

# 働き方改革の好事例

※本資料は「中小企業・小規模事業者の人手不足への対応事例」の  
27事例のうち、4事例を抜粋・編集

令和2年3月

中小企業庁



# 働き方改革の好事例①

## ライオンパワー(株) (石川県、製造業、従業員104名)

### 【取組背景】

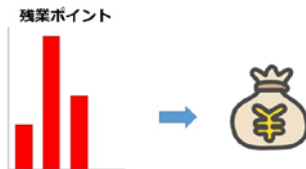
- ・個人の残業時間や有給休暇取得日数が確認しづらく、**従業員自身も管理できていなかった。**
- ・働き方改革関連法に対応するため、早めに準備を開始。

### 【主な取組】

- ・残業時間に**ポイント制を取り入れ、残業の少なさを賞与の評価に反映**する仕組みを整備。
- ・**社内ネットワークで、従業員自身が残業時間を確認**できるようにした。
- ・年間3日間を計画有給休暇取得日と定め（残り2日は個別に取得）、取得日数も確認できるようにした。

### 【主な成果】

- ・ポイント制の導入により、残業代が減る一方、**賞与は増額となり、従業員の働き方への意識が向上。**
- ・2016年から2018年までに**普通残業時間が40%減、深夜残業は75%減**を達成するとともに、有給休暇の取得も増加。



## (株)米五 (福井県、食品製造業、従業員28名)

### 【取組背景】

- ・麴や味噌を仕込む**繁忙期には、一部の社員に負担**がかかり、**長時間残業が多くなっていた。**
- ・**有給休暇を取得する意識が薄く**、制度が十分に活用されていなかった。

### 【主な取組】

- ・社員自身が残業時間を把握し、業務効率を意識できるように**残業時間をグラフにして見える化。**
- ・味噌作り教室や職場体験等を通じて、パート社員も含め、地元人材を積極的に採用。
- ・**パート社員の業務を明確化**し、正社員の業務を補完的にサポートできるようにし、**業務量を平準化。**
- ・社内に**店舗やカフェを併設**し、年間を通じて業務が発生するようになったこと、また、**社員の多能工化**の促進等により、業務の**繁閑にも対応可能な体制**を整備。
- ・**定時退社日**を月2回、**一斉休暇日**を年3回設定。

### 【主な成果】

- ・残業時間の見える化やパート社員を含む人員補充により、社員一人当たりの残業時間は前年比**3割以上削減。**
- ・一斉休暇日の設定により、社員一人当たりの有給休暇取得日数は2年前の**3倍に増加。**



## 働き方改革の好事例②

### テクノス三原(株) (広島県、サービス業、従業員131名)

#### 【取組背景】

- ・個人ではなく、チームで成果を出せる仕組みに変更し、時間当たりの生産性を上げることが課題。
- ・突発的な休日出勤や、有給休暇を取りにくい状況があり、従業員から不満の声が出ていた。

#### 【主な取組】

- ・個人からチーム毎に成果を出す働き方に転換するため、**「残業代削減分は全従業員一律に還元」を社長宣言**。残業時間の上限をチーム毎に定めて管理することによって、**特定の社員への業務の偏りを“見える化”し改善**。
- ・**チーム毎に休暇取得の予定表を作成・管理し、人員配置の最適化**を行うことで、部門を超えて業務をカバー。

#### 【主な成果】

- ・残業代削減分を従業員に一律還元することで、チームとして**残業削減を意識し、時間当たりの生産性への意識も飛躍的に向上**。
- ・業務内容も見直したことで、特定の従業員の残業の偏りも解消され、社内全体の残業時間が削減（取組前29.3時間/月・人→取組後18.9時間/月・人）
- ・**全社員が5日間の連続休暇の取得を達成し、前年度比で、有給休暇取得率が大幅に向上**。  
(取組前45.8%→取組後68.3%)



### (有)スタプランニング

(沖縄県、建設・不動産業、従業員19名)

#### 【取組背景】

- ・夜中まで働き、残業が月180時間を超える社員も少なくなかった。
- ・精神的・肉体的な負担により、離職率が高くなっていた。

#### 【主な取組】

- ・**作業工程、納期等の受注基準を見直し**、高収益な案件や、工期が長く社員の休暇等も考慮できる案件を選定し、受注。
- ・社員の**業務を細分化**し、その業務を新たに採用した**時短で働きたい主婦層が担当**することで、社員の業務負担を軽減。
- ・**残業を届出制**とし、残業を減らせるよう**社長が業務内容の確認や指示**をするなどのコミュニケーションを増加。
- ・有給休暇を5割消化することを目標に、**取得奨励日を月3日ほど設定**。

#### 【主な成果】

- ・**残業は一人当たり月4時間程度に減少**。取組初年度は赤字だったが、翌年度に持ち直し、取組前と同等程度の利益を維持。
- ・子育て中の女性や高齢者など、**様々な社員が希望するペースで働くことができるようになり、人材が定着**。

