



Colors, Future!
いろいろって、未来。

川崎市

中小企業活性化プロジェクト 働き方改革 取組事例集

平成31年1月 発行

川崎市経済労働局労働雇用部

〒210-0007

川崎市川崎区駅前本町 11-2 川崎フロンティアビル6階

TEL 044-200-3653



Colors, Future!
いろいろって、未来。

川崎市

目次

川崎市中小企業「働き方改革」モデル企業取組事例

川崎市「働き方改革」による中小企業活性化プロジェクトの一環として、「働き方改革」に熱心に取り組む市内中小企業に専門アドバイザーを派遣し、新たなモデルとして創出する事業を実施し、モデル企業として選定された5社の取組を紹介します。

- 【モデル1】 株式会社アスリート **介護** P4
- 【モデル2】 株式会社渡辺土木 **建設** P6
- 【モデル3】 Q L デンタルメーカー株式会社 **歯科技工** P8
- 【モデル4】 アイシス株式会社 **情報通信業** P10
- 【モデル5】 有限会社イルフェジュール **洋菓子店** P12

川崎市中小企業「働き方改革」参考事例

川崎市内中小企業の「働き方改革」への取組について、川崎市で設置した働き方改革相談窓口を利用し専門家によるアドバイスを受けて推進している事例や、企業独自の取組により推進している事例を、参考事例として紹介します。

- 【事例1】 株式会社アサイマーキングシステム **製造・サービス** P14
- 【事例2】 株式会社丸井電設 **建設** P15
- 【事例3】 年次有給休暇の取得促進 **ソフト開発** P16
- 【事例4】 勤務間インターバル制度の導入 **建設用機器製品加工** P16
- 【事例5】 フレックスタイム制の導入 **空調設備工事** P17

川崎市「働き方改革」による中小企業活性化プロジェクトについて..... P18

川崎市のその他の施策..... P19

はじめに

川崎市では、中小企業の雇用環境の改善と人材確保及び活性化を促進するため、「働き方改革」に熱心に取り組む企業に専門アドバイザーを派遣し、新たなモデルとして創出する事業を実施し、5社の企業を選出しました。

本事例集では、上記モデル企業として選出された5社をはじめとする、市内中小企業の取組事例を紹介します。ぜひ、ご覧ください。

川崎市中小企業「働き方改革」モデル企業取組事例

モデル

1

株式会社 アスリート

業種：介護事業

事業内容：地域密着型居宅介護支援、訪問介護事業及びデイサービス

創業：平成18年8月

代表者：代表取締役 清水 暁

所在地：川崎区大師町

従業員数：39名（正職員 18名 パート 21名）



取組概要

- ① IT活用による出退勤管理
(ヘルパーの勤務時間管理の自動化)
- ②長時間労働の是正

【実施内容】

- ①ソフト開発会社と共同し、開発ソフトのニーズ提案とヘルパー実践によるテストを行うことで、実用的なソフトの開発に寄与するとともに、自社の出退勤管理の自動化を図る。
- ②毎月の出勤データの分析を外部へ依頼して、その結果から、勤務時間等の実態と改善点を確認し、次月以降の業務改善及び長時間労働の是正につなげる。

企業訪問による支援内容

IT活用により、業務の効率化及び長時間労働の是正が促進されたが、これに伴う時間外手当の減少に対応するための賃金体系の見直しが必要となったため、制度設計などの支援を行った。また、テスト試行から1年強のシステムのため、今後の開発・継続における労務管理面での整備や、更なる業務の効率化が図れるよう支援を行った。

成果【支援後の職場環境】

IT活用による出退勤管理の自動化により、賃金計算や報告のための集計作業が大幅に短くなった。また、訪問介護のスケジュールなどの計画も自動化することにより管理者の事務量は減少傾向にある。ヘルパーについても、出退勤の登録・管理や手書きの報告書の一部が自動化されることにより時短につながっている。上記のとおり、管理者・ヘルパーとも、業務が効率化され長時間労働の是正につながっている。加えて、経営側が常に労働時間を意識するようになり、さらなる時間外や休日労働の削減及び業務の効率化を推進している。

今後さらに取り組みたいこと

- ①ヘルパーと事業所だけではなく、利用者家族や地域包括センターなど介護関係者との情報共有により、これらとの連絡にかかる時間を短縮するとともに、情報を有効活用し、更なる労働時間の短縮やサービスの向上を図りたい。
- ②事業主は新しい技術を導入し情報の共有と生産性向上に対して真剣に取り組んでいる。事業主の思いが伝わり生産性向上につながるよう、取組を進めていきたい。

◆ 取組の契機

訪問介護という業務の特性からヘルパーの実際の活動状況の把握が難しく、ヘルパーが報告のために事業所へ来る必要があり、管理者もヘルパーも労働時間が長くなっていた。さらに手書きの報告書をまとめて入力するなどの長時間労働の温床となっていたものを、ITを活用することによって報告や集計の手間を省きヘルパーへ予定の連絡などの自動化で生産性向上を図ろうとした。

◆ 取組にあたって苦労したことなど

スマートフォンを利用するので、操作に不慣れなヘルパーが使えるようになるまでに時間がかかってしまったこと。極力感覚的に使用できるようになっているのだが、機器の不具合も含めリスク対応が難しい(遠隔のため)ところなどがある。システムの利用に伴い労働時間は短縮されているが、直接的に生産性向上につながってきていないと見受けられるところがある。利用者向き合う時間が増えたため、利用者の拡大やサービス向上に努めるなど働き方改革だけではなく生産性向上についてももっと目を向けていく必要がある。

モデル
2

株式会社 渡辺土木

業 種：建設業(土木)

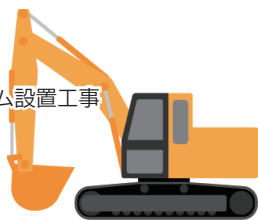
事業内容：土木工事、上下水道工事、太陽光発電システム設置工事

創 業：昭和16年1月

代 表 者：代表取締役 渡辺 誠一郎

所 在 地：川崎市殿町

従業員数：正職員16名(うち女性2名)



取組概要

- | | |
|-----------|--------------|
| ①事業内容の見直し | ②時間外労働の削減 |
| ③完全週休二日制 | ④障害者雇用・高齢者活用 |
| ⑤福利厚生施設利用 | ⑥女性活躍推進 |

【実施内容】

- ①受注内容・業務内容を見直したことにより、労働時間短縮を図った。
- ②終了時刻17時の完全履行を図った(通常帰社後の事務処理を含む)。
- ③週休日の現場対応を代理又は代休による、完全週休二日制を推進している。
- ④障害者を雇用し、積算業務のほか会社ホームページのブログ担当として自主性を尊重した業務遂行を促している。また、65歳定年撤廃を実施し、障害者や高齢者を積極的に活用している。
- ⑤敷地内にシャワー・ジム・洗濯機・水素水などの設備を設置し、福利厚生の充実を図っている。
- ⑥女性が働きやすい職場環境を整え、「かわさき☆えるばし」認証を取得した。

企業訪問による支援内容

事業内容を、民間工事中心から公共工事中心に見直したことにより、施工現場作業から現場監督業務に業務転換を行うとともに、業務変更に伴う労働時間の短縮に積極的に取り組んできた。更なる改善を推進するため、事業内容や勤務体系の見直しを支援し、働きやすい環境を整えている。また、川崎市の公共工事が完全週休二日制となった場合に対応可能となるよう、制度設計の支援を行った。

成果【支援後の職場環境】

労働時間の短縮については、事業内容や勤務体系の見直し等により、長時間労働の是正につながった。また、従業員の意識も変わり、ほぼ定時退勤となり、ワーク・ライフ・バランス面で好評を得ている。
ダイバーシティについては、障害者雇用は積算業務のほか会社ホームページブログ担当として自主性を尊重した業務を遂行するなど順調に推移している。
女性活躍については、女性活躍推進一般事業主行動計画を策定し、女性への技術系教育訓練や育休・介護休業等を整備し、「かわさき☆えるばし」認証企業となった。

今後さらに取り組みたいこと

- ①完全週休二日制の実施に伴い、給与面(日給制)の不足分補填のための原資の確保が難しいが、従業員に不利益な変更とならないように検討していきたい。
- ②高齢者活用の具体的な方策(元気に働き続けられる仕事)について、様々な案を検討し、実現に向けて取り組みたい。
- ③事業主のリーダーシップにより、全員で目的意識をもって取り組み、良好な就業環境となっているが、働き方改革の取組により生産性向上が推進されるようにしたい。

◆ 取組の契機

従来は民間工事の現場作業が主であったが、現社長就任後リーマンショックなどの影響による現場作業の減少に対応するため公共工事の現場管理業務へ業務内容をシフトし、公共工事入札総合評価に関係する数々の制度へ積極的に参加し、その中の一環として働き方改革の推進も行ってきた。現在では総合評価対象以外にも積極的に働きやすい環境づくりに取り組んでいる。

◆ 取組にあたって苦労したことなど

当然のことながら業務内容の変更はそれに従事する労働者のリストラにつながりかねない問題を有していた。そのような中でもリストラを避けながら業務内容を変更することに大変苦労した。また、労働者も、日給制(出勤→給料)から月給制になることへの抵抗や、日給者に対しても年末年始など出勤日数が少ない時期の補償給など経営上では難しいところもある。

モデル
3

Q L デンタルメーカー 株式会社

業 種：歯科技工

事業内容：セラミック製補綴物の作製、歯科医院の総合支援

創 業：平成26年5月

代 表 者：代表取締役 石原 孝樹

所 在 地：多摩区登戸

従業員数：15名（正社員12名 パートアルバイト3名）



取組概要

- ①市場分野の選定(比較的安価な自費診療)による業務の効率化
- ②従業員の技量向上・多能化
- ③人事ローテーション、教育の工夫
- ④時間外労働の削減
- ⑤多様な働き方の推進

【実施内容】

- ①従前は長時間労働が常であったが、市場分野を選定し、比較的安価な自費診療に絞ることにより、業務を効率的かつ集中的に行える環境を構築し、労働時間短縮及び生産性向上を図った。
- ②従業員の技量向上のため、各人が全行程を担当する教育及び人事ローテーションを実施し、従業員の多能化を図った。
- ③業務の効率化に伴い、時間外労働の削減や賃金向上など働きやすい環境の構築を図っている。さらに、短時間勤務など柔軟な働き方を可能とし、育児中の女性など多様な人材の活躍を推進している。

企業訪問による支援内容

業務の効率化と時間外労働の削減を推し進める中で、正社員のみならず、育児中等の非正規社員の女性も働きやすい環境と能力向上の仕組みを構築するため、勤務体系等の規程や育児・介護休業の拡充について支援を行った。さらに、短時間勤務が柔軟に行える体制・規程づくりを支援し、柔軟な勤務体系及び多様な人材活用を推進している。

成果【支援後の職場環境】

市場分野の選定、従業員の技量向上・多能化等により、精度の高い製品を効率的に作成できるようになり生産効率が向上するとともに、長時間労働の是正など労働環境の改善が推進された。

また、パートアルバイトの就業規則の整備支援により、短時間労働をする場合の社内ルールが制定され、育児中等の非正規社員の女性が働きやすい環境を整備した。さらに、規定化により、歯科技工士としての職務経験を持っていないながら、現在、仕事を行っていない人材(主に主婦層)を採用する際の受け皿が構築され、多様な働き方ができる環境づくりが推進された。

今後さらに取り組みたいこと

歯科技工士の仕事の中で、CADを使用した歯の形状の設計業務等について、可能な範囲で在宅勤務等テレワークを活用して行えるようにしたい。現状は、法的な制約があり、実現は難しいが、より柔軟で多様な働き方が選択できる環境を整えるために、継続して検討していく。

◆ 取組の契機

長時間労働が恒常的になりがちな歯科技工士の職務において職務イメージの改善を図るため、ターゲットとなる市場分野を比較的安価な自費診療に絞り、業務を効率的かつ集中的に行える環境を構築した。

その上で、歯科技工士の技術の向上を図るために全工程を担当できるよう多能化を目指した人事ローテーションと教育を実施し、長時間労働の是正と賃金アップを図り、将来に夢の持てる職場とするため、働きやすい環境づくりに取り組んだ。また今後は一度、育児などにより職務を離れた女性が活躍できるような多様な働き方ができる環境と制度構築を行いたい。

◆ 取組にあたって苦労したことなど

歯科技工士の職務の中で、CADを使用した設計業務について、テレワークも含めた就労形態を検討しているが、法的な制約があるため、短期的な実現は難しい状態である。

また人材の教育の場面では、入社2年目の社員でも新規学卒社員のメンターとして教育を担当できるように、会社としてメンターを育成・支援する体制を作るなど、今後も改善する必要がある。

モデル

4

アイシス 株式会社

業 種：情報通信業

事業内容：コンピュータソフトウェア・ハードウェアの開発・販売・導入サポート・技術サポート・派遣・パソコン教室運営

創 業：昭和58年9月

代 表 者：代表取締役 雪井 洋子 所在地：麻生区万福寺

従業員数：27名（正社員 26名 パートアルバイト 1名）



取組概要

- ① 従業員のスキルアップ支援
- ② 時間外労働の削減、休暇取得促進
- ③ 育児・介護等と仕事の両立支援制度
- ④ 柔軟な勤務形態の導入

【実施内容】

- ① 新入社員への研修補助など、従業員のスキルアップを推進している。
- ② 顧客先での作業が多いため、総務担当と顧客との調整等により、長時間労働の是正や休暇取得促進を推進している。
- ③ 育児と仕事の両立を推進するため、育休延長制度の導入を図る。
- ④ 時短勤務など、育児中等の従業員が利用できる柔軟な勤務体系制度の導入を図る。

企業訪問による支援内容

人事評価制度の見直し(労働環境の改善につながる労務管理等を評価項目に追加)により、現場の管理職の責任として働きやすい環境づくりを実施できる体制・制度づくりを支援し、更なる長時間労働是正や休暇取得促進を推進している。

また、育休延長制度や柔軟な勤務体系制度の導入に向けて、育児・介護休業規程の見直しを支援し、育児と仕事の両立支援を推進している。

成果【支援後の職場環境】

従業員のスキルアップや、顧客との調整等による長時間労働の是正等は、継続して実施し、より活気ある職場づくりを推進している。

また、人事評価制度を見直し、現場主導の労務管理を評価項目に追加するなど、労働環境改善への取組が評価されるように改正し、2019年4月に運用開始予定であり、更なる長時間労働の是正及び休暇取得促進を推進している。

さらに、育児・介護休業規程の見直しに取り組み、出産後の女性が復職しやすい環境を整えるとともに、育児・介護等と両立して働きやすい職場づくりを推進している。

今後さらに取り組みたいこと

- ① 人事評価制度の運用面で従業員が容易に活用できるように改善するとともに、現場の責任者の労務管理における意識改革を図りながら、スムーズな運用開始を目指す。
- ② 長時間労働の是正など働きやすい環境づくりの重要性については、総務担当の取組だけでなく、現場の責任者の認識をより深めていきたい。

◆ 取組の契機

代表者をはじめ女性が活躍する職場であることから女性の職場復帰を会社全体で応援しており、昨今の待機児童問題が浮上する中で、復職しやすい環境を作るため、育児休業の延長を検討し、導入を図っている。あわせて、復帰後は、育児中の従業員の働きやすさを考え、時短勤務など、柔軟な勤務形態の制度の導入を図り、育児と仕事の両立を支援している。

◆ 取組にあたって苦労したことなど

既存の人事評価制度は、運用面でやや複雑な評点方法や評価基準となっているため、仕組みの簡略化により運用しやすくする必要があった。また、労務管理についての責任者の評価項目の設定をどの範囲まで広げるのかを検討、工夫する必要がある。

モデル
5

有限会社 イルフェジュール

業 種：洋菓子店
 事業内容：洋菓子の製造・販売
 創 業：平成16年10月
 代 表 者：代表取締役 穴戸 哉夫
 所 在 地：麻生区下麻生
 従業員数：38名（正社員 14名 パートアルバイト 24名）



取組概要

- ① 所定労働時間の短縮、休暇日数の増加
- ② 販売商品の見直し・製造工程効率化
- ③ 包装機械の導入
- ④ 柔軟な勤務形態の導入

【実施内容】

- ①製造機器の導入や1年単位の変形労働時間制(冬の繁忙期と夏の閑散期の労働時間の調整)の整備により、長時間労働の是正や休暇日数の増加を推進している。
- ②有力商品を中心とするなど販売商品を見直すとともに製造工程を合理的に改善し、生産効率の向上を図った。
- ③包装機器の導入により、更なる生産性向上及び業務の効率化を計画している。
- ④短時間勤務など女性が働きやすい柔軟な勤務体系制度の導入を図る。

企業訪問による支援内容

1年単位の変形労働時間制を職種ごとに適正に運用できるように勤務形態の見直しを支援し、繁忙期と閑散期の労働時間にメリハリをつけ、無理のない就労環境の構築を目指している。
 短時間労働者や育児・介護中の女性も働きやすい環境とするため、育児介護休業の拡充や短時間勤務等柔軟な勤務体系の構築を支援し、女性活躍を推進している。

成果【支援後の職場環境】

機械導入、販売商品の見直し、製造工程の改善等により、生産効率が向上されるとともに、長時間労働の是正など労働環境の改善につながった。
 さらに、閑散期の夏場について、就業時間を圧縮して勤務時間を軽減したことにより、家族との時間が増したなど、ワークライフバランスの面で、従業員から評価を得ている。また、メリハリをつけることで、繁忙期の業務を、無理せず集中して行えるようになった。
 育児・介護休業について、法改正に基づき規程を整理し、休業を利用することにより出産・育児・介護等による離職を防ぐとともに、復職後は短時間勤務等により柔軟な働き方ができるような環境を整え、女性の活躍を推進している。

今後さらに取り組みたいこと

- ①洋菓子づくりの仕事における長期間労働のイメージを払拭し、ワークライフバランスの向上をPRするとともに応募者の増加など採用強化につなげたい。
- ②繁忙期の人材確保と労働時間の短縮が今後の課題となっており、そのためにも働き方改革を推し進め、長く働き続けられる環境であることを、採用面でアピールできるようにしたい。

◆ 取組の契機

洋菓子の製造は、長時間労働のイメージがあるが、製造用の機器の積極的な導入など、計画生産を可能にする製造工程の合理化により、長時間労働の是正を進めてきた。
 同時に、女性が活躍でき、安心して働けるよう、育児・介護休業制度や柔軟な勤務体系を整えるため、取組を進めた。

◆ 取組にあたって苦労したことなど

労働法令を遵守しつつ、柔軟で多様な働き方を実現するために、1年単位の変形労働制の制度を改定して導入した。繁忙期と閑散期の就労時間の調整を工夫して、出来るだけ閑散期に休みがとれるようにすることが出来たが、その内容を実施してみて、実務に合わせた対応がとれているか、社員の意識はどう変わったか、運用しながらの制度構築であり、その都度の改善が必要となっている。

川崎市中小企業「働き方改革」参考事例

事例
1

株式会社 アサイマーキングシステム

業 種：製造・サービス
 事業内容：ラッピング広告・車両マーキング等の企画・デザイン・制作・施行
 創 業：昭和59年9月 代 表 者：代表取締役社長 浅井 大輔
 所 在 地：麻生区栗木 従業員数：39名（うち契約社員 4名）

【取組概要】

- ①経理と営業のシステムの連動・強化
- ②人事制度改革・組織再構築
- ③外国人の活用

【実施内容】

- ①見積り、発注、製作施工、経理を連動させるクラウド型のシステム開発により無駄の削減を図った。
- ②全社員への意識調査や人材面での改善点の把握を行ったうえで、人事制度改革を目指している。
- ③夜間作業を中心に外国人活用に取り組んでいる。

専門家によるアドバイス項目

システム連動化や人事制度改革により、業務が効率化され長時間労働の是正につながるとともに、働き方改革や生産性向上に貢献する社員を評価できる仕組みを構築するための助言を行い、働きやすい環境づくりを推進している。また、外国人活用に関しては、制度面での指導を行い、人材不足の解消を図る。

成果 【実施後の職場環境】

- ①営業・経理の業務効率が改善し、従業員の負担軽減や迅速な対応につながった。
- ②働き方改革や生産性向上を重視した新人事制度について、2019年秋頃の運用開始を目指し、労働環境の改善や課題把握に取り組んでいる。
- ③外国人活用について、制度や運用面での整備を図り、夜間等の人員確保に寄与している。

◆ 取組の契機

長時間労働の削減は、課題として以前から取り組んできたが、品質改善の一環として、業務内容等を見直したのを契機としてシステム開発を行い、労働環境等の改善につながった。さらに、従業員の意向を反映した人事制度改革を行い、改善を図る。

◆ 取組にあたって苦勞したことなど

人事制度改革が適切に行われるよう、準備・計画等に時間と労力を要している。また、駅等のラッピング作業は夜間になることが多く、夜間勤務の人員確保方法の改善や、人事制度改革に伴い適切な運用がなされるよう検討する必要がある。

事例
2

株式会社 丸井電設

業 種：建設
 事業内容：電気工事、照明工事、電線工事、信号工事
 創 業：昭和39年5月 代 表 者：代表取締役社長 品田 大和
 所 在 地：高津区子母口 従業員数：72名（正社員68名 パート4名）

【取組概要】

- ①週休二日制の導入・年間休日数の増加
- ②有給休暇の取得促進

【実施内容】

- ①週休日の工事があるため、現在は変形労働制であるが、2019年から週休二日制の導入及び年間休日数の増加を実施する。休日出勤は振替で対応し、労働環境の改善を図る。
- ②突発的な発注や週休日の作業が多く、休暇が取りにくい状況にあるが、有給休暇取得率の向上を目指す。

専門家によるアドバイス項目

時間外勤務の実態把握が必要であったため、申請方法や様式の整備を助言し、長時間労働の是正を図った。また、週休二日制の導入時に、振替休日の対応など制度面での留意点・改善案を提案し、適切な運用がなされるよう改正するとともに、有給休暇の取得促進に関する制度面での指導を行い、取得率向上を図る。

成果 【実施後の職場環境】

- ①週休二日制の導入や年間休日数の増加に伴い、法的な問題点や運用面での部門別の導入方法などの課題が整理され、適切な運用の整備がなされた。
- ②有給休暇取得率向上のため、計画付与や時季指定により休みやすい環境の構築を推進している。

◆ 取組の契機

夜間・土日の現場作業が多く長時間労働が恒常化しており、休日日数も少ないことから、新卒採用で不利であったため、働き方改革に着手し人材確保を図った。

◆ 取組にあたって苦勞したことなど

現場や部門によっては制度改正に消極的な意見もあったため、職場環境改善や人材確保の必要性とそのため改正であることへの理解・説明に苦慮した。今後は、休暇制度の改正に伴い休日・休暇が増えることとなるが、業務効率を改善し、生産性向上を図れるように検討する必要がある。

事例
3

年次有給休暇の取得促進

(有給休暇のバカンス利用における補助金制度)

ソフト開発
従業員33名

◆ 導入の契機

代表者が海外旅行でストレスが軽減され、帰国後の仕事もはかどったため、リフレッシュや気分転換が業務効率の向上になると感じ、制度として従業員への補助を導入した。また、病気やケガによる休暇取得はあったものの、余暇を休暇に充てる習慣がなく、制度化により休みやすい環境づくりが必要であった。

◆ 実施内容

年次有給休暇の一部をバカンスに利用する際に補助金を支給する制度を導入した。具体的には、事前に計画を作成・提出し、週休日と隣接して3日以上休暇を取得して旅行に行った場合に15,000円が支給される。

◆ 結果および課題

従業員からは、休暇を取得した上で金銭が支給されること、気兼ねなく旅行に行けること等が評判であり、毎年80%程の従業員が利用している。今後は、休暇取得しても業務が滞らないような体制づくり(ナレッジマネジメントなど)が必要である。

事例
4

勤務間インターバル制度の導入

(日勤・夜勤の交代制で24時間稼働工場での労働時間管理)

建設用機器製品加工
従業員120名

◆ 導入の契機

働き方改革関連法案の成立を機に、経営者が以前より検討していた勤務間インターバル制度の導入を決めた。従業員の健康確保(休息を与え過重労働を防ぐ)と事業主の安全配慮義務(各従業員の安全意識向上)のため、制度導入が必要だった。

◆ 実施内容

製造勤務者は、日勤・夜勤の交代制だが、24時間工場が稼働しており、受注状況によっては勤務時間が長びき、勤務間の休息が短くなる場合があった。このため、次の勤務まで必ず11時間の休息を取る勤務間インターバル制度を導入した。

◆ 結果および課題

- ①管理職者が対象従業員の労働時間や業務量を把握するようになり、全体の労働時間及び特定の従業員への偏りが減り、業務管理も行いやすくなった。
- ②従業員が労働時間を意識し、翌日の勤務開始時間を考慮して作業するようになったとともに、他者の労働時間や業務状況を確認するようになった。
- ③導入の成果(個人の健康状態の数値化等)を見えるようにすることが課題である。

事例
5

フレックスタイム制の導入

(コアタイムなし・労働時間の自主管理)

空調設備工事
従業員10名

◆ 導入の契機

現場作業や打合せ等外出先での作業が中心で、夜間作業も多く、作業時間にバラつきがあるため、1日の労働時間を固定すると非合理だったこと、労務管理も複雑だったことから、コアタイムなしのフレックスタイム制を導入し、従業員が業務状況に応じて自主的に労務管理する制度を導入した。

◆ 実施内容

施工管理担当(7名)を対象に制度を導入し、規律が乱れぬよう、前日までにスケジュールを入力し、予定表はクラウドで全社員に共有している。1月単位で労働時間を管理しているが、過不足は法定労働時間の総枠範囲内で翌月調整できるようにした。

◆ 結果および課題

従業員自ら業務効率化と労働時間短縮に取り組み、ワークライフバランス向上が推進された。一方、夜間短時間勤務に対する報酬に不満の声もあり、これに対するインセンティブを設けるなど、複数の施策を用いながら進めている。

本事例集では、川崎市内中小企業の皆さんの「働き方改革」が進み、労働環境の改善・人材確保等による活性化が促進されるよう、同じ市内中小企業の取組事例を参考として掲載しました。



川崎市「働き方改革」による中小企業活性化プロジェクトについて

川崎市では、中小企業における雇用環境の改善と人材確保に向け、労働環境の整備、柔軟な勤務体系の導入及び多様な人材活用など「働き方改革」への各種取組に対して支援する事業に取り組んでいます。

川崎市中小企業「働き方改革」相談窓口

川崎市内中小企業の経営者・人事担当者等を対象に、労働環境の整備や多様な人材活用など「働き方改革」に関する相談窓口を設置しています。

専門の相談員が、企業訪問などにより適切なアドバイスを行います。まずは、専用ダイヤルに電話して相談日時等をご予約ください。

専用ダイヤル 0120-116-632

受付日時：毎週月～金曜日
(土・日・祝日・年末年始は除く)
午前9時～午後5時

ご相談内容

- 長時間労働を是正したい
- 休暇取得を促進したい
- 多様な人材を活用したい
(女性、高齢者、障害者 など)
- 柔軟な勤務形態を導入したい
- 業務の効率化を図りたい
- 働き方改革したいが何をすれば？
など

川崎市中小企業「働き方改革」モデル事業

「働き方改革」に熱心に取り組む市内中小企業に専門アドバイザーを派遣し、新たなモデルとして創出する事業を実施し、平成30年度は、本事例集で紹介された5社がモデル企業として選出されました。

働き方改革セミナー・個別相談会の実施

川崎市内中小企業の「働き方改革」推進のため、制度や取組等をわかりやすく解説するセミナーを年に2回程度実施しています。具体的な相談等に個別に対応する個別相談会も同時開催しています。開催日時等は、その都度、ホームページ・チラシ・各種広報誌等でご案内しますので、ぜひご参加ください。

お問い合わせ先

川崎市経済労働局労働雇用部

TEL 044-200-3653 メール 28roudou@city.kawasaki.jp
※プロジェクトの概要については、川崎市ホームページでもご覧いただけます。
<http://www.city.kawasaki.jp/280/page/0000097187.html>

川崎市のその他の施策

川崎市中小事業者等の生産性向上と働き方改革を支援します

生産性向上・働き方改革に取り組む企業に対して、専門家の無料派遣相談や設備導入・人材確保等に対する支援を行っています。

- ◆メニュー1 専門家の無料相談派遣
- ◆メニュー2 生産性向上等に繋がる設備導入等への補助
 - ・生産性向上チャレンジ支援(ソフト向け) 【補助上限額】50万円 【補助率】1/2以下
 - ・先端設備等実践導入支援(ハード向け) 【補助上限額】100万円 【補助率】1/2以下
- ◆メニュー3 人材育成のための取組への補助 【補助上限額】20万円 【補助率】1/2以下
- ◆メニュー4 人材確保のための取組への補助 【補助上限額】20万円 【補助率】1/2以下
- ◆メニュー5 設備投資への融資制度の充実(信用保証補助率を1/4から1/2に拡充)

【お問い合わせ先】

川崎市経済労働局企画課
TEL 044-200-2332 メール 28kikaku@city.kawasaki.jp

「キャリアサポートかわさき」～人材確保にご活用ください～

川崎市就業支援室「キャリアサポートかわさき」では、職業紹介や就職、労働等に関する相談、セミナーを実施しています。企業に対しては、皆様の求める人材を適性に合わせてご紹介するほか、人材確保の相談や人材確保セミナーの実施、社会保険労務士による従業員の正社員化に関する相談窓口を設置しています。

予約専用ダイヤル

《求職者》0120-95-3087 《企業》044-811-6088

【お問い合わせ先】

川崎市経済労働局労働雇用部
TEL 044-200-2276 メール 28roudou@city.kawasaki.jp

「かわさき☆えるぼし」認証(女性活躍推進中小企業認証制度)

女性の活躍推進、ワーク・ライフ・バランスを推進するため、平成30年度から働きやすい職場づくりに積極的に取り組んでいる中小企業の皆さまを対象に、「かわさき☆えるぼし」認証制度(募集は年1回)を新設しました。取得のメリットには、公共調達における受注機会の拡大(平成31年度実施予定)などがあります。

【お問い合わせ先】

川崎市市民文化局人権・男女共同参画室男女平等推進担当
TEL 044-200-2300 メール 25zinken@city.kawasaki.jp