

日崎工業 株式会社



COMPANY DATA

業種	製造業
事業内容	オーダーサインやイベント造作の企画・設計・製作・施工
創業	1967年7月
代表者	代表取締役 三瓶 修
所在地	川崎市川崎区大川町7-2
従業員数	25名（正社員23名 非正社員2名）

企業紹介

看板や案内板など各種サインを中心に、イベント造作物、建築物、その他金属加工品を製造する。長年培ってきた国内屈指の熟練した金属加工技術を活かし、企画・設計から製作・施工まで一貫したサポート体制で、完成度の高い製品を提供。1点からの特注にも対応しており、アート作品や大型モニュメントも数多く手掛けている。



社員とビジョンを共有し、小さな改革を積み重ね、長く安心して働ける会社づくりを



- ①長時間労働の是正 ②年次有給休暇の取得促進 ③テレワーク環境の実現 ④柔軟な勤務形態の導入
⑤社用車の休日無料レンタル ⑥毎月無料で社内親睦会を開催 ⑦従業員の家族向けに社内報を作成 ⑧給与体系（給料表）の策定

1 経営課題

Task

リーマンショックや東日本大震災で売り上げが低下した年から人材が流出。採用者の定着率も低く、人材の確保が大きな課題となっていました。しかし製作物の施工・設置は夜間に行われることが多く、このことが長時間労働の原因のひとつとなっており、若い世代が求める労働環境の実現が困難だと考えられていました。

2 取組概要

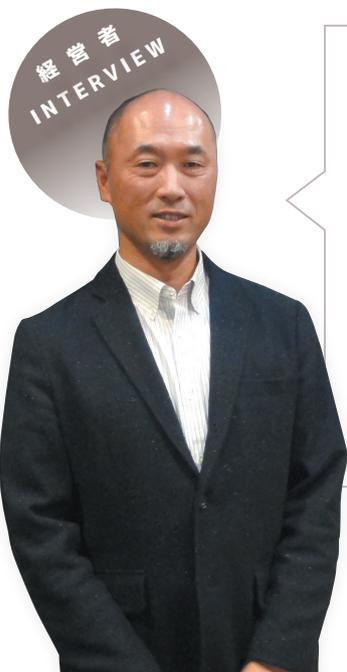
Approach

専門家のアドバイスのもと、長時間労働是正のため深夜勤務があった場合は翌日を休日にするよう制度化。給与にも反映するよう新たに夜間勤務手当を導入しました。また、営業職の時間外削減や、女性社員が出産後も働き続けられる職場を目指して、場所を選ばずに電話環境を構築できるクラウド型PBXを導入し、テレワーク環境を実現しました。

3 実施効果

Effect

労働環境の整備やテレワークによる業務改善の取組が功を奏し、働き方改革を進めてからは採用者15名中、13名が会社に定着しています。またホームページやSNSを通じ、仕事とプライベートをしっかりと両立できる会社であることを積極的に発信し、ブランディングを確立。新卒人材の採用がスムーズになりました。



働き方改革はスモールステップで取り組む

働き方改革において最初に着手したのは経営指針書の作成でした。資料には売上高5年計画や、キャリアビジョンも掲載。「社会的に持続可能で、全社員が継続的に幸福を実感できる企業」という会社の方向性を明文化したうえで、制服のデザイン変更、朝礼の実施など小さなことから改革をスタートしました。この積み重ねによって従業員の経営への参加意欲や、自己成長の意識が少しずつ変わっていったと感じています。

代表取締役 三瓶 修

今後の展開

- ・多様な人材が活躍するダイバーシティ経営の実践
- ・更なる生産性向上を目指し、機械設備を代替

社労士による取組評価

業務の性質上、現場での作業や深夜の作業が多くありますが、深夜勤務があった場合は、翌日を休みとすることを制度化し、夜間勤務手当も導入しました。また、PBXの導入により、業務の効率化にも繋がっています。今後は、女性社員が増えていることから、育休復職後の短時間勤務の制度化や、テレワークの活用も視野に入れています。「テレワーク委員会」を社内立ち上げ、制度化について会議を定期的開催するなど、社員も参加しながら、職場環境改善・社員定着について真摯に向き合っている点が大変素晴らしいと感じます。今後も継続してもらいたいです。