



令和7年度  
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中小企業を対象に、専門知識を持つアドバイザーを派遣し、企業が抱える課題の解決に向けた支援をしています。

本事例集では、令和7年度に支援をした約130社の中から、10社の多様な事例を取り上げてご紹介します。

育児と仕事の両立支援・賃上げのための制度改革・ハラスメント対策・人材定着のための雇用制度見直しなど、それぞれの企業が抱える様々な課題に対して支援した事例を掲載しています。

本事例集をお手にされた企業の皆さんの働き方改革に向けた取組の参考となれば幸いです。

## 掲載企業一覧

- |    |                  |          |                        |
|----|------------------|----------|------------------------|
| 1  | 株式会社プレイブ         | 建設業      | 建設業におけるフレックスタイム制の導入    |
| 2  | 社会福祉法人ウイング       | 医療・福祉    | 限定正職員等の導入による多様な働き方の整備  |
| 3  | 巴協栄リネン株式会社 人間工場  | サービス業    | 持続的な賃上げに向けた制度改革と助成金の活用 |
| 4  | キハラ・プリザベーション株式会社 | サービス業    | 育児との両立支援に向けた短時間勤務制度の導入 |
| 5  | 川口南幼稚園           | 教育・学習支援業 | 職場のカスタマーハラスメント対応の体制整備  |
| 6  | 有限会社オートルック       | サービス業    | DX導入に伴う給与制度等の見直し       |
| 7  | 株式会社保険管理事務所      | 保険業      | 人材確保に向けた公的認証制度の取得      |
| 8  | 株式会社ZOOKISS      | 教育・学習支援業 | 長時間労働の削減による生産性の向上      |
| 9  | La chic(ラ シック)   | 製造業      | 労務管理の整備と助成金の活用         |
| 10 | 株式会社クリーントップ      | サービス業    | 社内ルールの見直しによる若手人材の定着率向上 |

## 1 建設業 株式会社 プレイブ(白岡市)

支援回数/5回 支援期間/2カ月

設立/2020年 従業員数/12名(女性5名 男性7名)

事業案内/空間デザイン・設計、内装施工・監理、DTP/WEBデザイン

### 建設業におけるフレックスタイム制の導入

#### 課題

フレックスタイム制を円滑に運用できるよう、当社の状況に合わせた制度設計の見直しをしたい。

アドバイス過程で挙がった問題点

- ①制度設計の不備
- ②従業員の制度の理解不足、周知不足
- ③生産性の低さ、長時間労働の状態化

#### 取組内容

現状の制度について運用方法や周知状況などを確認し、上記①～③のとおり問題点を整理した上で、それぞれ取組みを行った。

- ①清算期間を見直し、1か月から3か月単位とした。
- ②従業員向けに制度のメリット・デメリットや導入の目的を、社長の想いにもふれつつ詳細に説明した。
- ③個々の仕事の棚卸しを実施した。



#### 結果

- ①清算期間3か月としたことにより、繁忙期と閑散期のオン・オフを使い分けた働き方が実現された。
- ②従業員への制度周知に加え休暇取得を推奨することで、休暇取得を評価する企業文化へとシフトできた。
- ③個人が抱えている仕事が見視化されたことで、従業員間の業務量の偏りが解消されてきた。

#### 支援を受けての感想・今後の展望

- ・当社の現状診断を受けた結果、課題の発見とその解決に向けた具体的な助言を受けることができた。
- ・今後は、従業員がフレックスタイム制を十分に活用し、休暇取得の促進や生産性の向上を図ることで、人材の定着が期待できる。

## 2 医療・福祉 社会福祉法人 ウイング(川島町)

支援回数/5回 支援期間/5カ月

設立/2002年 従業員数/100名(女性70名 男性30名)

事業案内/障害者施設の運営

### 限定正職員等の導入による多様な働き方の整備

#### 課題

- ・職員が望む働き方と施設が設定している働き方に相違があり定着に繋がらない。
- ・そのため、育児や介護に限らず、職員本人が望むワークライフバランスに応じて働くことができる職場環境を整えたい。

#### 取組内容

- ・求人に向けた会社の魅力のヒアリングや職場風景の掲載など求職者への訴求力の向上を図るとともに、面接内容の見直しや職場内アンケートを実施し、求職者がイメージする働き方とのミスマッチの発生防止を図った。
- ・常勤職員の多様化に向け、限定正職員の区分を定義した。
- ・従来のパート職員や正職員の定義を見直し、雇用形態間の均衡を図った。



#### 結果

- ・限定正社員の定義を設けることで、職員の働き方に応じた採用や雇用の継続が可能となった。
- ・定義を見直しそれぞれに求める職務が明確となったことで、職務評価や賃金に反映する制度の導入の検討を進めることができた。

#### 支援を受けての感想・今後の展望

- ・人材定着の仕組み作りの制度構築に向けて多くの助言を得ることができた。
- ・今後はそれらを規程に落とし込み、人材の定着と確保という両課題の解決に取り組んでいきたい。

### 3 サービス業 ともえ 巴協栄リネン株式会社入間工場(入間市)

支援回数/4回 支援期間/6カ月  
設立/1977年 従業員数/94名(女性60名 男性34名)  
事業案内/リネンサプライ事業

#### 持続的な賃上げに向けた制度改革と助成金の活用

##### 課題

- ・ 持続的な賃上げや従業員の処遇改善のため、助成金を活用したい。
- ・ 助成金申請に向けて、就業規則の現行法への対応状況を確認し、リスクヘッジの観点から見直しを行いたい。
- ・ 従業員の定義をこの機会に見直したい。

##### 取組内容

- ・ 厚生労働省のキャリアアップ助成金（賃金規定等改定コース）の申請に向け要件を確認し、就業規則等の見直しを行った。
- ・ 賃金テーブルを作成し、昇給者リストや賃上げ幅の整理を進めた。
- ・ 本社および各事業所での申請が可能な状況であったため、全社的に正社員・パート社員の就業規則を見直した。



##### 結果

- ・ 就業規則について、賃金条項に加え、服務規律や休職制度などの修正を行った。
- ・ 労使協定の締結にあたり、年次有給休暇の時間単位取得や計画的付与に関する協定を締結した。
- ・ ハラスメント規程を新たに作成した。

##### 支援を受けての感想・今後の展望

- ・ 就業規則や賃金の見直しにも着手することができた。
- ・ 働きやすい職場作りを目指し、少しでも従業員に還元していきたい。

### 4 サービス業 キハラ・プリザベーション株式会社(さいたま市)

支援回数/5回 支援期間/3カ月  
設立/2007年 従業員数/10名(女性6名 男性4名)  
事業案内/紙の長期保存加工サービス

#### 育児との両立支援に向けた短時間勤務制度の導入

##### 課題

- ・ 育児・介護休業規程を見直し、育児中の従業員が無理なく仕事を続けられる制度を導入したい。
- ・ 社内ルールを明確化し、従業員が安心して働ける環境を整えるため、就業規則の見直しを行いたい。
- ・ 令和6年4月に義務化された労働条件明示のルールを反映した労働条件通知書を作成する必要がある。

##### 取組内容

- ・ 育児・介護等休業規程の最新法令内容を反映する条項を助言し、「柔軟な働き方への対応」に関する制度導入の検討を行った。
- ・ 法改正に対応した労働条件通知書の確認や、服務規律・ハラスメント対策等を含む就業規則の全面見直しを行った。



##### 結果

- ・ 「育児期の柔軟な働き方を実現するための措置」として①始業・終業時刻の繰上げ・繰下げと②所定労働時間を6時間または7時間とする短時間勤務制度を導入した。
- ・ 全従業員に育児介護等休業規程の改定点を丁寧に説明し、周知を徹底した。
- ・ 育児中の従業員が制度を活用し、仕事と家庭の両立負担が軽減され、安心感や働き続ける意欲向上につながっている。

##### 支援を受けての感想・今後の展望

- ・ 育児の大変さや介護への不安など課題もあり、働く環境をより良くしたいと考えていた。一方、規程改定には専門知識が求められ、今回の支援で大いに助けられた。今後も充実した職場環境づくりに努めたい。

## 5 教育・学習支援業 川口南幼稚園 (川口市)

支援回数/2回 支援期間/2カ月

設立/1940年 従業員数/22名(女性19名 男性3名)

事業案内/幼稚園の経営

### 職場の顧客ハラスメント対応の体制整備

#### 課題

- 園児の保護者から過剰な要望等があった場合の対処方法を学びたい。併せて、顧客ハラスメントの防止対策及び発生時の対応を学ぶ必要を感じている。
- 勤続年数の短い職員の離職防止策を検討したい。

#### 取組内容

- 園長をはじめとする運営幹部に対し、ハラスメントに関する説明と質疑応答を行い、園の実情に即した実践的なマニュアル作成に向けた助言をした。
- マニュアル作成にあわせ、顧客ハラスメント対策として定義や発生時の対応方法について説明し、園内で実情に合った対応策の協議・検討を進めた。
- プライバシーや個別事案への配慮を重視し、園の方針を明確かつ具体的な内容となるよう検討を進めた。
- 職員の働き方や職場環境に対する考えを把握するため、個別にヒアリングを行った。



#### 結果

- 園長および運営幹部のハラスメント対策への意識が高まり、具体的な対応が進んだ。
- 保護者対応マニュアルを作成し、顧客ハラスメント発生時の対応について園内研修を実施した。
- 職員へのヒアリングにより、雇用継続や多様な働き方制度の導入に向けた方針を明確にすることができた。

#### 支援を受けての感想・今後の展望

- 今後の顧客ハラスメント対策に向けた準備ができた。園の関係者全員が平等に正しく対応できるように、考え方の部分から共有していきたい。
- 職員の離職防止に向けていろいろな方法を学ぶことができた。

## 6 サービス業 有限会社 オートリック(所沢市)

支援回数/5回 支援期間/4カ月

設立/1976年 従業員数/11名(女性3名 男性8名)

事業案内/板金・塗装/車両の整備・修理

### DX導入に伴う給与制度等の見直し

#### 課題

- クラウド型給与計算ソフトの導入に向け、給与制度の見直しと労働時間管理方法の再検討を行いたい。
- 社員の働き方の変化に合わせて、勤務規律の見直しなど就業規則の内容を検討・更新したい。
- 外国人実習生の受け入れに備え、各種協定書の内容を確認したい。

#### 取組内容

- 給与計算方法の現状を確認し、課題点と変更案を整理の上、未払いリスクのない内容で規則を更新した。
- 労働時間管理方法の課題を洗い出し、クラウド型労働時間管理ソフトの導入を検討した。
- 労務管理の一環として、効率的な働き方や社員の行動規範についても検討を進めた。



#### 結果

- 給与計算ソフトの導入試験を繰り返し実施するとともに、勤怠管理ソフトについてもトライアルを含め検討を重ねている。
- 法定時間外労働手当の計算基準や時間単価の算出方法を明確化し、統一的な対応が行えるよう給与計算内容の明文化を進めた。
- 36協定書および協定届を作成し、次回更新時には全業務をもれなく記載した届出が行える体制を整えた。

#### 支援を受けての感想・今後の展望

- 給与計算ソフトの設定だけでなく、給与規定や就業規則の見直しまで幅広く支援を受けることができた。
- 勤務規律や労務管理の相談もでき、来年度に向けた改善が進んだ。

## 7 保険業 株式会社 保険管理事務所(草加市)

支援回数／5回 支援期間／3カ月

設立／1979年 従業員数／13名(女性3名 男性10名)

事業案内／生命保険、傷害保険代理店

### 人材確保に向けた公的認証制度の取得

#### 課題

- ・高齢化が進み、若手社員の採用が難しくなっているため、雇用確保の手立てを講じたい。
- ・雇用確保に向けた「くるみん」や「多様な働き方実践企業認定制度」の申請にあたり、就業規則はじめ関連規程を整備する必要がある。

#### 取組内容

- ・企業の魅力について分析し、魅力のブラッシュアップを図りながら、公的認証制度の活用など企業信頼感を高める施策を進めた。
- ・資格取得サポート制度の導入と人材開発助成金の活用を検討した。
- ・埼玉県多様な働き方実践企業認定制度の申請のための準備を行った。



#### 結果

- ・就業規則の見直しを行い、最新法令に準拠した内容となった。併せて、育児介護休業等規程の整備も完了した。
- ・埼玉県多様な働き方実践企業認定制度の申請準備が整い、申請の見込みが立った。

#### 支援を受けての感想・今後の展望

- ・人手不足を背景に人材の採用・確保が難しい状況の中、今回の支援を通じて、多様な働き方を取り入れた労務管理制度の見直し・構築が人材の採用と定着につながることを認識できた。今後は具体的な実践を進めていきたい。

## 8 教育・学習支援業 <sup>ズーキス</sup>株式会社 ZOOKISS(越谷市)

支援回数／4回 支援期間／2カ月

設立／2000年 従業員数／31名(女性25名 男性6名)

事業案内／常設型ふれあい動物園の運営、動物キャラバン隊(移動動物園)の企画運営

### 長時間労働の削減による生産性の向上

#### 課題

- ・コア業務が動物を扱うものであるため、病気の対応などが発生すると休暇が取りにくい。年5日の有給休暇取得は行えているものの、より取得を促進していきたい。
- ・長時間労働削減のため、顧客対応、清掃、事務・企画などの付帯業務の生産性向上が課題となっている。
- ・従業員へのさらなる人材育成を行いたい。

#### 取組内容

- ・生産性向上のための、現状の業務の見直しと設備投資の検討を行った。
- ・競争を促進する人事配置として、社歴や志向するキャリア、性格を考慮した異動を試験的に行った。
- ・組織活性化を主眼とした評価制度、職員育成内容の見直しを行った。
- ・時間単位年次有給休暇とボランティア休暇の導入を検討した。



#### 結果

- ・付帯業務の見直しを行い生産性が向上したことで、休暇が取りやすくなり、コア業務に集中できるなどの効果があった。
- ・競争原理が働くような戦略的部署異動を行ったことで、従業員の責任意識が高まった。
- ・人事配置の試行や評価制度、人材育成内容の見直しを進めており、組織が活性化することが期待できる。

#### 支援を受けての感想・今後の展望

- ・アドバイザーから付帯業務の効率化に向けた設備投資の提案だけでなく、人事配置・評価など組織活性化につながる施策や、時間単位年次有給休暇・ボランティア休暇の制度創設など、多面的な相談ができた。
- ・結果、付帯業務の生産性が向上し、労働時間の削減につながった。

## 9 製造業 ラシック La chic(入間市)

支援回数/4回 支援期間/2カ月  
設立/2018年 従業員数/2名(女性2名 男性0名)  
事業案内/焼き菓子の製造・販売

### 労務管理の整備と助成金の活用

#### 課題

- ・雇用契約書などの労務管理書面について整備しきれていないため、今後に向けて改善したい。
- ・給与計算を手計算で対応しており、業務負担となっている。
- ・新たな焼き菓子メニューの販売を検討しており、そのための調理設備を追加する必要があるが、費用面で不安がある。

#### 取組内容

- ・法令順守の一環として36協定届の内容確認と更新時の届出を行い、並行して労働条件通知書・有給休暇等の雇用管理に必要な帳簿の整備を行った。
- ・社員の働き方（勤務時間、残業時間）に合わせた給与計算ソフトの初期設定を進めた。
- ・調理設備の導入経費については、厚生労働省の業務改善助成金の申請に向けた準備を支援した。



#### 結果

- ・36協定の労働基準監督署への届出を完了し、労務管理に関しては1か月の変形労働時間制を導入した。
- ・新たに給与計算ソフトを導入・運用したことで、業務効率の向上やミスの低減につながった。
- ・助成金の申請が承認され、設備投資をすることができた。

#### 支援を受けての感想・今後の展望

- ・給与計算ソフトの導入や助成金の申請をすることができた。
- ・今後も継続して労務管理の整備に取り組んでいきたい。

## 10 サービス業 株式会社 クリーントップ(さいたま市)

支援回数/5回 支援期間/2カ月  
設立/1993年 従業員数/270名(女性120名 男性150名)  
事業案内/清掃事業

### 社内ルールの見直しによる若手人材の定着率向上

#### 課題

- ・若手社員の定着に不安を抱えている。
- ・労働時間を削減しつつアウトプットを増やし、一人あたり売上高を増加させたい。
- ・管理職だけでなく従業員個々の権限・責任の所在を明確化したい。
- ・報酬や評価基準を改善して従業員のモラル向上に努めることなどが課題である。

#### 取組内容

- ・従業員の満足度を高めるため、インセンティブなどの評価基準の見直し、交流イベントの実施等を検討した。
- ・若手社員の育成を円滑に行うため、作業の標準化やマニュアル化を進めるとともに、グループウェアを活用して業務の可視化を進めた。
- ・管理職、従業員への権限移譲を進め、経営陣は戦略的意思決定に、管理職は管理的意思決定に注力できるようにした。



#### 結果

- ・若手社員の育成が進み、定着率がさらに高まることを期待できる。
- ・以前よりも業務に偏りが少なくなり、労働時間を削減しつつ業務の遂行が円滑になった。
- ・特に管理職の責任感が高まり、以前よりも自主性を引き出すことができた。現場担当者も自主性が高まっており、さらなる案件の獲得も期待できる。

#### 支援を受けての感想・今後の展望

- ・課題解決のために、生産性向上、権限・責任、報酬・評価などのさまざまな観点から助言を受けられた。
- ・支援で作成されたアクションプランをもとに人事施策を行い、生産性向上などの効果が期待できる。

## 支援の流れ(例)

ここに示したのは一例です。企業の課題やニーズに応じて支援回数は変わります。



## 「働き方改革推進アドバイザー事業」の詳細はこちら

埼玉版 働き方改革ポータルサイト「企業へのアドバイザー派遣」  
<https://www.pref.saitama.lg.jp/workstyle/hatarakikata/advisor/index.html>

埼玉版働き方改革ポータルサイトで事業の詳細をご案内しています。  
また、過去の取組事例も掲載しています。是非ご覧ください。

