



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。



1

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)



2

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。