



Colors, Future!

川崎市

令和2年度

川崎市 生産性向上・働き方改革推進事業者表彰企業について

令和3年2月9日

令和2年度 川崎市 生産性向上・働き方改革推進事業者表彰企業

1	(株) 浅田製作所	金属機械加工業 (川崎区)
2	(株) 冲セキ	墓石卸売(川崎区)
3	Q L デンタルメーカー (株)	その他製造業(歯科技工所) (多摩区)
4	ストーリー (株)	コールセンター・WEB制作・CAFE運営(多摩区)
5	ソフトウェアクリエイション (株)	情報サービス産業(川崎区)
6	(株) ブラザー	金属表面処理加工業(川崎区)
7	(株) ライフスクエア	電気通信工事業 (宮前区)

川崎市 生産性向上・働き方改革推進事業者表彰企業①

- 【事業者名】 株式会社 浅田製作所（金属機械加工業）
【代表者】 代表取締役社長 坂本 竜麻
【住所】 川崎市川崎区浅野町6-17
【従業員数】 9名

【生産性向上・働き方改革の取組】

- ・ベテラン社員が退職した後、ノウハウの技術承継が不十分だったため、**ISOを取得することにより、文書化し品質保持に取り組んだ**。ベテラン社員を中心に**工程改善策**も見られるようになった。
- ・仕事量は定量的だが、生産計画と統制改善及び工程管理を徹底し、令和2年3月期の労働時間は**前期比91.7%と8.3%の削減**。給与も**3%向上**した。
- ・工程改善の一貫として**NC旋盤やマシニングセンタを導入**、従事する社員は**技能検定を定期的に受け技能向上と生産性向上**を図っている。また、**無人稼働、夜間無人作業**に挑戦している。
- ・技術力が高い社員が**工程改善のためのアイデア**を出し、チーム内で共有、教育するなど、**ノウハウの共有**ができています。



NC旋盤やマシニングセンタを導入
技能検定を定期的に受け
技能向上と生産性向上を図る

【コロナ禍での取組】

- ・テレワークの導入が難しい業種・業態のためリモートワーク等の取組は難しいが、感染予防のために、朝礼毎、あるいは社内回覧板により、普段の「手洗い」や「マスクの着用」、「3密の回避」等を徹底するよう注意喚起
- ・社内会議等で、感染症に対してはできることを冷静に対処し、十分な自己防衛をするよう周知徹底

川崎市 生産性向上・働き方改革推進事業者表彰企業②

【事業者名】 株式会社 沖セキ（墓石卸売）

【代表者】 代表取締役社長 緑間 浩市

【住所】 川崎市川崎区砂子 1 - 10 - 2 ソシオ砂子ビル 11F

【従業員数】 13名

【生産性向上・働き方改革の取組】

- ・ 補助金を活用し事務系社員用のノートパソコンとソフトウェアを導入、テレワークできる環境を整備。営業部門は既に2年程前からテレワーク、リモートワークを導入、直行直帰の体制を整備済み。従来、営業先から帰社して営業報告を作成していた時間と手間を省いたことにより生まれた時間を営業活動に分配し、生産性を上げることができた。また、営業時にリモートで社長を同席させることで判断スピード、成約率向上につながる取組を実施。
- ・ 小規模事業者補助金（コロナ対策）を活用して、リアルとリモートを融合させた商談会を開催。リアル展示会に比べると10分の1程度の出費で開催できる。リモートの強みは何回もできることなので、繰り返し開催していくことで浸透度合いを深め、活性化していく方針。

【コロナ禍での取組状況】

- ・ リモートワークの他、時差通勤を行うとともに、川崎本社の他、横浜金沢区の倉庫兼工場に分散して出勤することで三密を防いだ。
- ・ 令和2年緊急事態宣言下では、家族に小児、高齢者、医療従事者がいる社員を優先して在宅勤務に、その他の社員は希望を聴取しシフトを組んだ。



リアルとリモートを融合させた
商談会の様子

川崎市 生産性向上・働き方改革推進事業者表彰企業③

- 【事業者名】 Q L デンタルメーカー株式会社（その他製造業（歯科技工所））
【代表者】 代表取締役 石原 孝樹
【住所】 川崎市多摩区登戸 1 6 6 4 河興ビル 2 - 6・7
【従業員数】 2 6 名

【生産性向上・働き方改革の取組】

- ・ 社労士など専門家の支援のもとで弾力的な**就業規則の改定**に着手。また、急速に進むデジタル技術に対応し歯科技工の現場から離れていた方へ**最新技術を学習できる環境を構築**、スキルアップの支援にも取り組んできた。
- ・ 歯科関連業界以外の既製品・市販品を活用することで、**1 セット 7.5 万円程度**で自宅でのCAD を用いた歯のデザインを可能とする「**歯科技工士在宅ワークセット**」を開発。**在宅と社内での時間当たりデザイン本数は変わりなく**、生産性の維持も確認できた。
- ・ **クラウドサービスやスマホアプリ等の活用**による生産性向上により、会社全体での時間外業務も減少傾向にあり、月間残業時間が2019年の43時間/人に比較し、2020年は35時間/人に減少。

【コロナ禍での取組】

- ・ リモートワークキットの開発による在宅ワーク環境の整備・普及と同時に、在宅ワーク向けの技術水準の修得を短時間で可能とするトレーニング手法のシステム化、標準化に注力している。
- ・ 社員へのマスク支給、入荷・出荷時の荷物等の消毒を徹底。



汎用品活用で歯科技工士在宅ワークセットを開発
実際に在宅で作業を実施

川崎市 生産性向上・働き方改革推進事業者表彰企業④

- 【事業者名】 ストーリー株式会社（コールセンター・WEB制作・CAFE運営・人材紹介）
【代表者】 代表取締役 松尾 実里
【住所】 川崎市多摩区栗谷1-9-23-405
【従業員数】 3名

【生産性向上・働き方改革の取組】

- ・ 企業に短時間雇用のニーズや外注できる業務の切り出しを提案、子育て中のママやアスリート選手にマッチングさせる事により雇用促進に成果を出している。また、短時間雇用の人材を採用することにより経営者や正社員が本来業務に集中可能となり労働生産性の向上につながっている。
- ・ 子育て女性の労働環境を整えている。コロナ渦で学校が休校になり、コールセンターの業務を在宅勤務にシフトしたところ、通勤時間の短縮により1時間労働時間を増やすことができた。また、子連れ出勤可能とし、業務中は1階CAFEスタッフが子どもを見守ることにより安心して仕事に集中できるようにした。
- ・ 在宅で仕事ができるようにオンラインWEB・グラフィックス・SNSスクール、ズームセミナーを開校。BtoBの広報役として川崎の企業の広報活動をより拡散できるようスキルアップを目指す取組を開始。

【コロナ禍での取組】

- ・ コロナ渦による学校休校に対応するため、在宅勤務やオンラインミーティングを導入するなど子どもの面倒を見ながら就労できる環境を整える他、オンライン化に即したオンラインセミナーを開校するなど人材育成にも努めている。



生産性向上・働き方改革推進モデル事業（前職インブルーム株式会社に在籍中に取得）により、ママやアスリート人材のインターンシップを実施。本モデル事業の経験と成果を活かし、川崎の地元の働き手と企業の橋渡しに特化するため独立。この起業を通じて自分自身と社員の労働環境を従来にも増して意識するようになった。

川崎市 生産性向上・働き方改革推進事業者表彰企業⑤

【事業者名】 ソフトウェアクリエイション 株式会社（情報サービス産業）
【代表者】 代表取締役社長 阿部 量
【住所】 川崎市川崎区南町16-1 朝日生命川崎ビル6F
【従業員数】 132名

【生産性向上・働き方改革の取組】

- 有給休暇取得の促進（有給休暇取得奨励日を定め全社員へ周知）により、有給休暇平均日数は2017年度以来連続して14日以上、**有給休暇取得率は74%**（2019年度）となっている。
- テレワークを積極的に推進**、コミュニケーション不足の解消として**オンラインミーティング**を活用すると共に、**グループウェア**をコミュニケーションの密度強化と**業務改善のナレッジツール**として活用。
- 女性活躍推進基本方針を掲げ、**女性社員比率が12%**（16年度）から**18%**（20年度）と上昇、成果を上げている。
- 育休復帰支援プランによる支援を実施しており、**女性社員の育児休業取得率は100%**となっている。



グループウェアによるナレッジ共有



階層別研修、技術研修などを積極的に展開
テレワーク導入後はオンラインツールを活用

【コロナ禍での取組】

- 令和2年緊急事態宣言下では、テレワークの環境を整え、PCやネットワークの整備を行うとともにPC、ヘッドセットなどの備品は会社で支給。管理部門は在宅でも会社のPCをリモート操作できる環境を整え、出社と在宅を切り分けて交代でシフトを組み対応。
- 各部署のテレワーク経験者で検討委員会を作り、在宅勤務が恒常化した場合も見据え就業規則改定を視野に入れたルール作りに着手。クライアント先によって異なる対応に対処すべくガイドラインを策定。

川崎市 生産性向上・働き方改革推進事業者表彰企業⑥

【事業者名】 株式会社 ブラザー（金属表面処理加工業）

【代表者】 代表取締役社長 石田 幸兒

【住所】 川崎市川崎区浅野町3-8

【従業員数】 49名

【生産性向上・働き方改革の取組】

- ・ **年間休暇取得日数の増加**、永年勤続者のリフレッシュ休暇、新規入社社員の特別休暇取得のための就業規則改定、**社員寮の設置**など**福利厚生に注力**、**収益向上分はボーナスで還元**し、モチベーションアップにつながっている。
- ・ **就職採用支援会社を經由し、人材確保**。地方の高校生、外国人、嘱託で中高年、女性の採用も積極的に行っている他、派遣社員も正社員と区別なく処遇し、**派遣からの正社員化も10名**いる。
- ・ **メッキ液コンピュータ管理を徹底**、ISOによるマニュアル化も含め**工程改善を奨励**、その結果を社員間で共有。
- ・ ISO9001、ISO14001の取得により大手企業の新規発注先審査が簡素化され、新規顧客増や増収増益につながっており、**前期7億2千万円から今期約8億9千万円と大幅な売上増加を実現**。

【コロナ禍での取組】

- ・ 緊急事態宣言下では、公共交通機関を使わないよう出社する社員には車両で出勤できるよう車両の手配、自家用車での通勤のための支出を行うとともに、マスクも十分な量を一括購入し社員に無料で配布。



就職支援サイトを活用し若手人材の採用を増強



福利厚生と人材確保のため社員寮を新設
(2020年2月)

川崎市 生産性向上・働き方改革推進事業者表彰企業⑦

【事業者名】 株式会社 ライフスクエア（電気通信工事業）

【代表者】 代表取締役 大山 庸介

【住所】 川崎市宮前区馬絹 1 - 2 5 - 3 1

【従業員数】 54名

【生産性向上・働き方改革の取組】

- ・ 会社目標と社員目標を一致させるため、「5ヶ年事業計画書」を策定し、目標を達成できた場合、平均年収10%増と完全週休2日制にすることを明文化して社内共有。
- ・ 社員が会社の目標を自分事として捉え、自発的行動ができるようになった。また、部門単位での勉強会を毎月開催するなど、改善のための意見や提案が積極的に出されるようになった。
- ・ 併せて、人事考課制度を、可視化された制度に一新。社員の「行動目標」と会社の「成果目標」の2軸で評価する「目標管理制度」を導入。業務の質が向上し、元請け企業の評価では、毎月最高評価を獲得できるようになった。「5ヶ年事業計画書」を公表後、売上・利益ともに大きく増加。生産性に関わる具体的な経営指標も改善、向上



人事考課制度を、可視化された制度に一新
「5ヶ年事業計画書」では利益の社員還元を主唱
社員の意識変化が経営指標改善につながっている

【コロナ禍での取組】

- ・ 出勤前、出勤時の検温と報告、事業所の消毒作業を毎日実施
- ・ 全事業所の構内(敷地内、事務所内)で、従業員、パートナー企業ともにマスク着用を義務化し、マスクは会社より支給
- ・ 原則社用車通勤、それができない場合は時差出勤を実施
- ・ 社内、社外との会議、商談等も原則Webで実施