



**働き方改革
推進企業
取組事例集**



事業概要



埼玉県では、働き方改革に取り組む県内企業に専門知識を持つ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、令和6年度に実施した伴走型支援コースに参加し、集中支援を受けて働き方改革に取り組んだ16社の好事例をご紹介します。

伴走型支援コースは企業診断や組織活力の分析により課題を抽出し、5回のコンサルティングにより、課題解決までを支援するものです。

令和6年度は「仕事と育児・介護との両立」「同一労働同一賃金・女性の職域拡大」「長時間労働の見直し」を支援テーマとして実施しました。

働き方改革推進企業

※50音順

仕事と育児・介護との両立

株式会社 山水花園	卸売業	——	2
株式会社 梨木建設	建設業	——	2
服部地質調査 株式会社	学術研究	——	3
社会福祉法人 本庄保育園	医療・福祉	——	3
株式会社 Mio	物品賃貸業	——	4

同一労働同一賃金・女性の職域拡大

曙機械工業 株式会社	製造業	——	4
社会福祉法人 一心会	医療・福祉	——	5
社会福祉法人 昴	医療・福祉	——	5
撫でし子 株式会社	医療・福祉	——	6
株式会社 ホウユウ	サービス業	——	6
和光建設 株式会社	建設業	——	7

長時間労働の見直し

毛塚電気工事 株式会社	建設業	——	7
昌和倉庫運輸 株式会社	運送業	——	8
千代田工営 株式会社	建設業	——	8
有限会社 美光	建設業	——	9
山口庭園	建設業	——	9

卸売業 株式会社 山水花園 (川島町)

設立/2009年 従業員数/12名(女性6名 男性6名)
事業案内/生花卸売業

新たな働き方としてテレワーク制度の新設と導入

課題

- ・会社の営業拡大を目指すための、(SNS・ホームページ・ECサイトの管理運営を主とする)テレワーク人材採用。
- ・当社に適した働き方を実現するための効果的な制度の導入。
- ・多様な働き方に対応する制度整備や就業規則の見直しに合わせ、社内様式の整備も進めていく。

取組内容

- ・喫緊の課題となっているテレワーク制度の導入に向け、新たな労働条件通知書の作成が必要となるため、各記載項目について具体的に検討を行った。
- ・労働時間はみなし労働時間制とし、給与は月給制を基本としつつ、固定給プラスインセンティブを導入。テレワークの特殊性を考慮し、テレワーク規程の追加を検討した。



結果・期待される効果

- ・テレワーク人材の受け入れは、制度整備が進んだことで、会社・応募者双方とも齟齬なく進めることができた。
- ・今後は、テレワークの対象業務を拡大し、働きやすさやモチベーションの維持・向上を図るとともに、将来的に会社を支える人材の育成までを視野に入れて取り組んでいく。

支援を受けての感想・今後の展望

支援を受けられていない方には是非利用をお勧めしたいと感じています。初めて導入する制度でしたが、スムーズに導入ができ、事業全体のスピードが上がる感じがしました。

建設業 株式会社 梨木建設 (飯能市)

設立/1947年 従業員数/8名(女性2名 男性6名)
事業案内/土木工事業

女性人材の確保に向けた労働環境の見直し

課題

- ・人材(特に女性人材)の確保が難しい状況である。
- ・育児休業取得を推奨しているが、社内・社外への効果的な認知が進んでいない。
- ・人材確保に向けた多様な働き方の導入や女性活躍、高齢者活躍制度の導入。

取組内容

- ・労働環境、労務管理などに対して現状の棚卸しを行い、社員が気持ちよく働ける制度を検討。
- ・育児休業の他、介護や看護休業についても並行して整備を進めた。
- ・企業のアピールポイントとして一般事業主行動計画を策定し、行動計画の期間内達成に向けた施策を実施するよう推進。



結果・期待される効果

- ・一般事業主行動計画の実施計画に基づいた産休育休および看護休業を検討し、くるみんの申請に向けた基盤が整った。
- ・会社独自の休暇制度(入卒業休暇、学校行事等休暇、通院休暇(短時間)制度などを導入し、育児との両立を実現しやすい環境となった。
- ・女性社員の積極採用など女性活躍についても整備する意向である。

支援を受けての感想・今後の展望

建設業においても女性の活躍が期待されるなか、女性にとって働きやすい職場環境を整えることで、優れた人材の確保につながり、企業の成長・発展が促進されることを期待しています。

学術研究 服部地質調査 株式会社（さいたま市）

設立／1970年 従業員数／15名(女性7名 男性8名)
事業案内／地質調査、測定、試験

多様な働き方導入のための労務管理制度の見直し

課題

- ・ 介護・育児・病気治療中の社員が仕事と両立できるよう支援したい。
- ・ 柔軟な働き方を導入するため、現場の課題を把握し、自社に適した制度の導入を進めたい。
- ・ 若年層や高齢の社員が活躍できるよう、安全面や業務負担を考慮した環境改善を行いたい。
- ・ 社員の意見や要望を把握し、社員満足度の向上を図りたい。

取組内容

- ・ 時差出勤やフレックス制度など、導入可能な変形労働時間制について検討した。
- ・ 就業時間や休日に関する就業規則の見直しに着手した。
- ・ 導入可能なDXツールの情報を収集し、社員教育を含めた支援制度を検討した。
- ・ 「組織活力分析」を実施し、社員の意見や要望、現状の課題を把握し、改善方針の指針とした。



結果・期待される効果

- ・ 柔軟な働き方の導入に向け、①労働時間 ②DX化 ③テレワーク制度 ④休暇制度などの改訂・新設の方向性が具体化し、次のステップとして就業規則の改訂へ進めている。
- ・ 「組織活力分析」の結果をもとに、労働環境の向上やコミュニケーション強化に取り組み、仕事への満足度や働きやすさを高めていく。
- ・ 内容は多岐にわたるが、経営陣も積極的に関与し、それぞれの目標達成に向けて着実に進めている。

支援を受けての感想・今後の展望

私どもはこの支援の機会を受け、当社に合う今の時代の課題や取り組みに改めて気づき向き合うことができました。現実化できることを前に進めていきたいと思えます。

医療・福祉 社会福祉法人 本庄福祉会 本庄保育園（本庄市）

設立／1958年 従業員数／22名(女性21名 男性1名)
事業案内／保育園の運営

育児休業取得に対応した新しい手当制度の導入

課題

- ・ 育児により就業時間に制約が出る職員をフォローするために、シフト編成に偏りが生じていた。
- ・ ワークライフバランスを考慮し、新たな社員制度の導入など、多様な働き方の検討が必要だと感じている。
- ・ 制度改定に活用できる助成金の存在を把握できていなかった。

取組内容

- ・ 育児休業を取得する職員が多いため、仕事と育児の両立を支援するための職場環境のさらなる改善策の検討を始めた。
- ・ 既存の休暇制度は十分活用されているため、新たな休暇制度の導入ではなく、職場の納得感を高めるため、育休などの代替業務を担う職員に業務代替者手当を支給する制度を導入する。



結果・期待される効果

- ・ 育児休業を取得しやすい職場になり、互いに助け合うことで、働きやすい環境がさらに整った。
- ・ 職場の魅力をPRすることで、「働きやすい」「長く働ける」といった点が伝わり、人材確保につながる。
- ・ 制度の充実に伴い、就業規則の見直しや助成金の活用も可能になる。

支援を受けての感想・今後の展望

伴走型支援を受け、課題であった育休取得復帰後の勤務体制における職員の働きやすさの改善につながったと思えます。

今後は、働き方に応じた処遇の改善に取り組んでいきたいです。

物品賃貸業 **株式会社 Mio (さいたま市)**

設立/1976年 従業員数/33名(女性33名 男性0名)
事業案内/レンタルオフィス・貸会議室等の運営

育児介護及び看護休暇制度の前倒し導入と社内制度整備

課題

- ・女性スタッフのみの職場であるため、ワークライフバランスへの配慮が不可欠となっている。
- ・育児だけでなく、介護などの課題に直面しても働き続けられる職場環境の構築が急務である。
- ・事前に実施した組織分析の結果、就業規則などの会社ルールが社員に十分周知されていないことが明らかになった。

取組内容

- ・令和7年4月1日の育児・介護休業法改正を見据え、先んじて制度導入した。
- ・子の看護休暇の対象範囲拡大や利用目的の明確化、介護時に活用できる休業制度の周知が主な改正点となるため、代表も加わり改正内容の確認を行った。
- ・介護は予見が難しく、突発的に発生する可能性があるため、業務の棚卸を実施し、属人的な業務がないか確認した。



結果・期待される効果

- ・制度導入を前倒しすることで、育児・介護休業制度の重要性を会社として認識していることを示すことができた。
- ・社内イントラネットを活用し、全スタッフが内容を理解できるよう周知を徹底した。
- ・活用できる休業制度の詳細を各事業場に掲示し、制度利用時の社内申請様式も確認した。
- ・10月の改正内容についても前倒し導入を検討し、「困ったときはお互い様」の意識を引き続き共有していく。

支援を受けての感想・今後の展望

育児介護休業法改正前に余裕をもって内容を確認し、事業所の課題を把握できました。同時に就業規則の見直し・改訂内容を全体で共有することで、育児介護休業への理解も深まりました。今後も就労継続のための環境整備に努め、家庭と仕事の両立ができる職場を目指します。

製造業 **曙機械工業 株式会社 (本庄市)**

設立/1943年 従業員数/76名(女性5名 男性71名)
事業案内/油圧式裁断機、サーボクランク式裁断機等の製造

女性社員増員に向けた人事制度創設と会社設備の改修

課題

- ・女性従業員を採用したいが、応募がほとんどない。
- ・男性社員の育児休業取得率の高さや、離職率の低さといった働きやすさを、外部へアピールできていない。
- ・出産や育児を経験した後であってもキャリアを継続できる仕組みを整え、女性管理職の育成を進める必要がある。

取組内容

- ・ソフト面・ハード面の双方から、女性の採用を進めるための施策を検討。インターンシップ制度の導入、企業説明会や面接手法の見直し、採用ページの改修など、多岐にわたる取り組みを重ねた。
- ・施策を短期・中期・長期に分類し、短期で実施するものは支援期間内での実行を目指した。実施後は1つずつ評価・支援を行い、施策の改良を進めた。



結果・期待される効果

- ・ソフト面ではインターンシップ制度、メンター制度、人事評価制度の創設と広告宣伝の強化、ハード面ではDX化の推進や食堂・トイレの改修に取り組むこととした。
- ・女性の採用が企業の課題解決につながると認識し、人事戦略として女性の採用を推進する方針を示した。今後、高い意識を持ち、変革を進めていく。

支援を受けての感想・今後の展望

社内メンバーで検討すると、どうしても長期的施策が欠け、近視眼的になってしまいます。今回アドバイザーに入ってもらったことで、将来的な展望に沿った施策を検討・実施することができました。

医療・福祉 社会福祉法人 一心会 (東松山市)

設立/2015年 従業員数/80名(女性60名 男性20名)
事業案内/特別養護老人ホーム、ショートステイの運営



育児支援の充実に向けた「雇用区分」の拡充

課題

- ・子育てなど個別の事情に応じた働き方を進めてきた一方で、職場内に処遇の不公平感が生じている。
- ・雇用区分とそれに対応した処遇の整備。
- ・育児中の従業員が働きやすい環境を整備。

取組内容

- ・夜勤なし、曜日固定勤務、ワンシフト制など常勤正職員とは異なる働き方をする場合でも正職員の位置づけとすために、雇用区分の整理と各区分の定義付けを行った。
- ・雇用区分の整理後、それぞれの区分について、手当支給など処遇の精査と理由付けを実施した。
- ・夜間の労働時間数の変更を検討した。

結果・期待される効果

- ・中学校就学前の子を持つ職員を支援するため、「子育て支援常勤職員」を新設した。
- ・「常勤職員」「非常勤職員」とあわせて3つの雇用区分を運用し、それぞれの定義付けと処遇の理由付けを行った。
- ・職員の納得を得ることで、公平で安心感のある職場環境の実現を目指す。

支援を受けての感想・今後の展望

伴走型ならではの主体性を重視した支援に満足しています。雇用環境の整備が人材の定着やキャリアアップに繋がることを期待しています。

医療・福祉 社会福祉法人 昴 (東松山市)

設立/1990年 従業員数/232名(女性151名 男性81名)
事業案内/障害者の地域自立支援のためのサービス提供

賃金制度の見直し改訂と時間制限職員制度の導入

課題

- ・加速する深刻な人材不足の中、職員の定着と新たな人材確保が喫緊の課題となっている。
- ・多様な働き方を望む職員層と、より責任ある立場を担う職員層が互いに活躍し、両者が納得できる処遇改善や賃金改定が必要となっている。

取組内容

- ・持続的な給与体系の策定に向けたプロジェクトを立ち上げ、給与体系の見直しについて検討を重ねた。
- ・職務内容や責任が適正に反映される賃金規程への改定を進めるとともに、職員の約7割を占める有期雇用やパートの非常勤職員に対し、同一労働同一賃金の確保を図るため、多様な働き方に対応した就業規則と賃金規程の検討を行った。



結果・期待される効果

- ・職務評価に基づいた給与規程となるよう等級を再設計し、正職員に「時間制限職員」を新設することで、非常勤職員からの転換を促す体系とした。令和7年度内の規則改定手続き完了を目指している。
- ・法人設立以来初めての大規模な賃金規程の変更となるが、経営陣も含め積極的に取り組んでいる。施行後は、優秀な人材の確保・定着につながることを期待できる。

支援を受けての感想・今後の展望

賃金規程改定に伴い不利益変更となる職員が想定されましたが、当該職員へ配慮すべき点や説明する際の注意点など具体的な助言を得たことで慎重な議論を重ねることができました。

医療・福祉 **撫でし子 株式会社（鴻巣市）**

設立／2015年 従業員数／50名(女性42名 男性8名)
事業案内／訪問介護、定期巡回随時対応型訪問介護看護 等

**働き方にあわせた柔軟な処遇、
雇用区分及びキャリアパスの整備**

課題

- ・ 個別事情に応じた働き方に対応してきたが、制度化されていなかったため、根拠が不明確である。
- ・ 柔軟な働き方を整備し、人材確保を図りたい。
- ・ 職員の能力・意欲を適切に評価し、成長を後押ししたい。
- ・ 社員のスキルや見識の向上を図りたい。

取組内容

- ・ 多様な働き方と、それに対応する処遇のすり合わせを行い、雇用区分を整備した。
- ・ 職員のキャリア形成の観点から、会社が期待する役割を等級別に明確化し、キャリアパスを整備した。
- ・ キャリアパスの運用に向け、評価基準を整理し、人事考課制度を整備した。
- ・ コミュニケーション研修を実施した。
- ・ メンター制度の構築と導入に向けた取り組みを進めた。



結果・期待される効果

- ・ 働き方や役割に応じた処遇とすることで、挑戦したい者や自分のペースで働きたい者に合った雇用体系を準備でき、多様性への対応など有用性が期待できる。
- ・ 柔軟な働き方を会社の制度として受け入れることにより、さらなる人材確保が期待できる。
- ・ 既存の職員に対しての多様な働き方制度の導入や適切な評価により定着が期待できるとともに、公平な処遇による安心感も提供できるものと期待する。

支援を受けての感想・今後の展望

多様な働き方への対応として、キャリアアップに対する法人の姿勢を示すことができ、大変有意義でした。支援後、採用面接で法人の方向性や評価の在り方を共有でき、高評価を背景に採用者が増加しました。法人のビジョンが伝わり、職員の自主性や積極性が向上しました。

サービス業 **株式会社 ホウユウ（吉川市）**

設立／1990年 従業員数／19名(女性11名 男性8名)
事業案内／建設コンサルタント業・障がい者就労移行支援事業

女性活躍のための制度導入と両立支援策の導入

課題

- ・ 女性管理職の比率向上と、登用後のワークライフバランスに応じた働き方の整備。
- ・ 性別による役割分担の固定観念の見直し。
- ・ 男女ともに活用できる両立支援制度のルール整備。
- ・ 男女を問わず、管理職への昇進意欲を高める取組。

取組内容

- ・ 役職者となる女性社員の業務を洗い出し、従来業務の見直しを実施。その上で、女性管理職として働く際の阻害要因や管理職への昇進時の懸念事項、男女間の職域の違いの有無について検討した。
- ・ 管理職への昇進意欲を高めるため、ワークライフバランスを前提とした取組を検討した。
- ・ 両立支援制度の導入に向けた検討を進めた。



結果・期待される効果

- ・ 妊娠・出産から育児休業、子育てと仕事の両立、女性特有の体調の変化(PMSや更年期障害)について、男女ともに理解を深める重要性を再認識した。
- ・ 両立支援の有効な手段としてテレワーク制度の導入が適していると判断し、規程の整備を行った。
- ・ 管理職に対する固定観念を取り払い、ワークライフバランスに配慮した職場環境の中で、それぞれが職責を果たせるよう取り組みを開始した。

支援を受けての感想・今後の展望

働きやすい環境を整える取り組みとしてテレワーク制度を導入することができました。今後は管理職への昇進意欲を高められる仕組みや環境づくりを行っていきたいと考えています。

建設業 和光建設 株式会社（さいたま市）

設立/1950年 従業員数/52名(女性13名 男性39名)
事業案内/総合建設業(土木・建築工事)

同一労働同一賃金対応の為の
雇用形態の検討と再構築

課題

- 同一労働同一賃金等に対応するため、雇用形態別の就業規則の整合性を取りつつ見直しを図る必要がある。
- シニア社員の短時間勤務、嘱託勤務、外国人雇用など、多様な働き方の制度を明確化し採用の定着を図る。
- 若手社員を中心に休日の確保など建設現場での働き方改革及び生産性の向上を図る。

取組内容

- 雇用区分の定義を再検討し、区分ごとの職務・業務内容や責任の程度を見直した。
- 外国人材の活用に向け、教育の充実と円滑な受け入れを並行して検討した。
- シニア人材向けに、再雇用者・嘱託従業員の就業規則を見直し、採用活動も進めた。
- 職場環境の改善に向け、年次有給休暇の指定付与制度やハラスメント防止の規定化を検討した。



結果・期待される効果

- 令和7年4月に再雇用規程、嘱託従業員就業規則、パートタイマー就業規則の改訂を届出予定。
- 同一労働同一賃金の検討に伴う業務の棚卸しを通じて全社的な課題が明確となり、休暇制度や継続雇用に向けた新たな施策の検討を進めている。
- 多様な働き方が明確になり、継続的な周知・募集を行うことで、優秀な人材の確保が期待できる。
- 労働環境の改善を進め、労働効率の向上、生産性向上、若手社員の満足度向上につなげる。

支援を受けての感想・今後の展望

アドバイザーの支援により雇用区分の明確化と制度化が図れました。今後は待遇改善に取り組み人材確保を進めていきたいです。

建設業 毛塚電気工事 株式会社（さいたま市）

設立/1963年 従業員数/13名(女性2名 男性11名)
事業案内/電気工事業

勤怠システムの導入と労働時間管理の効率化

課題

- 省ける作業はできるだけ無くし、業務を効率化することで、長時間労働を解消したい。
- タイムカードの使用や、紙での残業申請を行っているため、勤怠の手集計が発生しており、従業員の負担となっていると同時に、正確な集計が行われているか不安もある。

取組内容

- 勤怠管理システムの導入を目指し、勤怠システムの機能やメリットを理解しながら、どの勤怠システムを使用するかを検討し、選定を行った。
- 就業規則や36協定を確認しながらシステムの初期設定を行い、自動打刻や残業・有給休暇の申請など、勤怠管理については全てPC・スマートフォンで完結出来るよう設定を行った。



結果・期待される効果

- 段階的に勤怠管理システムによる管理を開始して設定の修正などを行い、負担となっていた勤怠集計業務において大幅な効率化が見込める状態となった。
- 今後は給与ソフトとの連携も行い、勤怠管理から給与計算までを自動化できる見込みである。

支援を受けての感想・今後の展望

勤怠管理システムの導入により、業務効率化とデータの一元管理を実現。従来のタイムカードや紙での申請に伴う誤記入・確認漏れが解消され、リアルタイムでの勤怠確認や申請・承認がスムーズになりました。

また、紙の申請を廃止し、環境配慮を進めつつ印刷や保管の手間を削減。データの自動集計・分析により管理者の負担が軽減し、残業時間の管理も容易になりました。

運送業 昌和倉庫運輸 株式会社 (朝霞市)

設立/1964年 従業員数/33名(女性9名 男性24名)
事業案内/運送業、倉庫業

ドライバーの長時間労働削減の為に
労働時間の平準化と賃金の見直し

課題

- ・長時間労働が常態化しており、新規採用において不利な傾向がある。
- ・全職種で変形労働時間制を採用しているため、特にドライバーの労働時間管理が複雑化している。
- ・働きやすい職場づくりの一環として、年次有給休暇の取得を促進する必要がある。

取組内容

- ・労働時間を精査した結果、特定のドライバーに負担が偏っていることが判明し、社内での勤務調整や荷主との積み込み時刻の交渉を行った。
- ・ドライバーの変形労働時間制と固定時間外手当を廃止し、1日8時間・週40時間の時間管理と、時間外労働に応じた精算方式へ移行した。
- ・年次有給休暇について、計画的付与方式を導入し、一斉付与を実施することにした。



結果・期待される効果

- ・荷主との交渉により、1日30分、月10時間の労働時間削減が見込めるようになった。
- ・年次有給休暇の一斉付与により、年間40時間の労働時間削減が見込めるとともに、有給休暇を取得しやすい環境が整った。
- ・賃金体系の変更に際し、最低賃金の上昇を見込んだ昇給を実施することで、不利益変更を回避し、労働時間に左右されない安定した賃金支給体制を確立した。

支援を受けての感想・今後の展望

2024問題に伴うドライバーの給与改定のための考慮すべき内容の支援をいただき、今後推測される最低賃金の上昇を踏まえた給与改定に取り組んでいきます。

建設業 千代田工営 株式会社 (さいたま市)

設立/1972年 従業員数/94名(女性18名 男性76名)
事業案内/基礎杭の開発及び杭打ち工事

週休2日制、インターバル制度の導入と
社内意識の改革

課題

- ・若手の採用ができずこのままでは事業継続も危うい状況である。
- ・長時間労働・少ない休日・体力勝負などの建設業のイメージを払拭したい。
- ・労働時間短縮でも生産性を向上させるための取り組みや実行に移すための経営層の理解が必要。
- ・新たな時代に対応出来る建設業への変革を図りたい。

取組内容

- ・祝日を含めた週休2日制の導入により、公休日を110日から116日に増加。
- ・高卒者初任給の給与水準アップ。
- ・勤務間インターバル制度を導入し、長時間労働後の心身回復を促進。
- ・古き良き建設業の精神を継承しつつ、働き方改革に対応するため人事制度を刷新し、経営層を若返らせた。
- ・さらに、縦割りの業務を見直し、各部門に権限を委譲し意思決定を迅速化した。



結果・期待される効果

- ・建設業での週休2日(年間休日116日)は求人市場への選抜効果が期待できる。今後は年間休日120日を目指して引き続き取組を進めていく。
- ・インターバル制度の導入については事業場の過半数従業員を対象として導入を進めている。
- ・人事での若返りを図り35歳の若手2名を部長職に抜擢したことで、社内の風通しが良くなり部署間での連携が強化された。権限の委譲により責任が生まれ個々の能力アップに繋がっている。

支援を受けての感想・今後の展望

当社は社員が安心して働き続けることのできる職場環境を追求しております。

今回の支援をきっかけとして更なる充実を図っていきたいと思います。

建設業 有限会社 美光 (上尾市)

設立/1998年 従業員数/9名(女性3名 男性6名)
事業案内/塗装業、イベント企画

作業現場への移動時間、ルールの特化、
作業日報の見直し

課題

- ・長時間労働が常態化している。特に現場までの移動時間の取り扱いが曖昧となっており、長時間労働の一因となっている。
- ・各社員に日々の作業日報を提出してもらっているが、申請通りに残業を認めているため、必要性や効率性を検証できていない。

取組内容

- ・現場までの移動や会社での朝礼・終礼といった現場作業以外の業務を見直した。
- ・作業日報を精査し、現場単位の作業時間を検証するようにした。
- ・勤怠は作業日報をエクセルに転記し手計算をしていたが、エクセルを加工し、勤怠集計を自動化した。



結果・期待される効果

- ・現場までの移動が、通勤か勤務かを明確にし、勤務に該当すると想定した手当を新たに設け支給するようになった。そのための就業規則も整備することができた。
- ・個人の特性分析および組織全体の活力測定を実施。社員の意識やモチベーションが数値化され、具体的な施策を考えることができた。

支援を受けての感想・今後の展望

勤怠管理の見直しや就業規則の整備により、労働環境が改善しました。個人特性分析や組織活力測定の結果が大変参考になり、今後も定期的の実施し、社員の意識やモチベーションを把握しながら、より働きやすい環境を目指します。

建設業 山口庭園 (入間市)

設立/2009年 従業員数/4名(女性0名 男性4名)
事業案内/造園業

長期休暇制度の導入による長時間労働の削減

課題

- ・長時間労働や休みが取りづらい建設業(自社)のイメージを払拭したい。
- ・生産性の向上につながる各種制度の導入を検討。
- ・猛暑対策として夏季長期休暇を検討。
- ・働きやすい職場環境の整備したい。
- ・会社ルールの基礎を整備したい。

取組内容

- ・就業規則の整備を行い、現状に即した36協定の締結・届出を実施した。
- ・身体的負担の大きい夏季に長期休暇を取得できる制度を検討した。
- ・時間単位で取得可能な休暇制度、ボランティア休暇、創業記念日休暇などの特別休暇制度を整備し、1月1日より運用を開始した。



結果・期待される効果

- ・年間所定労働日数を大幅に削減し、長時間労働の削減につながった。
- ・有給の夏季長期休暇制度を8月に試験導入し、疲労の軽減やリフレッシュ、家族との時間確保を可能にした。
- ・国の働き方改革推進支援助成金を活用し、軽トラックを増車した。
- ・従業員一人ひとりが作業効率を意識した業務に取り組むことが期待される。

支援を受けての感想・今後の展望

支援を受けて、国の助成金制度を活用することができ、車両1台の増車を実現。車の段取りがスムーズになり、作業効率向上と従業員の負担軽減を達成しました。

さらに有給休暇を増やし、社員のモチベーションも向上。「職人は日給月給、土曜も勤務」が常識だった建設業の慣習を破り、業界の見本となる体制づくりに挑戦し続けます。



埼玉県マスコット
コバトン&さいたまっち

発行 埼玉県産業労働部多様な働き方推進課 令和7年3月
(令和7年4月～ 雇用・人材戦略課)
〒330-9301 埼玉県さいたま市浦和区高砂3-15-1
TEL 048-830-4518