



働き方改革推進企業 好事例集



埼玉県では、働き方改革に取り組む県内企業にアドバイザーを派遣し、企業が抱える課題解決の支援をしています。本事例集では、働き方改革に取り組んだ企業の好事例をご紹介します。

企業一覧

- | | | |
|----------------------|----|----------------------|
| ① 株式会社 大橋製作所 | 製造 | 男性育休をきっかけに業務改善推進 |
| ② 株式会社 マルカン | 運送 | 週休3日制等の導入で人材確保実現 |
| ③ 社会福祉法人 未来保育会 | 保育 | 同一労働同一賃金実現による働き方の整備 |
| ④ 常陸土建株式会社 | 建設 | 労働時間削減のためのDX推進 |
| ⑤ ヴィタリス製薬株式会社 | 製造 | 年収の壁対策と正社員転換制度の導入 |
| ⑥ カンセイ工業株式会社 | 建設 | 現場部門の公休日増による人材確保 |
| ⑦ 株式会社 志木設備メンテナンス | 建設 | キャリア社員確保に向けた短時間正社員制度 |
| ⑧ 株式会社 来本化工 | 製造 | 助成金活用による賃金アップ |
| ⑨ 一般社団法人 埼玉県建築士事務所協会 | 団体 | 短時間正職員制度導入による雇用継続 |
| ⑩ 社会福祉法人 末広会 | 介護 | 公的認証取得で働きやすい職場PR |



製造業 株式会社 大橋製作所 (加須市)

設立/1958年 従業員数/埼玉工場60名(女性12名 男性48名)
事業内容/ICA&FPDモジュール装置開発製造 精密板金加工

男性育休をきっかけに業務改善推進

課題

- 男性育児休業取得者は既に2名いるが、取得に関する重要性の認識にギャップがある。
- 若年層は男性育休について男性社員及びパートナー共に取得が当然の認識。
- 育児を終えた世代はあまり男性育休に関心がない。
- 関心のない年齢層が管理職層に多いことから世代間ギャップを埋める必要がある。

取組内容

- 男性育休の促進を図る研修を実施
 - ・育児休業制度の概要説明と利用方法
 - ・男性育休取得促進の課題と働き方の見直し
 - ・マタハラ、パタハラの防止
 - ・男性育休取得のメリット
- 男性育休取得経験者からヒアリングした内容(今後、会社に期待する事・若年層の男性育休に関する意識)を社内報により発信。



結果・期待される効果

- 特に管理職等の比較的年齢の高い層への啓発。
 - 育児支援が業務改善や仕事の成果向上のきっかけになることへの理解。
 - 業務の属人性解消。
 - 業務のバックアップ促進。
 - 育休取得者のキャリアアップ。
 - 男性育休に関する世代間ギャップ。
- これらについて管理職層による理解が促進した。

支援を受けての感想・今後の展望

引続き従業員の働きやすい環境整備を行っていく。
次は介護支援に取組みたい。

運送業 株式会社 マルカン (和光市)

設立/1954年 従業員数/25名(女性16名 男性9名)
事業内容/アパレル衣料の配送

週休3日制等の導入で人材確保実現

課題

- ドライバーの求人を行っても、全く反応が無く、人手不足により仕事の依頼を断っている状況。
- 2024年問題に対応するためにも人員確保が必要。
- 現在の求職マーケットでは柔軟な働き方が出来る会社が支持される。
- 休日が確保される、長時間労働でない働き方の整備が必要。

取組内容

- アドバイザーの支援により、週5日勤務で時間外労働が発生する求人では、新規の求人を確保することが困難であることを理解してもらった。
- 変形労働時間制を利用することによる1日10時間労働週勤務日4日の週休3日制度を整備。
- 半日勤務(午前・午後)ドライバー制度を導入。
- 求人の出し方を細分化した。(2トン車求人、4トン車求人を分けた)



結果・期待される効果

- 雇用パターンを区分することで、処遇のバランスの整備が進んだ。
- 求人結果、反応があり効果が見られた。
- 柔軟な働き方を整備したことで、既存社員が高齢化した場合でも雇用継続可能な環境が整備され、定着率向上が見込める。
- 新たな人員確保により既存社員の労働時間の負担が軽減され、2024年問題への対応も促進される。

支援を受けての感想・今後の展望

多様な働き方を整備することで求人応募が増加した。
今後は定着率の向上に力を入れていきたい。

保育業 社会福祉法人 未来保育会 (さいたま市)

設立/1953年 従業員数/120名(女性118名 男性2名)
事業内容/保育園の運営

同一労働同一賃金実現による働き方の整備

課題

- 雇用区分によって処遇が異なるが根拠が不明確。
- 職員の個別の背景に応じて処遇を決定してきたことで、働き方と処遇のバランスが取れていない。
- 制約条件のある職員の中でも、児童保育を運営している以上、子育てに関する制約については配慮した働き方を準備したい。
- 働き方と処遇の整備を行う必要がある。

取組内容

- 正職員の要件として必須業務7項目と配置転換等の勤務の可用性4項目をクリアすることを定義した。職務変更や配置転換の有無等により正職員とそれ以外の識別を実施し、正職員、非常勤職員、パート職員の働き方を整理。
- 小学校就学前の子を持つ職員には、配置転換及び役職任用に応じることができなくとも正職員として取り扱う事を整理した。
- これらの働き方に応じて処遇を決定した。



3

結果・期待される効果

- 法人、職員双方から働き方と処遇差についての根拠が整った。
- 様々な働き方を選択できることで、職員のライフサイクルに合わせた雇用形態を整備することができ、定着率向上が期待できる。
- 子育て支援に関する正職員制度の整理により子育て期間中の職員が安心して勤務できる環境が整った。

支援を受けての感想・今後の展望

アドバイザー支援を受け雇用区分と処遇の整理ができた。今後は、働き方に合わせた処遇の改善に取り組んでいきたい。

建設業 常陸土建株式会社 (さいたま市)

設立/1983年 従業員数/12名(女性1名 男性11名)
事業内容/土木・建築・舗装工事

労働時間削減のためのDX推進

課題

- 2024問題に対応するため労働時間の管理を進める必要あり。
- DXツールを導入したいが、労働時間管理の運用において注意すべき点が分からない。
- 資料の検索や記録業務に関する時間を削減したい
- 建設業向け業務支援アプリを活用してDX化を進めるためにはどうしたらよいか。

取組内容

- アルコールチェック、健康、勤怠、日報による業務管理、移動距離、移動時間を一括管理できるアプリを導入し、労働時間、業務管理を実施。
- アプリの使用を徹底するため、使用状況を人事考課に反映させることで利用が進んだ。
- 勤怠管理だけでなく始業時と終業時の現場写真をアプリにアップすることで業務効率の管理も実施することとした。



4

結果・期待される効果

- アプリ活用が促進され、100%の社員が使用するようになった。
- 記録業務が現場で行えるようになり直行直帰が可能になった。
- 記録の検索も効率化された。
- 上記の結果、以前は月平均15時間程度の時間外労働が発生していたものが0時間になった。

支援を受けての感想・今後の展望

DXアプリの導入だけではDX化は困難であった。社内人事制度を整備することでDX化を促進することができた。

製造業 ヴィタリス製薬株式会社（吉見町）

設立／1935年 従業員数／57名(女性44名 男性13名)
事業内容／製薬・サプリメントの製造業務

年収の壁対策と正社員転換制度の導入

課題

- 年収の壁により、将来的に労働力の確保が困難になることが予想される。
- 正社員とそれ以外の働き方の区分けができていないことから、正社員以外の従業員は年収の壁を意識した働き方しかできない状況。
- 働き方に応じた人事制度の構築に当たり、法的な制限等が分からない。

取組内容

- 職責を整理し、雇用形態を正社員、準社員（年収の壁無し）、パート社員に区分した。
- 正社員でないが、年収の壁を意識しない雇用形態として準社員制度を整備し、フルタイムで働くパート社員と処遇面においても差異がある人事制度を構築した。
- 正社員転換制度を整備した。



結果・期待される効果

- 年収の壁を気にしない正社員以外の雇用形態（準社員）を整備したことで労働力の確保が期待される。
- 職責に応じた雇用区分を整理したことで処遇の違いの根拠が明確になった。
- 各雇用区分が明確になったことで、正社員転換制度の導入が可能となった。

支援を受けての感想・今後の展望

アドバイザー支援により、法的な制約も踏まえて多様な働き方の整備ができた。今後、働きやすい職場環境整備を進め定着率を向上させたい。

建設業 カンセイ工業株式会社（さいたま市）

設立／1994年 従業員数／160名(男性135名 女性25名)
事業内容／道路の保守・メンテナンス事業

現場部門の公休日増による人材確保

課題

- 現場部門の正社員の採用が困難な状況。
- 採用が出来ても定着まで至らず退職してしまう。
- 建設業でも多様な働き方を実現できる体制構築。
- 若年者への魅力ある職場のアピールポイント作り。

取組内容

- 現場部門に従事する雇用区分である正社員Aの公休日が105日のため、他業種と比べると休みの上では見劣りしてしまう。そこで公休日125日の正社員Bを新たに定義し、働き方の選択肢を増やした。
- 処遇（基本給・昇給・昇格・賞与・手当・休出等）について個別に見直しを行い、均衡を考慮した制度を就業規則に構築した。
- さらに本人のライフスタイルに合わせてAとBを選択できるようにした。



結果・期待される効果

- 建設業の求人で所定休日125日のインパクトは大きく、特に若年者の応募の増加に繋がっている。また、休日数を増やした事で建設業を選択肢としていなかった求職者への波及効果も出ている。
- 同一労働・同一賃金にも対応した納得性のある人事・給与制度の導入により不公平感の解消にも繋がる。
- ライフスタイルにより働き方を見直せることで退職の選択肢を無くし、定着率の向上が見込まれる。

支援を受けての感想・今後の展望

年間休日125日のインパクトを武器に人材確保を進め、従業員負担の少ない会社を目指していきたい。

建設業 株式会社 志木設備メンテナンス (志木市)

設立／2015年 従業員数／15名(女性1名 男性14名)
事業内容／消防設備工事・点検業

キャリア社員確保に向けた短時間正社員制度

課題

- 人材確保が困難な状況。
- 採用後の人材育成を行う社員が不足していることから消防法における現場業務(消火設備、設置基準等)に精通した社員の確保が必要。
- 魅力的な求人を行うために、多様な人事制度の整備が必要。

取組内容

- 人材育成を行える社員を確保するため、キャリアの中で培われたノウハウを持ち、他社にて定年を迎えたキャリア社員の確保を検討。
- 高齢の社員に配慮し、フルタイム勤務ではなく、短時間での勤務形態を整備。
- キャリアがある人材は「短時間正社員」として処遇。



結果・期待される効果

- 求めるスキルを明確にすることで、短時間正社員制度の構築が出来た。
- 同業の高齢者社員の確保見込みができた。
- キャリア社員の確保により、人材育成に力を入れることが期待でき、業界未経験の新入社員の定着率向上が期待できる。

支援を受けての感想・今後の展望

アドバイザー支援により弊社の課題点が明確になり、具体的な人事制度の構築を行うことができた。

製造業 株式会社 来本化工(北本市)

設立／1991年 従業員数／30名(女性23名 男性7名)
事業内容／組立・検査・精密バリ取り

助成金活用による賃金アップ

課題

- 今後しばらく続くであろう最低賃金の改定に伴う賃上げへの不安と解決策。
- 他社と差別化できない横並びの時給単価。
- 計画的な賃上げが行えるだけの施策について情報が不足。

取組内容

- 非正規労働者を対象とした賃上げについてキャリアアップ助成金の賃金規定等改定コースの活用を検討。
- 実際に取組を行うためのキャリアアップ計画書を作成。
- 今後について賃金テーブルを新たに作成し、毎年の計画的な賃上げを最低賃金改定前に行う事で他社との差別化を図る。



結果・期待される効果

- 助成金を活用する事で賃上げへの原資に充てる事ができる。
- 継続的な最低賃金の改定による賃上げにも対応ができる。
- 最低賃金の改定前に昇給を行うため、定着率の向上にも繋がる。
- 他社との差別化が図れ、従業員のモチベーションアップも期待できる。

支援を受けての感想・今後の展望

アドバイザー支援を通じ、非正規社員の賃上げについて、継続してキャリアアップ助成金活用の目星が立った。賃上げについて前向きに捉えられるようになった。

設立／1976年 従業員数／7名(女性4名 男性3名)
事業内容／建築士事務所の支援業務

短時間正職員制度導入による雇用継続

課題

- 正職員から家庭の都合によりフルタイム勤務が難しいため、柔軟な働き方はできないかと相談があった。
- 人事制度上、正職員（フルタイム）と臨時職員しかなかった。
- 専門性を必要とする正職員の確保は非常に困難であり、人材の定着や、柔軟な働き方を促進するためにも、複数の人事制度を構築する必要があった。

取組内容

- 正職員の定義を整理
正職員の定義を専門的業務及び緊急事態発生時に対する者と定義し、勤務時間の長短によりフルタイム正職員と短時間正職員とした。
- 柔軟な働き方の整備
短時間正職員の利用事由がなくなればフルタイムの正職員に戻ることができる制度とした。



結果・期待される効果

- 正社員の定義が明確になった。
- 家庭の都合でフルタイム勤務に支障がある正職員が、制度を活用し、短時間正社員として専門知識を活かし雇用を継続することが可能となった。
- 柔軟な働き方を整備したことで、将来に渡って専門性を必要とする正社員の確保が期待できる。

支援を受けての感想・今後の展望

今回の支援をきっかけに、現状の人事制度の課題点を認識した。今後は時流に合わせた制度構築を行っていききたい。

設立／2003年 従業員数／163名(女性113名 男性50名)
事業内容／特別養護老人ホームの運営

公的認証取得で働きやすい職場PR

課題

- 法人として時間外労働の削減や女性活躍に取り組んできたが、外部に対してPRができていない。
- 人材確保が困難な状況なので求職マーケットに有効なPR方法が必要。
- 公的認証を取得したいが、制度が複雑で取り組みづらい。
- 様々な公的認証制度があり、何から取り組んでよいかわからない。

取組内容

- マネジメント職で女性が活躍していることから「えるぼし」の認証に取り組むことにした。
- 採用、継続雇用、労働時間、管理職、多様なキャリアコースの5つの基準を満たす為に、基幹業務を整理。
- 認証取得のために、一般事業主行動計画の公表、女性活躍推進データベースへの取組内容の公表を実施。



結果・期待される効果

- 5つの基準を満たす条件を整理する中で、求職マーケットに対して自社をPRできる点が見えてきた。
- 認定基準はクリア見込み、年度内に申請完了を予定。
- 認証されることで求職マーケットに対して働きやすい職場であるとPRすることができ、新たな人材確保に有効と期待される。

支援を受けての感想・今後の展望

アドバイザー支援により様々な公的認証があることを認識した。今後もくろみん、ユースエール等の認証にチャレンジしていきたい。