

# 働き方改革の概要

働き方改革とは、誰もが希望を持って輝ける社会「一億総活躍社会」の実現に向け、働き方を再構築する取り組みです。労働力不足が深刻化しつつある中で、一人ひとりの意思や能力、そして個々のライフステージに応じた、多様で柔軟な働き方を選択できる社会の実現を図ることを目指しています。

## 誰もが希望を持って輝ける社会に「一億総活躍社会」実現に向けた働き方改革

「働き方改革」とは、誰もが活躍できる「一億総活躍社会」の実現を目指し、その最大のチャレンジとして政府が進めている取り組みです。

現在、日本では少子高齢化等を背景に、労働力の主力となる生産年齢人口(15歳以上65歳未満)が急激なペースで減少しており、将来的な国全体の生産力低下、国力低下が危惧されています。特に人口減少スピードが速い地方においては深刻な課題です。新たな働き手の創出には、これまで労働市場に参加していなかった女性、若者、高齢者等の登用が求められていますが、活躍を促すためには、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の不合理な待遇差、長時間労働、単線型の日本のキャリアパスと言った働き方に関する課題を解決することが求められています。

政府は、平成28年9月「働き方改革実現会議」を設置し、その成果として平成29年3月に「働き方改革実行計画」がとりまとめられました。こうした流れに基づき、労働制度の抜本改革に向けての法整備の検討、労働生産性の向上に向けた支援や人材育成・活用力の強化等への取り組みを進めており、改革に向けた動きは本格化しています。

少子高齢化、人口減少が進む中で、働き手は勿論、様々な分野で「担い手」が不足することが予測されます。担い手を維持・育成するためには、今まで以上に暮らしの質を充実させることが必要です。一人ひとりが希望を持った暮らしを実現できる社会への変革が求められています。

暮らしの質を変えるためには、働き方を見直すことが必須です。今現在働いている人は勿論のこと、働く機会から離れている人、将来働くことになる子供たちにとっても、働くことへの魅力、働きがいを感じてもらうことが必要です。

そのためには一人ひとりの意思や能力、そして置かれた個々の事情に応じた、多様で柔軟な働き方を選択できる社会の実現が求められています。「働く」ことへの考え方、やり方を再点検し、一人ひとりが生きがい、やりがいを感じることができる働き方の再構築が求められています。

## いま改めて「働く」ことが問われています

「働き方改革」に関しては、テーマへの関心が高く、その必要性を感じながらも、現場で中々進まないという話も聞きます。その原因の一つとして同じテーマで話し合っているにも関わらず、論点がずれていることが挙げられます。特に働き方の「方」に関して、様々な価値観が混在しています。「方」の持つ意味合いには、System(制度)、Style(形式)、Stance(姿勢)等、様々です。働く制度的なことを課題にする人もいれば、働く形式・形態・条件的なことを課題にする人もいれば、働く姿勢・勤労観を課題にする人もいて、話がかみ合わないことも多いようです。最初に話し合うべき「働き方」は何なのか整理することも必要です。

いま改めて様々な分野で「働く」ことが問われています。

本ガイドブックは、「働き方改革」を進めていくために参考となる下記の内容を紹介しています。

- 第1章 働き方改革の概要
- 第2章 県内の状況～各社の取組事例から～
- 第3章 働き方改革に効果的な情報源
- 第4章 働き方改革に関するワークショップ・セミナーの紹介

働き方改革推進に向けたメッセージ  
参考リンク集、掲載企業一覧、編集後記

## 職場アンケート結果

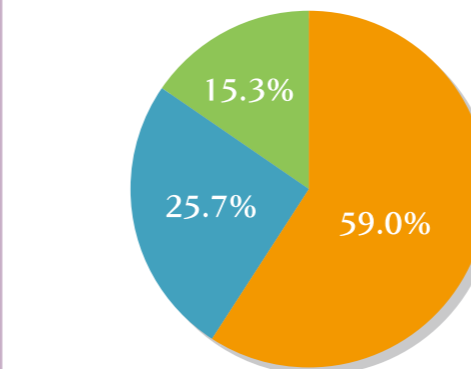
### 調査概要

調査期間：平成29年11月9日から平成29年11月28日まで

回答数：1042件

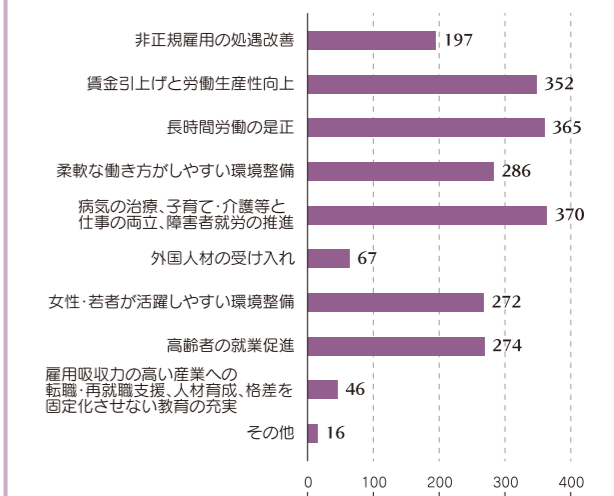
有効回答数：1003件（回答企業/回答者が重複している、不足データがあるものは回答数より除く。）

### Q1 「働き方改革」に関する取り組み状況について回答してください。

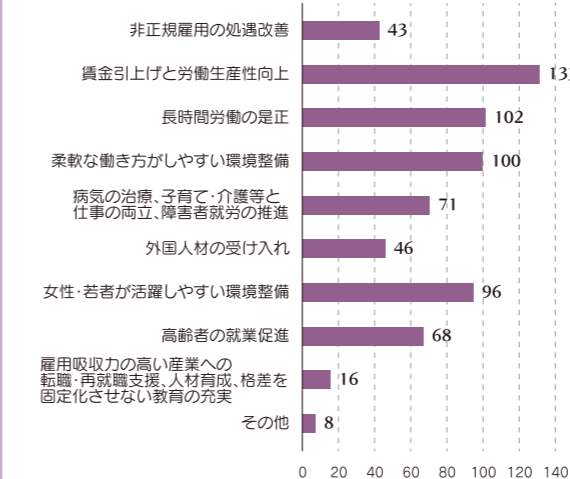


なお、当該設問は複数回答している企業があるため、有効回答数N=1003を上回っております。

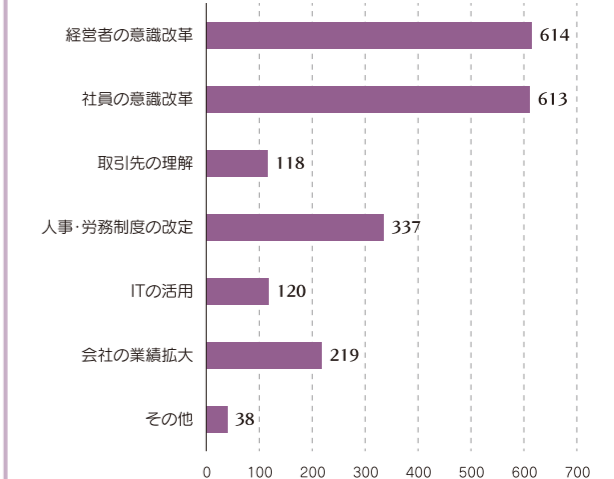
### Q2 取り組んでいる方にお伺いします。取り組み内容を選択してください。(複数回答可)



### Q3 取り組みを検討している方にお伺いします。検討している取り組み内容を選択してください。(複数回答可)



### Q4 働き方改革を実現させるために重要だと思うことを2つ選択してください。



今回県では当事業推進にあたり「働き方改革に関する職場アンケート調査」を行い、県内事業所1,003社より回答をいただきました。

(1)「働き方改革」に関する取り組み状況について

「働き方改革」に関する取り組み状況については、「取り組んでいる」が59.0%、また、「取り組みを検討している・予定がある」は25.7%となり、合わせると、8割を超える事業所において何らかの取り組みが行われている(予定している)ことがわかります。

(2)具体的な取り組み状況について

(1)で「取り組んでいる」と回答した事業所に対して、どのような施策を実施しているかについて聞いたところ、「病気の治療、子育て・介護等と仕事の両立、障害者就労の推進」(16.5%)、「長時間労働の是正」(16.2%)、「賃金引上げと労働生産性の向上」(15.7%)が上位を占め、次いで、「柔軟な働き方がしやすい環境整備」(12.7%)、「高齢者の就業促進」(12.2%)、「女性・若者が活躍しやすい環境整備」(12.1%)の実施割合も高くなっています。

また(1)で取り組みを「検討している・予定がある」と回答した事業所に対して、どのような施策を検討している・予定があるかについて聞いたところ、「賃金引上げと労働生産性の向上」(19.5%)が最も多く、次いで「長時間労働の是正」(14.9%)、「柔軟な働き方がしやすい環境整備」(14.6%)、「女性・若者が活躍しやすい環境整備」(14.1%)となっています。

(3)働き方改革を実現させるために重要だと思うこと

「働き方改革を実現させるために重要だと思うこと」については、「経営者の意識改革」(30.4%)「社員の意識改革」(30.3%)に回答が集中しています。次いで「人事・労務制度の改定」(16.7%)、「会社の業績拡大」(10.8%)となっています。

アンケート結果から、既に取り組んでいる事業所が50%以上あり、また取り組みを予定・検討している事業所が25%を超えるなど、「働き方改革」に対して関心が高いことがわかります。その一方で取り組んでいる内容に関しては、分散している傾向が強く、各社(事業所)ごとに課題意識が異なり、手探りの状態で進められているようです。同様に働き方改革を実現させるために重要だと思うことに対して「経営者の意識改革」「社員の意識改革」と言った回答が多く、意識が揃っていないことが顕著だと言えます。

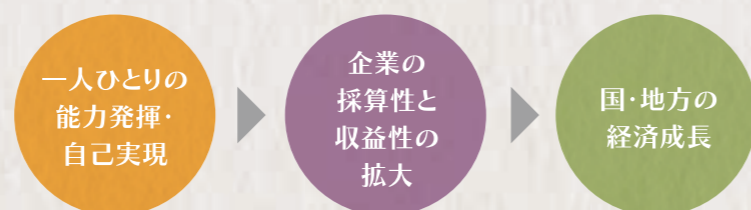
総論としての働き方改革への関心が高まりつつあるもののまだ現場レベルでは手探りの状況が続いており、働き方改革が進んでいると実感を持つためには、経営者と社員の意識と施策が合致した展開が鍵になると考えられます。

働き方改革の全体像

「一億総活躍社会」の実現に向けて、「働き方改革」が求められています

働き方改革は、働く人の視点に立って、労働制度の抜本改革を行い、企業文化や風土を含めて変えようとするものです。働く一人ひとりが、希望を持って活躍することによって、経済の成長、さらには少子高齢化に伴う様々な社会課題を克服することが可能になります。

働き方改革を通じて、一人ひとりの能力発揮・自己実現 → 企業の採算性と収益性の拡大 → 国・地方の経済成長といった好循環を生み出すことが求められています。



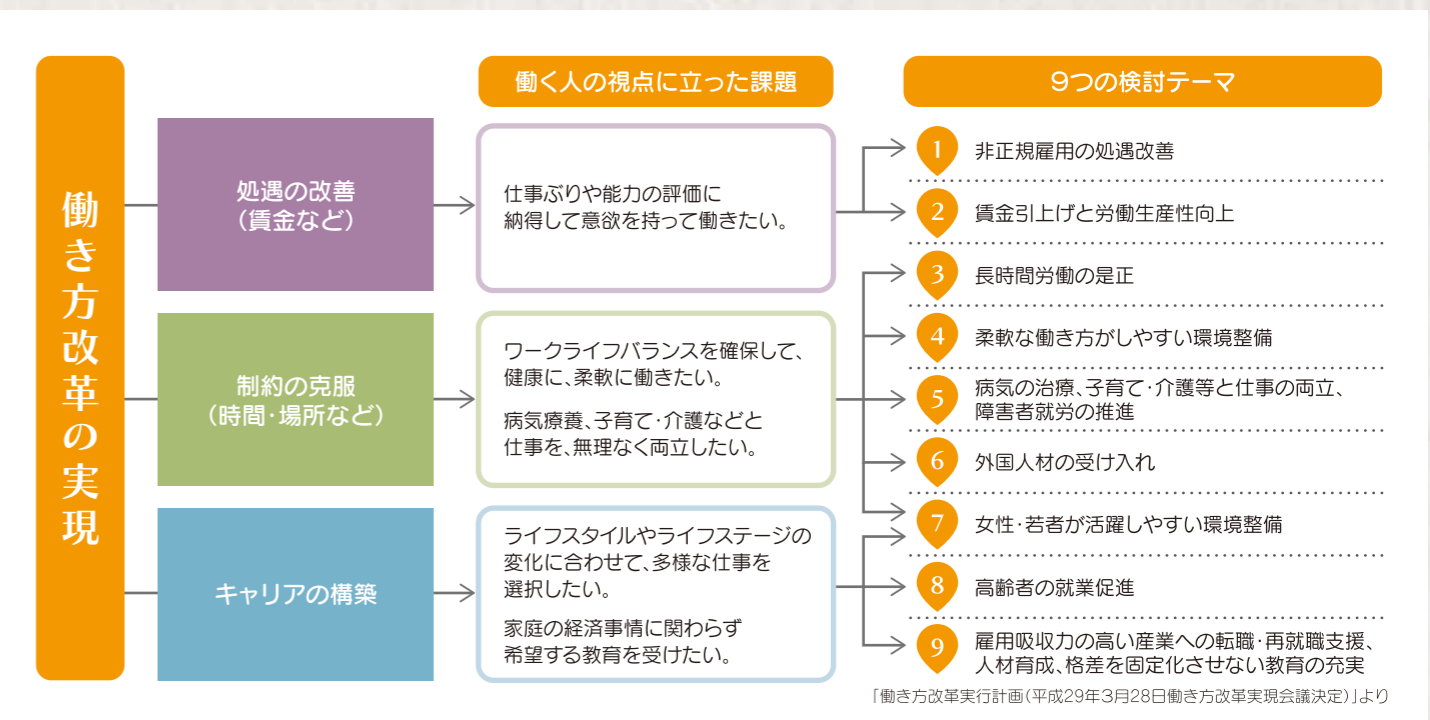
働き方改革の実現へ向けて

働く人の視点に立った課題 = 一人ひとりが輝くために克服すべき課題

①処遇の改善	→仕事ぶりや能力の評価に納得して意欲を持って働きたい
②制約の克服	→ワークライフバランスを確保して、健康に、柔軟に働きたい →病気療養、子育て・介護などと仕事を、無理なく両立させたい
③キャリアの構築	→ライフスタイルやライフステージの変化に合わせて、多様な仕事を選択したい →家庭の経済事情に関わらず、希望する教育を受けたい

働き方改革を実現するための検討テーマ(働き方改革に着手するための視点)

働き方改革を進めていく上で検討すべき具体的な9つのテーマ(着眼点)があります。これから取り組む(またはこれからさらに強化する)企業・団体においては、点検項目として活用し、それぞれの状況に応じた優先課題を整理し、具体策を検討することが求められます。



【働き方改革実行計画(平成29年3月28日働き方改革実現会議決定)】より

## 非正規雇用の処遇改善

日本の労働制度と働き方の課題の一つとして、正規・非正規の不合理な処遇の差が上げられます。同一企業・団体における正規雇用労働者(正社員)と非正規雇用労働者(有期契約、パート、派遣等の正社員以外)の間の不合理な差は、正当な処遇がなされていないという気持ちを「非正規雇用労働者」に起こさせ、頑張ろうという意欲をなくしたり、ブレーキをかけることにつながります。雇用形態に限らず、仕事ぶりや能力が適正に評価され、全ての人が意欲を持って働けるような環境づくりが求められています。



処遇改善については、基本給、昇給、ボーナス、各種手当と言った賃金にとどまらず、教育訓練や福利厚生も検討対象となります。多様な人材が活躍するためには、多様な待遇が必要になります。待遇差が悪いのではなく「不合理」を解消することが必要です。雇用形態に関係ない公平な均等待遇を確保することで従業員の納得感が高まります。納得感は働くモチベーションにつながり、それが労働生産性を向上させる源泉となります。非正規雇用労働者の雇用の安定や待遇の改善を図り、「頑張る人が報われる社会」の実現を目指しましょう。

□雇用形態や雇用形態ごとの処遇をどの位の頻度で見直していますか？

### 取り組み 企業事例



#### 藤元メディカルシステムグループ

所在地	都城市、北諸県郡三股町、宮崎市
創立	1942年5月
従業員数	2,006名
業種	医療業、介護業、教育業

藤元メディカルシステムグループでは、在籍するパート社員を正社員に登用する制度があり、フルタイム勤務が可能なパート社員に対して正社員への雇用形態変更を積極的に推奨しています。

育児や介護など家庭の諸事情等によりフルタイム勤務ができないパート社員に対しても、その事情を最大限配慮した勤務体系で継続雇用しています。その後の家庭環境の変化等について適宜面談などを通して把握し、本人の希望を踏まえ積極的に正社員への転換を推奨しています。

制度の運用にあたっては、グループ組織としての登用審査委員会の下に中立公平な審査を経て、正社員への登用を希望するパート社員の積極的な登用を推進した結果、直近3年間の制度運用実績としてグループ全体で累計127名のパート社員を正社員へ登用しています。



藤元総合病院



星空の都なかごう

## 賃金引き上げと労働生産性向上

賃金引き上げは、従業員の意欲を高めます。働き手にとっては大歓迎であるものの、企業にとっては人件費の増加につながり、コストの増加を招きます。従業員の満足度の向上や、人材の確保につながるとわかっていても、企業が賃上げを進めていくことは決して容易ではありません。

「賃金引き上げ=コスト増加」ではなく、「賃金引き上げ=労働生産性向上」といった思考の枠組みが必要です。企業は収益を上げてこそ、従業員に安定した雇用と、より高い賃金を提供することができるようになります。賃金を上げることが労働生産性向上につながり、労働生産性が向上することでより高い賃金が実現できるような好循環を生み出す仕組みが必要です。

そのためには、今まで以上に賃金引き上げと労働生産性向上がセットになった目標設定が求められます。経営者・従業員が団結して、どうすれば賃金上がり、どうすれば労働生産性が向上するのか知恵を出し合うことも必要です。



□賃金上がるために必要な目標が明確ですか？

### 取り組み 企業事例



#### 株式会社アシストコウ

所在地	宮崎市
創立	1994年1月
従業員数	7名
資本金	1,000万円
業種	IT情報サービス業

株式会社アシストコウでは、従業員一人一人が自分で考え、行動できる、少数精鋭部隊の育成に注力しています。

29年度に「売上倍増プロジェクト」が始動し、まず小幡小百合社長の覚悟と決断により、全従業員の給与の底上げが図られ、併せて残業を“0”(ゼロ)にする方針も打ち出されています。決められた時間内で、自分の働き方を意識しながら、効率よく上質な仕事をしてもらうために、ある中小企業の成功事例を参考にし、時宜に即した働き方、稼ぎ方、考え方への転換を試みています。簡単なミッションではありませんが、給与に見合った成果をあげてもらうため、目標を明確にし、有限の時間の中で、一人一人のスキルをあげることで生産性向上を目指しています。改革の過程では一時的な利益減もありましたが、将来的に効率の良い働き方で残業0・売り上げアップを実現するために、今後も取り組みを続けていく方針です。

また、月2回ある土曜出勤日には、社員が職場の課題を持ち寄り課題解決のためのアイデアや道筋について、活発な議論を行うことで、通常の業務の効率アップや技術力向上につなげています。下の写真は、社員主体での売上倍増計画プロジェクトの毎月恒例の会議の様子です。残業しない為に何に時間がかかっているのかを洗い出し、何をすれば効率良く仕事ができるのか、更に売上につなげられるのかを議論しています。

更に、Bangladesh高度人材(IT技術者)の活用にも注力しています。優秀な高度IT技術者を宮崎市内のIT企業にマッチングするプロジェクトに参加しており、2018年7月から開発担当として1名採用することが決まっています。

BangladeshではIT産業が国の重点施策に位置づけられ、優秀なIT技術者も育ちつつありますが、Bangladesh国内での受入企業が少なく、今後、優秀なIT技術者の獲得をめぐる国内外での競争が激化することも予想されています。そんな中、先駆けて優秀な人材を獲得・育成し、優秀な人材の効率的なパフォーマンス環境を整備していくことに取り組む(株)アシストコウでは、高度人材の活用によっても、更なる好循環を生み出していこうとしています。



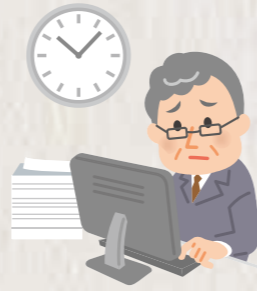
## 長時間労働の是正

長時間労働は、健康の確保だけでなく、仕事と家庭生活との両立を困難にし、少子化の原因や、女性のキャリア形成を阻む原因、男性の家庭参加を阻む原因になっています。長時間労働を是正すれば、ワーク・ライフ・バランスが改善し、女性や高齢者も仕事に就きやすくなり、労働参加率の向上に結びつきます。

経営者は、どのように働いてもらうかに関心を高め、単位時間(マンアワー)当たりの労働生産性向上につなげていくことが必要です。

長時間労働を生み出す理由は様々です。業務と人員のバランスがあっていない、残業で所得を補てんする、残業を美化する風潮がある、顧客の要望に対応するためなど、職場や働く個人ごとに様々な理由があります。労働時間を減らすと同時に何を実現するのかを明らかにする必要があります。残業に頼らない働き方への転換が求められています。

### □長時間労働を生み出す原因を究明していますか？



## 柔軟な働き方がしやすい環境整備

より多くの方に働く機会を創出するために時間や空間の制約にとらわれない働き方に注目が集まっています。テレワークとは、パソコンなどICT(情報通信技術)等を活用し、時間や場所にとらわれない働き方を言います。テレワークには、雇用型テレワークと非雇用型テレワークがあります。

時間や空間の制約にとらわれることなく働くことができるため、子育て、介護、治療などを行いながら仕事と両立できるといったメリットがあります。

その一方で、これらの普及が長時間労働を招かないように労働時間の管理の仕方もさらに必要になります。テレワークを用いて、労働参加率・労働生産性の向上にどのようにつなげていくか、新たな可能性が広がっています。

### □新しい働き方の可能性を考えていますか？



### 取り組み 企業事例



### 旭有機材株式会社

所在地	延岡市
設立	1945年3月12日
従業員数	1,246名(2017年3月末現在・連結)
資本金	50億10万円
業種	製造業

会社の掲げる人財理念では、「会社が約束すること」として、働きやすい職場環境の確保を掲げています。

製造部門と、管理や企画、技術開発などの間接部門では、勤務条件が異なる関係で、一律の労務管理や制度運用はできませんが、間接部門においてはコアタイム(10時~13時)を含めた8時間であれば、始業時刻や終業時刻を自ら決められるフレックスタイム制を導入しており、ようやく制度の定着が図られてきました。社員は事前にフレックス申請することで、都合に合わせて柔軟に制度を活用しており、結果として時間外労働の削減、時間意識を高め、業務効率の向上にも繋がっているようです。

また、製造部門を中心に人手不足傾向にあることから、生産性の向上を目的とし、多能工の育成やパートタイム社員や外国人社員の採用を推し進めており、そのための業務プロセスの見直しを図っており、着実に取り組みが進んでいます。

また、部署単位でのノー残業デーを実施、年次有給休暇を2時間単位で取得できる時間単位有休制度の導入、育児短時間勤務の対象期間を法定より長く、子供が小学校4年生修了まで認める制度改定、家族工場見学会の開催など、社員が仕事と生活の両立を図るための取り組みが、定着率の高さとして、成果に表れています。

増産体制下において人手不足という課題を抱えていますが、労働時間などの働き方を見直すことにより、ワーク・ライフ・バランスと生産性向上の好循環を生み出し、社員と会社の持続的な成長に結びつけようとしています。製品と雇用を通して地域社会に貢献する会社の取り組みが今後も進んでいきそうです。



### 取り組み 企業事例



### 株式会社ポップミックス

所在地	宮崎市
創立	2003年7月 ※2017.6に、(有)ポップミックス→(株)ポップミックスに変更。
従業員数	5名
資本金	400万円
業種	情報通信業

従業員が身体障がいを抱えていたことをきっかけに創業初期からテレワークを導入しました。山口和子代表がもともと身体障がい者向けにPCスキル習得の職業訓練を行っていた経験から導入に踏み切れた経緯もありましたが、今では全従業員がテレワークが出来る環境となっています。

働き方改革を進める上で、なんとなく解決ツールとして持てはやされている印象のあるテレワークですが、導入すれば万事解決というものではありません。ただし、時間や場所といった制約を超えて働けるテレワークがインフラの一つとして整っていれば、いざという時に安心感に繋がると思い、推進しています。従業員の中には子どもがインフルエンザになった際に2週間ほどテレワークを行った人もいます。彼女の話では「仕事が滞ることや同僚への気兼ねといったストレスを抱えることなく、子どもの傍で安心して仕事ができ、また仕事もはかどった」と言っています。テレワークを導入しやすい業種や個人の適性といった面もありますが、テレワーク利用により時間や気持の切り替えを行いながら仕事も育児も安心して両立できると考えています。

会社に様々な事態が生じるように、従業員にも様々な状況が訪れます。テレワークという働き方があれば、従業員にとって生き方の選択肢が増えることに繋がります。働き方の環境整備は、得てして、女性の働きやすさといった観点だけで語られがちですが、誰もが働き続けられるために様々な働き方の選択肢を整える会社が広がるのが重要だと山口代表は考えています。



※ポップミックスでは県の委託事業によりテレワーク導入支援のためのマニュアルを作成中であり、県HPにて4~5月頃に公開予定です。導入を検討中、または興味のある方は是非ご覧ください。

## 病気の治療、子育て・介護等と仕事の両立、障害者就労の推進

両立支援の取り組みとは、従業員の仕事と家庭との両立を企業が支援し、有能な人材が長く活躍できる仕組みを作ることです。病気を治療しながら仕事をしている方は、労働人口の約3人に1人と多数を占めています(厚生労働省調べ)。しかし、疾患を抱える労働者に働く意欲や能力があっても、治療と仕事の両立に向けた柔軟な休暇制度・勤務制度の整備が進んでおらず、治療しながら就業を継続したり、休職後に復職することが困難な状況です。

子育て世代の待機児童の問題、高齢化が進む中での介護の問題を含め、働く意欲や能力があってもライフステージ上の問題を抱えることで、働く機会に恵まれない方々も存在します。

障害者についても、希望や能力を活かした就労支援を推進し、障害の特性等に応じて活躍できる社会づくりが求められています。

病気の治療との両立、子育て・介護等との両立、障害者の就労の推進など、幅広く活躍できる機会を創出することで企業・従業員双方にメリットがある環境づくりに挑戦しましょう。



□働く機会に恵まれない方に目を向けていますか？

### 取り組み 企業事例



#### 学校法人 平成学園 宮崎調理製菓専門学校

所在地	宮崎市
開校	1963年(田川栄養料理学園)
従業員数	8名
業種	教育・学習支援業

宮崎調理製菓専門学校には、従業員の育児や健康維持に“ちょっと便利”な制度があります。

具体的には、子どもの予防接種や、三者面談、参観日など、育児に関するほんの1~2時間の用事がある場合に「外出届」を出すことで、仕事の中座が出来るというものです。また、育児の必要のない従業員は同様の届出を使って、医療機関の受診が出来るようになっています。中座した代わりに、有給休暇を利用する必要もなければ、減給にもならず、さらには届出回数の制限もないため、1~2か月に1度利用する従業員もいます。

この制度は「子育て中の職員が仕事と育児を無理なく自然に行っていくってほしい」と5~6年前にトップダウンで出来たものです。

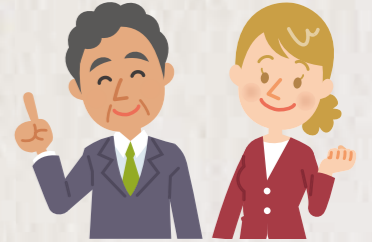
アットホームで信頼しあった仲間の揃う職場だからこそ成り立つ制度かもしれませんが、ほんのちょっとした時間を上手く活用しながら育児も仕事も両立させたい!という従業員の思いを実現させる取り組みです。学校の仕事は、どうしても生徒に合わせる必要があるため自分の計画だけで休暇をとることは中々難しいですが、これらの取り組みによって、生徒をサポートする従業員自身も充実の日々が過ごせているようです。



## 外国人材の受け入れ

グローバル競争においては、高度IT人材のように、高度な技術、知識等を持った外国人材のより積極的な受け入れを図り、イノベーションの創出等を通じて我が国経済全体の生産性を向上させることが重要であり、外国人材にとっても魅力ある就労環境等を整備していく必要があります。他方、専門的・技術分野と評価されない分野への受け入れについては、ニーズの把握や経済的効果の検証だけでなく、日本人の雇用への影響、産業構造への影響、教育、社会保障等の社会的コスト、治安など幅広い観点から慎重に検討することが求められています。

今後も外国人材の受け入れについては、賛否両論の中で、検討されることが予想されます。すぐにとのことだけでなく将来的な可能性も含め、外国人材をどう位置づけるのか、各分野での考え方の整理が求められます。



□外国人材受け入れの可能性、およびその影響力を検討していますか？

### 取り組み 企業事例



#### 株式会社キサヌキ

所在地	延岡市
創業	1967年1月
従業員数	30名
資本金	1,170万円
業種	店舗企画、建築設計・施工、ガラス陳列ケース、別注家具、照明デザイン など

約3年前からベトナム人技能実習生(女性3人、男性2人)を受け入れており、実習生達は良好な職場環境の下、着実にスキルを身に付け力を発揮しています。彼・彼女たちがいきいきと活躍できている要因として、会社の人材育成方針がうまく機能していることが挙げられます。

(株)キサヌキでは、元々「技能五輪」などを活用して、人材育成、人材登用に力を入れ、従業員の力を最大限に活かすことに積極的でしたが、実習生に対してもその力を発揮してもらおうと、誇りと尊厳を持って受け入れたことが、良い影響を及ぼしています。木佐貫社長は実習生達を「人手不足を補うための安価な労働力」ではなく「日本の若者と同じ現代人」として捉えており、技術を学んで力を発揮してもらいだけでなく、在籍期間中に日本語の習得も支援できるよう、従業員と交流してもらうことを推奨しています。このような取り組みが、彼・彼女たちの尊厳を保つ一手となっているようです。この取り組みの成果は、「また会社に戻ってきたい」という声の実習生から出てきている事実に見て取れます。

一方で彼・彼女たちの技術力の高さや物覚えの早さ、勤勉さも驚きに値します。これまでの成果を感じ、今春から新たに実習生3人を受け入れる予定です。

また、建築材や家具に使う名木を産出するベトナム出身の実習生達が、日本で身に付けた力を母国でも存分に発揮できれば、将来的にも楽しみであるとも考えています。近視眼的に、労働力補填のために実習生を受け入れているのでは無く、会社として戦略的に実習生を受け入れていることが、実習生にとっても会社にとってもプラスの作用を生み出しているといえます。



## 女性・若者が活躍しやすい環境整備

労働力人口の減少に対応するため、女性や若者がより積極的に参画できる社会づくりが求められています。出産や育児を経て職場に復帰する女性の活躍をバックアップすることも重要な施策のひとつです。また、就職氷河期に学校等を卒業し、正社員になれずに、やむを得ずフリーター等で働く若者の就業支援やキャリアアップ支援も重要な課題です。

女性活躍推進法、次世代法、若者雇用促進法の制定など、性別・年齢に限らず、意欲と能力を持った人材がチャレンジしやすい社会を創ることへの取り組みが強化されています。女性のリカレント教育など個人の学び直しへの支援や職業訓練などの充実、パートタイム女性が就業調整を意識しない環境整備や正社員女性の復職など多様な女性活躍の推進、就職氷河期世代や若者の活躍に向けた支援・環境整備の推進が今後益々必要です。

技術革新のスピードが速く、働く人に求められる能力も変化し続ける中で、何度でも学び直しができ、チャレンジしやすい社会への転換を進めていきましょう。



### □女性や若者がチャレンジしやすい環境ですか？

#### 取り組み 企業事例



#### 株式会社スイケン

所在地	宮崎市
創業	1973年4月
従業員数	12名
資本金	1,000万円
業種	塗装・防水工事業

(株)スイケンでは、長年ゼネコンの下請けを主に営業・施工実績を積んでいましたが、2002年から個人住宅をターゲットに独自に営業を開始し、営業や現場仕事を担当する女性チーム「チーム・レインボー」を組んで業績を伸ばし、話題を集めました。現在、社員数12名のうち、女性は6名。現場では女性ならではの気配りが評判を呼んでいます。

女性チームをつくったきっかけは、主な営業先である個人の住宅に男性の営業が現れると警戒されて、ろくに話も聞いてもらえないという課題を解決するためでした。営業先で対応いただくのはその家の奥さんや高齢の方の場合が多いため、女性特有のソフトな人当たりが功を奏し、お客さまが打ち解けてくださる機会が増え、実績を上げるようになりました。



このような実績から、女性は戦力になると確信し約10年前からは専門職(職人職)でも女性の活躍を推進しようと考えました。最初は人材確保に苦戦しましたが、ようやく1名の女性を専門職で採用し、3年かけて塗装などの技術を教えました。その後、少しずつ増えていき女性の職人集団としてマスコミなどからも注目されて話題になりました。とはいえ現場は男性の世界。作業服への着替えやトイレの問題があり、遠くのコンビニを利用したりしていましたが、作業効率が上がらず、クレームも出ることもありました。ただ、彼女たちは仕事への意識が高く、女性だからと特別扱いされることを望んでいないという声も社内から聞こえてきたため、諦めずに今後も女性職人を増やしたいと考えています。

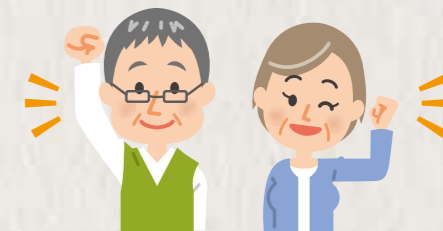
社員の中には「会社の雰囲気が良い」という理由から長く勤めてくれている女性職人がいます。男女を問わず人間関係がギクシャクすると、会社はうまくいきません。特に弊社のような小規模で、職人の世界でしたらなおさらです。長く働いてもらうには人間関係が一番大切だと考えているため、定期的な食事会などで社員同志の親睦を図るとともに、会社への要望を聞く工夫も行っています。



## 高齢者の就業促進

人口減少が進む中で、高齢者は貴重な戦力です。高齢者の就業促進のポイントは、年齢に関わりなく公正な能力評価により継続雇用が実現されることです。そしてもう一つは、多様な技術・経験を有するシニア層が、一つの企業に留まらず、幅広く社会に貢献できる仕組みをつくることです。年齢に関わりなくエイジレスに働けるよう、高齢期に限らず、希望する方のキャリアチェンジをサポートすることが求められています。

年齢に関係なく活躍される方の存在は、若者など次世代の方々へのやる気、企業全体の活力の増進にもつながります。貴重なノウハウを持った高齢者の方々が力を発揮しやすい環境づくりが求められています。



### □年齢に関係なく、働くことができる環境ですか？

#### 取り組み 企業事例



#### 株式会社平和タクシー

所在地	宮崎市
設立・創業	1971年
従業員数	48名
資本金	3,000万円
業種	道路旅客運送業

若年者の採用が難しい近年の状況から平成29年4月に定年を66歳に引き上げを行ったことをきっかけに、高齢の従業員が安全に、健康に働けて、活躍できる職場づくりの取り組みを強化しています。その結果、現在の従業員の89.6%が60歳以上、平均年齢は66.7歳です。

#### 【従業員の安全、健康管理のための取り組み】

- \*月間の安全目標を設定・掲示し、安全運転に関する意識付けを実施しています。
- \*健康管理のため、『健康情報管理表』を作成し、3か月毎に再点検しています。
- \*毎日の体調確認、年3回の健康管理キャンペーン、毎月の安全衛生委員会の実施など、健康管理策を幾重にも展開しています。
- \*勤務シフトは原則従業員の希望を優先しており、日勤勤務や午前中みの勤務など希望に応じた柔軟な勤務が可能になっています。
- \*身体能力に応じた職域の開発にも取り組んでいます。

具体的には、深視力の衰えなどから乗務員としての業務を断念せざるを得ない従業員のために、エイジレスに活躍できる業務・職場開拓を行っています。

- ・透析患者の送迎業務における送迎先の拡大や送迎補助
- ・グループ企業と連携して設立した中古車販売会社「サンクス」における営業や洗車業務



## 雇用吸収力の高い産業への転職・再就職支援、人材育成、格差を固定化させない教育の充実

終身雇用制という言葉に代表される単線型の日本的なキャリアパスを変えるには、転職や再就職など新卒以外の多様な採用機会を拡大し、転職が不利にならない柔軟な労働市場を確立することが重要です。高い付加価値を創出する企業に円滑に労働が移動していくことにより、国全体としても生産性が高まることが期待されています。

これまでの単線型のキャリアパスだけでなく、複線型のキャリアパスを準備し、再チャレンジがしやすい社会にしていくことが必要です。

また子供たちの誰もが、家庭の経済事情に関わらず、未来に希望を持ち、それぞれの夢に向かって頑張ることができる社会を創ることが必要です。



□中途採用者が活躍しやすい環境づくりを手がけていますか？

### 取り組み 企業事例



#### 株式会社修電舎

所在地	延岡市
創立	1951年4月
従業員数	80名
資本金	4,500万円
業種	配電盤の設計施工、環境機器の製作・販売など

(株)修電舎では、もともとのづくりやそれに付随する技術力・商品力という点に強みがあったものの、請負のままでは「待ちの経営」に転じてしまうため、「攻めの経営」に転ずるべく、これまで培ってきた強みを活かして新規事業の立ち上げを決断し、宮崎市の営業所を開設しました。

しかしながら新しい顧客を開拓する営業力が乏しかったため、宮崎県プロフェッショナル人材戦略拠点(\*)の支援を通じて所長職を任せられる人材を採用しました。30年にわたり化学系製品メーカー等で営業を担当し、官公庁などにも人脈を持つ人材が採用できたことは、自社の課題である「営業力強化」「拡大販売戦略」を解決するための大きな一手となりました。



#### 株式会社池上鉄工所

所在地	延岡市
創立	1946年10月
従業員数	46名
資本金	7,690万円
業種	一般産業装置機械製造業



(株)池上鉄工所は、創業70余年、お客様とともに培った高い技術力・ノウハウにより発展・繁栄してきました。経営危機からV字回復中の今こそ、創業100年企業へむけた「強い現場・組織」の再構築が必要と感じていました。

社内ルール・評価・処遇、教育制度等を、社員が働きやすい環境へ見直すことが必要であると考えましたが、それを主導する専任の人材が当時おらず、思うように進めることが出来ていませんでした。

そこで宮崎県プロフェッショナル人材戦略拠点(\*)の支援を通じて、経営者の右腕的存在として総務・人事の統括、諸制度など会社の基盤整備が出来た人材を採用しました。約30年、大手証券系会社で企業調査、経営企画、管理、コンプライアンス等を経験した人材を採用できたことで、安心して組織を支えるバックヤードの多岐業務を任せられるようになりました。

(※)宮崎県プロフェッショナル人材戦略拠点については次ページを参照

## 宮崎県プロフェッショナル人材戦略拠点について

### 設置の目的

宮崎県プロフェッショナル人材戦略拠点は、県内企業の「攻めの経営」や経営改善への意欲を喚起し、販路開拓や生産性向上などに豊富な経験を有する都市部のプロフェッショナル人材の地方還流を図り、これらの人材を活用して企業の成長戦略の実現を促すことを目的に設置しています。

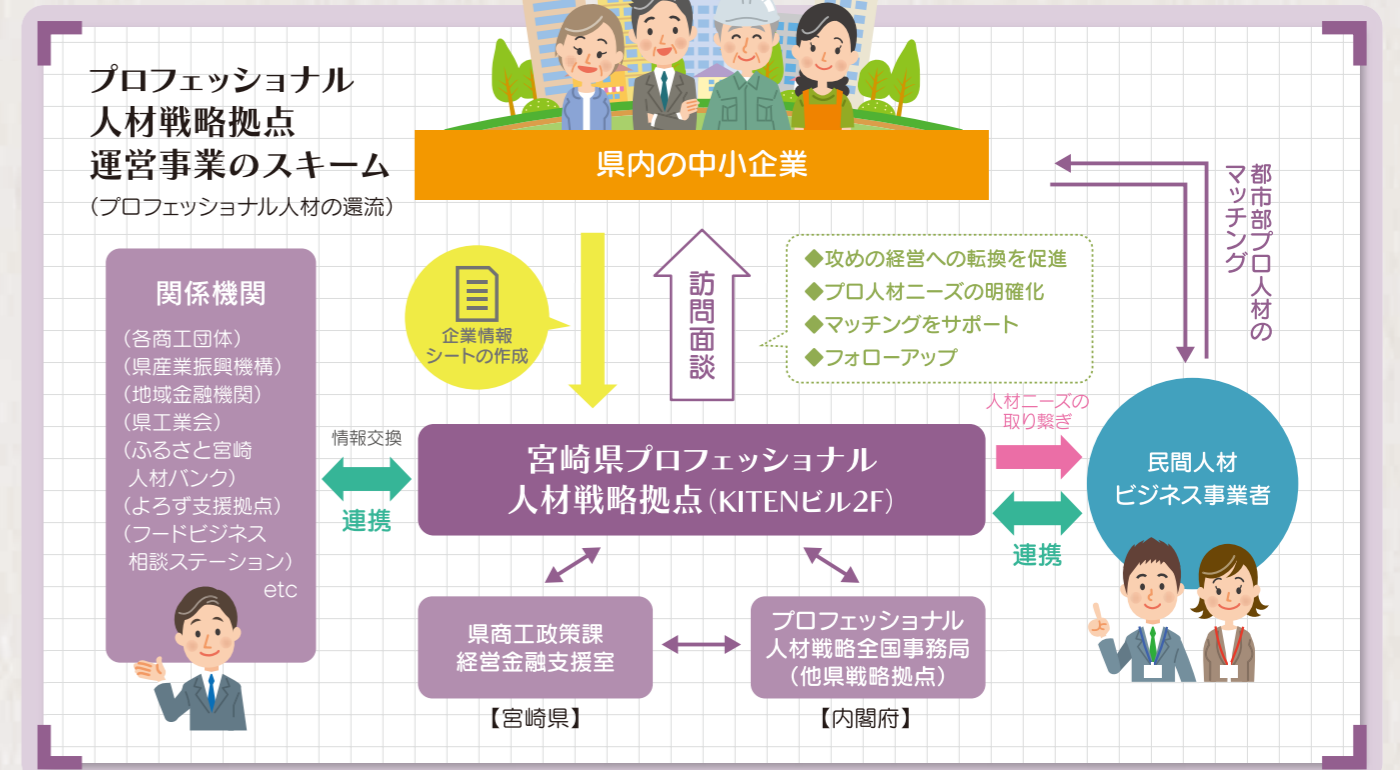
### プロフェッショナル人材とは

新たな商品・サービスの開発や販路開拓、個々のサービスの生産性向上などの取組を通じて、企業の成長戦略を具現化していく人材

### 主な業務内容

宮崎県プロフェッショナル人材戦略拠点に在籍する民間企業出身のマネージャーが中心となって、県内企業の訪問面談を行い、企業が持つプロフェッショナル人材のニーズを明確化し、民間人材ビジネス事業者へ取り繋ぎを行うことで、企業と都市部のプロフェッショナル人材とのマッチングを支援します。

### 概要図



(出典:宮崎県庁ホームページより)

### お問い合わせ先

#### 宮崎県プロフェッショナル人材戦略拠点

〒880-0811 宮崎市錦町1-10宮崎グリーンズフィア壱番館 (KITEN) 2F  
月曜日～金曜日9時00分～17時00分(土日・祝祭日・年末年始は休み)  
TEL:0985-23-2613 FAX:0985-27-7007 メールアドレス:miyazaki-projinzai@cnc.bbq.jp

### 宮崎県プロフェッショナル人材戦略拠点マネージャーからのメッセージ

私もプロフェッショナル人材戦略拠点は、地域創生を人材面から支援するもので、まずは県内の企業を訪問し、経営者と面談をさせていただいております。その上で、経営者の立場で、新たな取り組みへのチャレンジを促し、そのための人材ニーズを発掘し、主に都市圏にいるプロ人材を当県企業へ還流させる取り組みを行っています。東京都、神奈川県、愛知県、兵庫県などから、プロ人材に県内の企業へ来ていただき、既に、経営や専門分野で活躍していただいております。都市圏からのプロ人材の採用は、従業員の意識や自社技術の高揚、企業風土の変革などに与える影響も、とても大きいです。