

『働き方改革』わが社の実践記録

厚生労働省委託事業「令和6年度中小企業・小規模事業者等に対する働き方改革推進支援事業（全国センター事業）」において、企業自らが働き方改革に取り組んだ事例として「『働き方改革』わが社の実践記録」を募集しました。

ここで紹介する事例は、中小企業において過去5年間の中で、

- 1)長時間労働の削減
- 2)正規雇用労働者と非正規雇用労働者との不合理な待遇差の解消を目指す同一労働同一賃金の実現
- 3)生産性の向上による賃金引上げ
- 4)職場環境の整備による人手不足解消に向けた人材の確保・定着
- 5)その他働き方改革に関する課題

のうち、一つ以上の課題に取り組み、他社の参考になるような一定の成果を上げている事例です。

詳しくは ▶

働き方改革推進支援センター

検索



目次

建設業

■職場環境の整備による人手不足解消に向けた人材の確保・定着

[青森県] 株式会社小坂工務店01

情報通信業・建設業

■時間にとらわれない多様な働き方の実現

[愛知県] 株式会社コラボスタイル02

建設業

■職場環境の整備による人手不足解消に向けた人材の確保・定着

[大分県] 佐藤土木株式会社03

建設業

■職場環境の整備による人材の確保・定着

[東京都] 株式会社竹徳04

介護サービス業

■その他(働きやすい職場で心のこもった介護サービス)

[岐阜県] 有限会社ノバネットワークス05

建設業

■社員が力を発揮できる職場づくり

[鹿児島県] 福地建設株式会社06

株式会社小坂工務店

(建設業)

会社概要

- 所在地／青森県三沢市
- 設立年／1969年
- 代表取締役／小坂 仁志
- 従業員数／57名 (2024年9月現在)

職場環境の整備による
人手不足解消に向けた
人材の確保・定着

テレワーク社員制度導入による離職防止

企業の抱える課題

社員が出産育休後も働き続けられる環境は整っているが、配偶者の転勤により中堅社員が退社しなければならない状況が何度かあった。

課題解決に向けた取り組みの内容

仮想サーバーを利用し、社外からアクセスできる環境は元々あったが、県外からも会社支給のノートPCで社内システムにアクセスできるような環境を整えた。また、その環境を定着させるためにもフルリモートでテレワークをしている社員の協力を得ながらネットワークの不具合が無いが、コミュニケーションツールを活用し、出社せずともできる仕事等の検証を重ねた。



取り組みによって得られた成果

配偶者の転勤により離職した社員を再雇用することができた。その後、当該社員が産休・育休を取得するにあたっても問題なく継続雇用することができている。

取り組み担当者コメント

渉外部 野村 笑美



テレワーク社員の実績が、子育て中の社員の働き方に対する不安を解消する一助になっているように思います。
実際、県外在住の方との結婚に悩んでいた社員から相談を受けた事例があります。
今後は事務部門以外の在宅業務を検討し、他部門へもテレワーク社員を広めていきたいと思っています。

従業員コメント

渉外部 成田 英美



当初、転勤の度に知らない土地で子育てしながら仕事探しをすることはかなり負担だと感じていましたが、社内の体制が整えられたことで「働きたい」を諦めなくて良い状況になったことがとてもありがたいです。遠方でのテレワークに不安もありましたが、社内の理解もあり問題なく仕事できています。今後介護などの面からも、希望に合った働き方を続けられる社員が増えればと思います。

株式会社コラボスタイル

(情報通信業・建設業)

会社概要

- 所在地／愛知県名古屋市
- 設立年／2013年
- 代表取締役社長兼CEO／松本 洋介
- 従業員数／71名 (2024年8月現在)

時間にとらわれない
多様な働き方の実現

時間にとらわれない多様な働き方の実現

企業の抱える課題

当社は「ワークスタイルの未来を切り拓く」の企業理念のもと、働き方をより良くする製品・サービスを提供している。従業員の働き方改革にも積極的に取り組んでおり、現行法制度内で最も多様なライフスタイルに対応できる勤務制度が必要だった。

課題解決に向けた取り組みの内容

労働時間制度を清算期間1か月のスーパーフレックスタイム制とし、社員全員に適用。制度上は労働契約で定める1か月の所定労働時間を満たせば自由に就業時間を決められる。1か月の所定労働時間は、ライフイベントに応じて変更可能。変更事由は限定せず多様に認めている。一方、通常時はチームとして成果を出すために自主的なチーム定時を定めて、勤務している。あくまで自主的に定めた定時であるため、必要な時には勤務時間の変更が可能であり、自由な制度を担保している。



取り組みによって得られた成果

いざという時に勤務時間を調整できるので従業員が安心して働けるようになり、満足度が向上した。厚生労働省「多様な正社員制度の導入事例企業」に選定されるなど、働き方改革への取り組みが各所で取り上げられ、さらなる企業価値向上・採用競争力強化に繋がった。

取り組み担当者コメント

コーポレート部 部長 嶋谷 清次



この制度で工夫した点は、「自主的なチーム定時」の設定です。勤務時間・日数を自由に決められるようになると、誰がいつ働いているのかを他のメンバーが把握できなくなり、チームで働くことが難しくなります。一方で、チームワークを重視すると、勤務時間が限定され働き方が狭められることとなります。自主的なチーム定時を定めることで、多様な働き方とチームワーク両方を実現しています。

従業員コメント

営業部マーケティングチーム 上田 ありさ



子育てをしながら仕事をしていますが、日によって朝の準備などがいつもの時間通りにいかないことがあったり、体調不良等で急なお迎えが必要になったりすることがあります。そんなときでも勤務時間を柔軟に調整できる当制度によって無理なく勤務することができています。変化するライフスタイルに応じて勤務時間を調整できるので安心して働けます。

佐藤土木株式会社

(建設業)

会社概要

- 所在地／大分県大分市
- 設立年／1963年
- 代表取締役／平島 武士
- 従業員数／20名 (2024年6月現在)

職場環境の整備による
人手不足解消に向けた
人材の確保・定着

若年者にとって魅力ある会社づくり

企業の抱える課題

- ①工事現場への移動時間が長いため、時間外勤務を削減したい。
- ②年次有給休暇の取得をもっと促進したい。
- ③過去3年間の新卒採用者が0人。

課題解決に向けた取り組みの内容

- ①ノー残業デーを実施。
- ②1年単位の変形労働時間制を廃止し完全週休2日制を導入。
- ③有給休暇取得目標を設定し時間単位での取得を可能とした。
- ④インターンシップ受け入れを開始。
- ⑤就業・勤怠管理システムを導入。
- ⑥1ヶ月以内の育休は給与を全額負担。
- ⑦子育てのための時短勤務を可能とした。
- ⑧看護休暇取得は小学校3年修了まで。
- ⑨所定外労働の制限対象は小学校就学前まで。
- ⑩性別、年齢、経験を問わず、成果のみでなく過程や意欲も評価するインセンティブ手当を導入。
- ⑪社内で共有できるクラウドサーバーやリモート会議の導入で作業効率の向上。



取り組みによって得られた成果

- ①月平均所定時間外労働4.2H(R4) → 2.3H(R5)
- ②有給休暇平均取得日数12.8日(R4) → 15.2日(R5)
- ③新卒1名、中途(女性技術職)1名採用

取り組み担当者コメント

代表取締役 平島 武士



社員がその能力を十分に発揮しながら、仕事と生活の調和を図り、働きやすい職場環境を整備することで、若年者にとって魅力ある会社にするため、年間総労働時間削減や、年次有給休暇の取得促進、男性の育休取得、女性の就業促進に取り組んできました。これからも「問題点があれば改善する。」を繰り返し、会社・社員双方にとってより良い会社にしていきます。

従業員コメント

工務部工事長 神田 武志



工程管理を工夫することで時間外労働の削減だけではなく、育児休業、看護休暇や有給休暇が無理なく取得できる環境となり、自身も家族と過ごす時間が増えました。企業説明会やインターンシップへ積極的に参加し、実体験を基に働きやすい環境をアピールできたことが人材確保にも繋がり、更なる相乗効果を生んでいると思います。

株式会社竹徳

(建設業)

会社概要

- 所在地／東京都墨田区
- 設立年／1951年
- 代表取締役／鈴木 康彦
- 従業員数／52名 (2024年6月現在)

職場環境の整備による
人材の確保・定着

職場環境整備と新制度作り、健康経営推進による人材確保と定着化

企業の抱える課題

2024年4月からの建設業の時間外労働の上限規制の適用に伴い、従来の労務管理を見直し、法令対応と持続可能な職場環境作りという課題が浮上した。また労働人口減少のなかで、企業の事業継続を図るための人材確保と定着化、省力化が課題となった。

課題解決に向けた取り組みの内容

過重労働による健康障害を防止し、従業員が健康で生産性を上げられる職場環境作りが基本になると認識し、社労士の職場環境改善宣言と経営労務診断を並行して、労務管理を見直した。勤怠システムを導入し、1か月単位の変形労働時間制や週休2日制の導入、省力化のためのDX化を進めていった。研修制度を見直してリスクリングに力を入れ、人材確保等支援助成金を活用し、社員の現場力向上を図るとともに、東京都の奨励金も活用し人材の確保、定着化を図るための制度改定を実施した。



取り組みによって得られた成果

時間外労働の削減(2023年度前年度対比 月19時間→16時間) 人材確保・定着化(新規採用3名)、生産性向上(施工管理アプリ活用2~3時間の写真整理時間を数十分に圧縮等)、ワークライフバランスの確保(全員有休5日以上取得、平均有休取得日数12日)、離職率の低下(5.7%→2.56%)を達成。これらの成果により健康経営優良企業ブライツ500・健康優良企業「金」等の認定を取得した。

取り組み担当者コメント

取締役総務部長 今井 靖



働き方のコース設定や変形労働時間制、週休2日制の導入、時間管理の徹底と管理、時差出勤、新制度や新休暇の新設等取り入れできる施策を地道に取り入れながら、2024年の上限規制への対応に向けて進めてきました。労働人口が減少するなかでは従業員が健康で長く働くことができること、リスクリングにより生産性を上げること、DXの活用などで魅力ある企業になることが人材の確保、定着化に必要であると考えます。持続可能な企業作りにも今後も取り組みを継続する所存です。

従業員コメント

建築工部部 千葉 隼人



2024年4月から建設業界にも時間外労働の上限規制が適用されることになり、安全衛生委員会で協議を重ねながら対応を進めてまいりました。1か月単位の変形労働時間制により交代で休みを取得したり、施工管理アプリを使用して時間の要する写真の整理等の業務の省力化を図るなど、様々な取り組みによって法令に適応した働き方に変化しています。若い人が毎年入社してきており、DXの推進や業務手法の見直しなどによりさらに魅力ある職場作りを行っていきたくです。

有限会社ノバネットワークス

(介護サービス業)

会社概要

- 所在地 / 岐阜県郡上市
- 設立年 / 1997年
- 代表取締役社長 / 田中 栄子
- 従業員数 / 32名 (2024年12月現在)

その他(働きやすい職場
で心のこもった
介護サービス)

「ずっと笑顔で働ける職場」による「心のこもった介護サービス」

企業の抱える課題

良質な介護サービスを提供するには、従業員が利用者の日々の体調をしっかりと把握し、十分な時間をかけて寄り添うことが求められる。しかし、現状では人材確保が困難で、その結果、利用者数に限界が生じていた。また、介護業務になじめない、子育てとの両立に悩んでいるといった従業員が多く、これがさらなる人材不足を引き起こす要因となっていた。

課題解決に向けた取り組みの内容

- ①利用者ごとの体調管理や機能訓練等に必要「介護記録」をICT化し、事務作業の短縮と従業員間の情報共有を推進する。特に、機能訓練ではデータを「見える化」し、利用者や家族に説明することで、信頼を深め、かつ地域の評判も高めて利用者確保に繋げている。
- ②毎年、従業員にバーチャル手帳を配布し、各自が日々の仕事の計画や結果、改善点等を記録する。社長がその手帳を読んで定期的に個別面談を実施し、従業員の仕事や家庭の悩みを傾聴するなど適切に対応するとともに、企業理念の浸透と確認を行っている。
- ③「子供同伴出勤・社内での見守り支援」や「学童保育費用補助」などの子育て支援策を実施している。



取り組みによって得られた成果

- ①ICTの活用により、従業員が利用者と向き合う時間が増え、介護の質が向上した。
- ②社長面談を通じて、企業理念の浸透・共有が進み、従業員の連帯感とモチベーションがアップした。
- ③働きやすさを追求したことで、勤務継続意欲が高まり、離職率も大幅に低下し、人材不足が解消した。

取り組み担当者コメント

代表取締役社長 田中 栄子



「介護は人ありき」。そのためには、従業員が「笑顔」でいてくれることが最も重要だと一貫して考えてきました。設立以来の企業理念「みんなの笑顔」もいつも言葉にしています。また、元気で働けるならばと考え、定年を75歳に延長し、ICTも積極的に活用して、従業員が心に余裕をもって利用者笑顔で対応できるよう取り組んできました。理念を貫いてきたこと、そして継承できたことは一番の喜びです。

従業員コメント

介護部長 倉 夏渚



タブレットにより利用者情報が把握でき、バーチャル手帳により毎日の仕事の記録・反省をし、今では手元にないと仕事ができないほどになっています。「子供同伴出勤」は、子供を一人で留守番させず安心して仕事ができ、さらに同僚からも温かく見守って頂き、とてもありがたいです。子供が「お母さん、お仕事がんばってるね」と言ってくれました。

福地建設株式会社

(建設業)

会社概要

- 所在地／鹿児島県霧島市
- 設立年／1942年
- 代表取締役／福地 茂穂
- 従業員数／127名 (2024年10月現在)

社員が力を発揮できる
職場づくり

すべての社員が能力を発揮できる職場づくりを目指して

企業の抱える課題

ものづくりに興味がある若者が少なくなり建設業特有の人材不足と工事における女性の配置や環境整備の改善、能力発揮を妨げる風土や社員の働き方が課題である。

課題解決に向けた取り組みの内容

社長より働き方改革の推進と職場環境の改善に向けたメッセージを発信し、以下のような取り組みを実施した。

- ①長時間労働対策：社内クラウドでの情報共有による業務の水平展開、ノー残業デーの実施。休日の増加、年休の取得促進、年間休日を3年で18日増加、年休計画的付与制の導入。
- ②多様な働き方推進：短時間正社員制度、テレワーク導入。
- ③能力発揮のための取組：社内や外部の研修受講推進による国家資格などの取得、技術研修会、安全パトロール、定期的なハラスメント講習の実施。

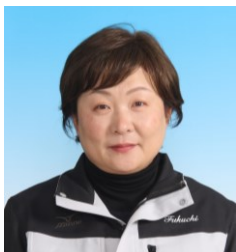


取り組みによって得られた成果

若手採用(25名増)や女性社員の増加(7名増)、離職率の低下、令和6年にえるぼし認定(三ツ星)を取得。

取り組み担当者コメント

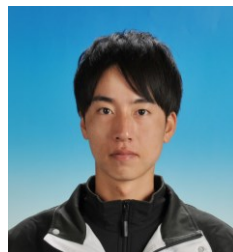
業務推進室長 蘭田 佳奈



職場環境の改善に向けた取り組みを進めていく中で、若手社員と女性社員の採用が増加していきました。また、鹿児島県より女性活躍推進優良企業知事表彰を受賞し、取り組みは加速していき、令和6年はえるぼし認定を取得しました。20代から70代まで幅広い社員が働いていますが、これからもすべての社員が能力を発揮できるように努めていきます。

従業員コメント

工務課 中野 凌



入社して11年となり、現在は国の工事現場で現場代理人として日々の業務を行っています。3年前には1級土木施工管理技士を取得する事ができました。私自身が成長することができたのは会社の皆様の支えのおかげです。これからは周りへの感謝の心を忘れずに日々精進できるように努めます。