにゆとりが持てれば良い仕事も期待出来ます。9連休で少しでも社員の幸福度が上がればいいですね。

業務部業務課 大久保 亮亜さん(右)

ホークスが大好きで全国のゲームを追いかけのが趣味。地方球場での試合ほど平日が多いので、9連休を大活用しています。休むために頭張り、休んだ後は気分よく働き、いい循環となっています。

お互いが 気持ちよく働く 環境を作る ことを一番に



WLBに応じた働き方への課題

「体にやさしい、おいしい健康」をテーマに、良質な食品を消費者に届ける『ベストアメニティ株式会社』。若手でも様々な仕事へのチャレンジを支援する社風で、働き続けたい意欲を持つ社員は多い。しかし以前は、本人が働き続けることを望んでも、家庭の事情等で結婚や出産などを機に退職する社員もいたため、社員の様々なライフステージに応じて、どうワーク・ライフ・バランスを取りながら働き続け、能力を発揮してもらうかが課題だった。

時間より効率・生産性を重視

取り組んだのは残業の削減と社内コミュニケーション。人事部を中心として社員に声をかけ、経営管理部長が全社の幹部長に、時間内に仕事が終わる工夫をし、上司がその管理をするように繰り返し伝えることで、現在はほぼ残業がゼロになった。また、プロジェクトは様々な部門から参加し、互いに協力し合うことでお互いの業務への理解も深まり、コミュニケーションの向上につながっている。

改革1

残業を良しとしない社内の風土づくり

人事・経営管理部の働きかけに加え、普段から社長自らが有給休暇の取得やノー残業を促すことで、社員全員に効率的に働く意識が浸透。勤務時間の長さで引け目を感じることは無くて済む。またプライベートの充実がメリハリのある働き方、生産性向上につながっている。

改革2

柔軟な休暇取得と応援体制

15分単位の休暇取得は従業員の声で生まれた制度。ライフの充実が、新商品の立ち上げに新しいアイデアを生むなど、仕事へのプラスとなっている。忙しい時には、部門を超えて業務を応援し合うこともある。

改革3

人材育成の実施

新入社員・管理職研修をはじめ、社員の人間の成長のための社員研修を、定期的に就業時間内に開催。女性の管理職も多く、キャリアを積みながら働き続けるロールモデルとしての役割も果たしている。



代表取締役社長
内田 幸子氏(左)

「人の成長が会社の成長」。部門間の交流を深めたり、若手へ成長のチャンスを与えるなど、お互いが気持ちよく働き続けられる雰囲気づくりを大切にしています。

業務部
末安 恵さん(右)

業務はチームリレーなので、部内に常に情報を共有し、他の仕事もできるように時々ジョブローテーションを行い、急に誰かが休んでもサポートできるように目指しています。



【企業データ】

- ◎業種／卸売業・小売業
- ◎創業／1990年
- ◎従業員数／320名（パート含む）

宮田織物株式会社

[筑後市]



長く働ける 環境を整え、 ものづくりの 技術を継承



産休・育休を正規従業員が代替

オリジナルの和木綿素材を使った綿入れ裃天や婦人服を展開する『宮田織物』。女性従業員が多数在籍しており、結婚、出産を経て退職という流れに長年悩まされていた。そこで、産休・育休制度や短時間勤務制度の利用を奨励し、その間の代替として正規従業員を新しく雇用した。産休や育休の代替は期間限定であることが多いが、長年の技術と経験が問われる手作業の工程が多い同社では、あえて正規で採用する。雇用の安定性から従業員は技術取得に集中でき、技術を習得した従業員に働き続けてもらうことが企業のメリットになる。休職した従業員は、復職後はもとの部署に戻って勤務できるため、長く働き続けられる環境が整い、悪循環を断つことに成功した。

業務に効率性が生まれ業績アップ

短時間勤務制度を利用している社員が所属している部署では、短時間で業務に集中して取り組むため、効率性が上がり、以前より業績が上がっている。また、資格を取得したら評価に取り入れる取組みも始動。縫製など、個人のスキルアップにつながる資格を取得している者を評価に反映することで従業員の意欲や能力の向上につながっている。今後は、評価の対象となる資格を更に増やしていく。

改革1

「多能工化」で社員同士の フォロー体制を確立

裁断・縫製・アイロン等、それぞれ役割分担を行っているが、自分の担当外でも隣同士の行程の業務を行う「多能工化」により、急な休みにも対応が可能になっている。

改革2

育休の代替には 正規従業員を新たに雇用

限られた期間だけでなく、育休中の社員が復帰してからも継続して勤務できるよう正規従業員を代替として雇用することで、従業員の定着率が向上している。

改革3

短時間正社員制度の導入

通常8時～17時勤務のところ、育休から復帰した社員は、9時～16時で正社員として勤務できる制度を導入。短時間で集中して業務に取り組むため、同制度を利用している社員が所属する部署では売上げ前年度比140%を記録したことも。

代表取締役社長
吉開 ひとみ氏(右)
代表取締役会長 宮田 智氏(中)

技術や経験が必要な仕事なので長く働きたいと思っています。一人ひとりのモチベーションが上がるように、評価する資格を増やすなど、より働きやすくなる取組みを考えています。

統括部署営業課インターネット担当
原口 好美さん(左)

育児休暇を3回取得させて頂き、出産や育児をしながら働けることができています。復帰後は短時間勤務で働いており、短時間で集中して業務に取り組むため仕事効率が上がりました。



【企業データ】

◎業種／製造・卸販売
◎創業／1913年
◎従業員数／75名(パート含む)

働き方改革を実現するための助成金一覧

○従業員の職業能力の向上

●キャリアアップ助成金

福岡労働局 職業安定部 福岡助成金センター ☎092-411-4701

助成金の名称	内容と金額
正社員化コース	有期契約労働者等を正規雇用労働者等に転換又は直接雇用した場合 1人当たり21万3,750円～
人材育成コース	有期契約労働者等に一般職業訓練(OFF-JT)、有期実習型訓練(「ジョブ・カード」を活用したOFF-JT+OJT)のいずれかの訓練を実施 OFF-JT分の資金助成:1時間当たり760円(大企業475円)経費助成:実費助成(最大50万円) OJT分の実施助成 :1時間当たり760円(大企業665円)
賃金規定等改定コース	すべての有期契約労働者等の基本給の賃金規定等を2%以上増額改定し、昇給した場合 1事業所当たり7万1,250円～ 雇用形態別、職種別等の一部の有期契約労働者等の基本給の賃金規定等を2%以上増額改定し、昇給した場合 1事業所当たり3万3,250円～(対象労働者数に応じて)
健康診断制度コース	有期契約労働者等を対象に「法定外の健康診断制度」を新たに規定し、延べ4人以上に実施した場合 1事業所当たり57万円(大企業42万7,500円)
賃金規定等共通化コース	有期契約労働者等に関して、正規雇用労働者と共通の職務等に応じた賃金規定等を新たに作成し、適用した場合 1事業所当たり57万円(大企業42万7,500円)
諸手当制度共通化コース	有期契約労働者等に関して正規雇用労働者と共通の諸手当制度を新たに設け、適用した場合 1事業所当たり38万円(大企業28万5,000円)
選択的適用拡大導入時処遇改善コース	労使合意に基づく社会保険の適用拡大の措置により、有期契約労働者等を新たに被保険者とし、基本給を増額した場合 基本給の増額割合に応じて 1事業所に対し1万4,250円～(対象労働者数に応じて)
短時間労働者労働時間延長コース	有期契約労働者等の週所定労働時間を5時間以上延長し、新たに社会保険を適用した場合 1人当たり19万円(大企業14万2,500円) ※週所定労働時間の延長が1時間以上5時間未満の場合であっても、賃金規定等改定コースと同時に実施する等、一定の条件を満たせば支給対象となることがあります。

●人材開発支援助成金

福岡労働局 職業安定部 福岡助成金センター ☎092-411-4701

助成金の名称	内容と金額
特定訓練コース	OFF-JTにより実施、実訓練時間10時間以上。経費助成45%(大企業30%) 賃金助成1時間760円(大企業380円)
一般訓練コース	OFF-JTにより実施、実訓練時間20時間以上、セルフ・キャリアドック(定期的なキャリアコンサルティング)を規定すること、大企業は対象外 経費助成30%、賃金助成(1時間)380円

○仕事と生活の両立

●両立支援等助成金

福岡労働局 雇用環境・均等部 企画課 ☎092-411-4717

助成金の名称	内容と金額
出生時両立支援コース	男性労働者が子の出生後8週間以内に開始する連続5日(大企業は14日)以上の育児休業を取得し、職場風土作りの取組みを行った場合 取組み及び育休1人目57万円、2人目以降14,25万円
介護離職防止支援コース	仕事と介護の両立に関する職場環境整備の取組みを行うなど一定の要件を満たした場合 介護休業 1企業当たり2人(※)まで 1人につき57万円 介護制度 1企業当たり2人(※)まで 1人につき28.5万円 ※有期契約労働者、期間の定めのない労働者1人ずつ
育児休業等支援コース (代替要員確保時)	育児休業取得者の代替要員を確保し、休業取得者を原職等に復帰させた場合(中小企業のみ) 育児休業取得者1人当たり 47.5万円 対象育児休業取得者が有期契約労働者である場合の加算 1人当たり9.5万円
再雇用者評価処遇コース	妊娠、出産、育児又は介護を理由として退職した者を対象とした再雇用制度を導入し、再雇用した場合 再雇用者1人目 38万円、再雇用者2～5人目 28.5万円
女性活躍加速化コース	女性の活躍に関する取組目標及び数値目標を盛り込んだ行動計画を策定し、目標を達成した場合 ・加速化Aコース 数値目標の達成に向けた取組目標を達成した場合 28.5万円(労働者数300人以下の事業主のみ) ・加速化Nコース 数値目標の達成に向けた取組目標を達成した上で、その数値目標を達成した場合 28.5万円

※金額は中小企業の場合です。

○従業員の職場環境の改善

●職場定着支援助成金

福岡労働局 職業安定部 福岡助成金センター ☎092-411-4701

助成金の名称	内容と金額
雇用管理制度改定コース	評価・処遇制度10万円、研修制度10万円、健康づくり制度10万円、メンター制度10万円、短時間正社員制度(保育事業主のみ)10万円、 目標達成助成57万円

●職場意識改善助成金

福岡労働局 雇用環境・均等部 企画課 ☎092-411-4717

助成金の名称	内容と金額
職場環境改善コース	年次有給休暇の取得促進、所定外労働の削減取組の実施に要した経費の一部を、成果目標の達成状況に応じて支給 上限100万円
所定労働時間短縮コース	事業主が事業実施計画において指定した全ての事業場において、週所定労働時間を2時間以上短縮して、40時間以下とすること。上限50万円
時間外労働上限設定コース	事業主が事業実施計画において指定した全ての事業場において、労働基準法第36条第1項の規定によって延長した労働時間数を短縮して、限度基準以下の上限設定を行うこと。上限50万円
勤務間インターバル導入コース	事業主が事業実施計画において指定した全ての事業場において、休息時間数が「9時間以上11時間未満」または「11時間以上」の勤務間インターバルを導入すること 20万円～50万円
テレワークコース	事業主が成果目標を設定し、目標達成状況に応じて支給 1人当たりの上限額15万円、1企業当たりの上限額150万円

これは全て平成30年2月時点の情報です。今後、名称や条件等は変更されることがありますので、問い合わせ先に確認のうえご利用ください。