



# 生産性向上・ 働き方改革 取組事例集



# KAWASAKI CITY



はじめに

# 川崎市の中小企業に 生産性向上と働き方改革を。

現在の日本は生産年齢人口減少の一途をたどっており、人手不足に悩まされる企業が増加しています。特に中小企業ではその傾向が顕著に現れています。

中小企業が全事業所数の99%以上を占める川崎市では、2018年度に市内の支援機関や金融機関など8機関が連携する「川崎市働き方改革・生産性革命推進プラットフォーム」を設置し、市内中小企業の一助となるべく生産性向上や働き方改革への取組支援を行っております。企業によって抱える悩みは様々ですが、「従業員にとって働きがいのある職場づくり」と「生産性向上による競争力のアップ」は、これからの企業経営において見過ごすことのできない課題です。

本誌では、川崎市の支援事業を活用し、課題解消へとつなげた事例をご紹介します。市内中小事業者の取組を推進する参考やきっかけとなれば幸いです。

【川崎市働き方改革・生産性革命推進プラットフォーム】

川崎商工会議所、神奈川県中小企業家同友会、一般社団法人神奈川県情報サービス産業協会、神奈川県社会保険労務士会、川崎信用金庫、横浜銀行、公益財団法人川崎市産業振興財団、川崎市

## メールマガジン「ビジネスサポートかわさき(Bizかわ)」配信中！

川崎市が行う事業者向けの補助・融資制度や経営支援、販路開拓、人材確保等に関する施策、イベント・募集情報を、あらゆる業種の方を対象に随時、いち早くお届けしています。ぜひご利用ください。

この登録は右のQRコードを読み込むか、または「Bizかわ」で検索！



- CASE 1** 設備投資で生産性を高めながら労働時間の大幅な短縮を実現！  
 有限会社 イルフェジュール（洋菓子製造・販売業）…………… P4-5
- CASE 2** 育児や介護などによる離職を防ぐためにテレワークを導入  
 株式会社 ソフテム（情報通信業）…………… P6-7
- CASE 3** 長時間労働の原因だった手書伝票を廃止し IT システム導入で業務に好循環が生まれた  
 有限会社 カネハツ北部青果（青果仲卸業）…………… P8-9
- CASE 4** ICT 化による自動処理で労働時間を削減し生産性と社員のモチベーションをアップ！  
 株式会社 末吉ネームプレート製作所（製造業）…………… P10-11
- CASE 5** 在庫確認から行動予定表作成までクラウドで一元管理。  
 生産性のアップと長時間労働の抑止を実現  
 株式会社 仙崎鐵工所（製造業）…………… P12-13
- CASE 6** 配車情報の伝達をスムーズにすることでドライバーが働きやすい環境を整備  
 株式会社 大平興業舎（運輸業）…………… P14-15
- TOPIC** 中小企業連携「金型管理クラウド」で金型を取り扱う工場のムダをなくして生産性を向上  
 株式会社 KMC / 事例 1 有限会社 東邦プラテック / 事例 2 株式会社 松本製作所 …… P16-17
- TOPIC** 農産物自動販売機の IoT 化で生産性向上と販売機会の損失を軽減！  
 木所農園 / 河崎養鶏園 …… P18-19
- CASE 7** 女性が活躍する会社を目指し、女性社員の働きやすい環境づくりと、育成・評価を一体的に推進  
 アイシス 株式会社（情報通信業）…………… P20
- CASE 8** 女性の働きやすい職場を目指し、IT の有効活用と、育児・健康を充実させる制度の充実  
 株式会社 灰吹屋薬局（小売業他）…………… P21
- CASE 9** 社会に貢献する会社を目指した取組を通じ、社員の働きやすい会社にも変革  
 株式会社 渡辺土木（土木建設業）…………… P22
- CASE 10** 「環境経営」と「働き方改革」に取り組み、売上高の増加と労働環境の改善を両立  
 有限会社 細川樹脂（製造業）…………… P23
- CASE 11** 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  
 日崎工業 株式会社（製造業）…………… P24
- CASE 12** 様々な制度を積極的に取り入れ、働きやすい職場、働きたいと思ってもらえる職場に  
 株式会社 東洋社（設備工事業）…………… P25
- CASE 13** 働くママ達が作り上げてきた、働き方のルールを明文化する  
 株式会社 創新ワールド（コンサルティング業）…………… P26
- CASE 14** 「働き方改革」は、何から始めればよいのかという初歩的のところから  
 田代精工 株式会社（金属製品製造業）…………… P27
- CASE 15** 保育士不足解消に向け、多様な働き方を導入し「雇用の拡大」を目指す  
 株式会社 KINCARN（国際幼児園）…………… P28
- CASE 16** 女性が長く、安心して働き続けられる職場をつくる  
 株式会社 しむら（化粧品製造小売業）…………… P29
- 市の生産性向上、人材育成・確保に関する補助金の紹介 …… P30-31

# CASE 1

川崎市生産性向上・働き方改革取組事例

## 有限会社 イルフェジュール



### COMPANY DATA

業種	洋菓子製造・販売業
事業内容	洋菓子の製造・販売
創業	2004年10月
代表者	代表取締役 宍戸 哉夫
所在地	川崎市麻生区下麻生 2-5-20
従業員数	39名（正社員15名 パート24名）

### 企業紹介

2004年、国内外数々のコンテストで高い評価を受けているオーナーシェフ宍戸氏によって開業。伝統的なフランス菓子を元に「シンプル・イズ・ベスト」をコンセプトに、生菓子、焼菓子、生チョコレートなどの魅力的な商品をプロデュース。大ヒット商品の蒸シヨコラは、バレンタインデーには行列ができるほどの人気を博している。

## 1 経営課題

Task

10年ほど前から慢性的な人材不足に陥っていた洋菓子業界。早朝から夜遅くまで働くのは当たり前、体力的・待遇的にも厳しい労働環境から、一度働くと、同じ業界に転職する人が圧倒的に少ないという問題を抱えていました。イルフェジュールでも人材不足には悩まされており、そうした業界の常識に対して疑問を持っていた宍戸氏は、労働時間や労働環境などを見直さない限り洋菓子業界では生き残っていけないと感じ、自社の改革に取り組みました。

## 2 取組概要

Approach

2014年の店舗移転を機に工場拡張を行い、川崎市の補助を活用することで設備投資を実施。商品構成を従来の1/3にまで削減し、主力商品を製造するオープンや焼き型、天板、包装機などに投資を集中することで、生産性のアップを図りました。また、クリスマスやバレンタインの繁忙期は必然的に労働時間が長くなるため、1年単位の变形労働時間制を導入。年間での労働時間の調整を行い、通年を通して多忙だった従業員の負担を軽減しつつ、売上確保の両立を目指しました。

経営者  
INTERVIEW



### 行動に移すことで、やるべきことが見えてくる

洋菓子製造のスタッフは早朝から夜遅くまで働くのが常識という現実がありました。また、慢性的な人材不足もあり、ずっと同じことをしては近い将来、状況が厳しくなるのは見えていたため、川崎市の生産性向上に関する補助金を活用させていただき、社内の働き方改革にも取り組んでいます。**生産性を上げながら、時間・体力的負担を減らす**ことはもちろんですが、小規模の会社というメリットを生かして、**頻繁に若手社員の声を聞く機会を作り、メンタル的にも働きやすい環境を提供**できるよう心がけています。また、現在は、**变形労働時間制を導入することで冬に頑張ってもらう代わりに、夏は営業時間を短くして労働時間を調整**しています。夏の売り上げは以前よりも落ちて会社としては痛手ですが、**変わっていくために必要な投資**として捉えて改革を進めています。

代表取締役 / オーナーシェフ 宍戸 哉夫



## 設備投資で生産性を高めながら 労働時間の大幅な短縮を実現！



- ① オープンやシリコン型などの導入で生産性向上
- ② 1年単位の変形労働時間制の導入
- ③ 社長とのコミュニケーションで風通しの良い環境づくり
- ④ 女性が活躍できる産休・育休制度の制定



▲鉄製から軽量のシリコン製の焼き型に変えることで従業員の労力軽減と事故防止にもつながっている。



▲機密性の高いスチームコンベクションオープンの導入で焼成時間の短縮および製品ロス率が軽減した。

# 3

## 実施効果

Effect

設備の導入で、焼成時間の短縮、工程合理化によるコスト削減、ロス率の削減など、さまざまな面で効果があがっています。看板商品「蒸ショコラ」においては、2018年度のバレンタインでは2週間で18万5千個を販売するなど、従業員の労力を軽減しながら売上増を実現。同時に、製品のロスも大きく減らすことに成功しています。繁忙期にしっかりと売上を確保することで、夏の閑散期は営業時間を短縮し、従業員を休ませることができています。

成果  
1

オープンとシリコン型の導入効果により

焼き時間を**1日2時間短縮**

成果  
2

繁忙期の看板商品のロス率が

**5% (600個) → 1% (120個)**

成果  
3

変形労働時間制導入により夏季営業における

**残業時間ゼロ**

### 成功要因

- 生産性向上の効果を従業員の負担軽減に活用するという方針
- 「売れるものを売るときに売れるだけ」というコンセプトに基づく適切な設備投資

### 社員の声

- 新しい設備を入れてもらったおかげで焼き上がりが綺麗になり、ロスが減りました。また、天板の素材が鉄からシリコンに変わったことで腰への負担が軽くなり、掃除も楽になりました。
- 祭事が終わった後などは、オーナーがBBQを開催してくれるので、普段感じていることなどを相談しやすい環境があります。
- 産休や育休の制度も会社として整えてくれているので安心して働いています。また、個人年金など、将来のライフプランなどもアドバイスしてもらっています。



### 今後の展開

- 自店舗以外の販路の拡大
- 海外への商品提供・技術提供
- 他業種とのコラボレーション
- 売上増による従業員の待遇の改善



# CASE 2

川崎市生産性向上・働き方改革取組事例

## 株式会社 ソフテム



### COMPANY DATA

業種 情報通信業  
事業内容 システム開発、  
ビジネスアプリケーション開発、Webシステム開発など  
創業 1985年4月  
代表者 代表取締役会長 常山勝彦  
所在地 川崎市川崎区駅前本町11-2 川崎フロンティアビル5階  
従業員数 128名

### 企業紹介

創業以来、IT業界の成長とともに地道な発展を続けてきたソフテム。ライフラインとなる通信事業、電車やバスなど運輸事業などのシステムの受託開発、“薬品管理”システムや空調自動制御システム、児童相談システムなど“自社製品開発”も手掛け長年培ったシステム開発力を活かして、多くの人が心地よく暮らせる社会の実現に貢献している。

## 1 経営課題

Task

2016年から独自で「働き方改革宣言」を掲げ、残業時間の削減、休暇取得の促進、実質賃金の向上など、具体的な目的値を定めて取り組んできました。改革を進める上で解消しておくべき問題として浮上してきたのが、仕事を続けたくても続けられないケースへの対応でした。「子育てや親の介護などを理由とした離職は、社員にとっても企業にもっとも大きな痛手になる」。そういった事案にあらかじめ備えるためにテレワークの導入に着手しました。

## 2 取組概要

Approach

導入時はテレワークのパソコンの購入、リモートアクセスサービス導入費などに川崎市の補助を活用。「働き方改革プロジェクトチーム」WG※が中心となって短期間の試行を実施し、課題を抽出していきました。重視したのはルールを細かく定めすぎて、利用しにくい制度にしないこと。希望者は、職務のスキルレベルや仕事状況を踏まえ、上司の裁量に任せる柔軟な方式とし、育児や介護以外でも状況に合わせて利用できる制度にしました。

※ワーキンググループ

経営者  
INTERVIEW



### 中小企業だからこそできる柔軟なテレワーク制度に

今回テレワークを導入した目的は、将来起こるかもしれない介護や育児などによる離職を未然に防ぎ、会社と社員がお互いに良い関係を続けるためです。大企業のように規定を細かく定めるのではなく、中小企業のスケールメリットを生かし、上司の裁量で利用できる方式を採用。また、不公平感がでないよう「利用者が離席する際はオンラインチャットで報告する」「利用者が働きすぎないよう時間外はアクセスブロックをかける」など試行期間中に抽出された課題を解決するルールも設けています。試行期間中には男性社員が妻の出産のために1週間テレワークを利用するケースもあり、制度そのものを大変喜ばれました。介護や育児だけではない、社員の状況に合わせて利用できる柔軟な制度にすることで社員満足と仕事の生産性向上の好循環へとつなげていきたいですね。

取締役社長 山崎 武志



▲在宅で仕事ができるようになったことで時間にゆとりができた話すテレワーク利用者。



▲間仕切りのないフロアレイアウトで、相談しやすい環境づくりを大切にしている。



▲テレワークに興味のある社員は多く、育休中にも仕事をしたいという男性からの相談もある。

## “ 育児や介護などによる離職を防ぐために テレワークを導入 ”

- ①労働時間短縮、休暇取得促進、実質賃金向上を見据えた「ソフテム働き方改革宣言」の実施
- ②中小企業ならではの規模感を活かした、柔軟なルールのテレワークを導入

### 3 実施効果 Effect

将来的に社員が困った時の制度であるため、現在の利用者は育児世代の女性1名ですが、定期代の削減、通勤時間削減の効果が上がっています。特に、通勤時間がプライベートな時間として活用できることで、家族との時間、家事をする時間が増え、仕事の充実にもつながっています。また、テレワーク時の業務の連携はオンラインチャットを使い、常に状況がわかるように運用することで、社内での就業時と遜色のない生産性を維持しています。

成果  
1

通勤時間削減

**240時間** / 年

(往復1時間×20日×12ヶ月)

成果  
2

定期代削減

**12万円** / 年

(1万円×12ヶ月)

#### 成功要因

- 社員主導の「働き方改革プロジェクトチーム」の組成
- 細かいルールを設けすぎず、柔軟で利用しやすいテレワーク制度の構築

#### 社員の声

- 現在5歳の子どもがおり、保育園の送り迎え、家族の食事の準備など、通勤にあてていた時間をまるごと家のことに使えるようになりました。これまでは仕事から帰った後は寝るまでバタバタとしていましたが、今は疲労感がなくなり気持ちにゆとりを持って仕事に取り組んでいます。(テレワーク利用者)
- 働き方改革宣言に加え、新たに取り組んでいるテレワークも、社風を知ってもらう上で新卒者には大きなアピールになると感じています。(採用担当者)



#### 今後の展開

- ・不公平感がなく、誰もが利用しやすいテレワーク制度へのブラッシュアップ
- ・海外子会社におけるリモートワークの仕組みづくり
- ・副業など多様な働き方に向けた新たな制度の検討
- ・年間離職者ゼロをめざす

# CASE 3

川崎市生産性向上・働き方改革取組事例

## 有限会社 カネハツ北部青果



### COMPANY DATA

業種	青果仲卸業
事業内容	青果及びその加工品販売、配送業務
創業	1982年6月
代表者	代表取締役社長 門野 裕之
所在地	川崎市宮前区水沢 1-1-1 北部市場内
従業員数	12名（正社員8名 パート4名）

### 企業紹介

全国各地から生鮮食料品や加工品などが集積される川崎市中央卸売市場 北部市場で、40年近くも青果物の仲卸を営むカネハツ北部青果。病院やホテル、教育・福祉施設などを中心におよそ100件の取引先を持ち、日々新鮮な野菜や果物を届けている。青果品のプロならではの目利きや付加価値のある情報提供で、顧客から厚い信頼を獲得している。

## 1 経営課題

Task

以前は街の八百屋やスーパーを顧客としていましたが、近年街の八百屋の衰退が顕著になり、スーパーも薄利多売だったことから、取引先を増やすという経営方針に転換しました。数年で約100件もの取引先を得ましたが、販路が増えた分、以前のような手書・手計算の伝票処理では業務が追いつかないという新たな問題に直面。会社を良い状態で承継したいと考えていた門野氏は、経理処理を自動化するITシステムの導入を決めました。

## 2 取組概要

Approach

システムの導入にあたっては川崎市の補助を活用。計2台のパソコンを活用して多数の伝票処理を行えるようにしています。取引先によっては納品書のフォーマットが指定されていることもあるため、柔軟に対応できるよう細かな仕様もすべてオリジナルで開発し、機能性を高めています。また、導入はテスト期間を設けながら、パソコン作業に慣れた若い人の力を活用することで格段にスムーズになりました。

経営者  
INTERVIEW

事業承継への取り組みが、結果的に働きやすい環境づくりにつながったシステムを導入当初は具体的な効果を狙っていたわけではなく、私がやっていた作業も含め今の時代にあった処理に変えて、良い形で事業を引き継ぎたいと考えていました。導入後は、**事務処理のスピードが格段にあがり、数字も正確。結果的に生産性が上がり、従業員の労働時間も短縮につながりました。**川崎市の補助も受けながらトータルで200万円くらいはかかりましたが、実感としては安い投資だったと感じています。昔ながらのやり方を続けているところも多い業界ですが、時代もどんどん変わってきています。青果品の目利きや仲卸ならではの情報提供などはプロとしての仕事になりますが、**ITでできることは柔軟に取り入れて業務を効率化していきたい**と考えています。また、業務をシステム化することで、**今後は障がい者雇用などにも取り組んでいきたい**と思っています。

代表取締役社長 門野 裕之



▲伝票作成だけでなく、売上・入金・残高管理、月次計算など、以前はすべて手書・手計算で行われていた。



▲システム導入後は業務効率が大幅に向上。取引先指定の納品書にも柔軟に対応している。



▲業務の進め方に合わせて、必要な機能を精査。シンプルでわかりやすい、オリジナルのシステムを構築している。



## 長時間労働の原因だった手書伝票を廃止し ITシステム導入で業務に好循環が生まれた



仕入れ・在庫管理、売掛管理、請求書作成におけるITシステムの活用

### 3

#### 実施効果

Effect

システム導入前までは伝票などの事務処理は4人がかりで、午後2時半までかかっていましたが、導入後は2名で午前11時には終わることができています。人手が空いた分は青果品の発送業務などのフォローに回るなど、事務処理以外の業務も効率化。さらに伝票処理が早まることで配送の出発時間も早まり、営業部門の就業時間も短くなっています。また、手書のときに悩まされていた計算ミスもなくなり、すべての業務に好循環が生まれています。

成果  
1

1人あたりの1ヶ月の  
労働時間削減（事務部門）

**70時間削減** / 月

成果  
2

事務用品費用削減

**15,000円** / 月

#### 成功要因

- 時代に見合った状態での事業承継を目的にしたこと
- 自社の業務にあった機能性の付加
- パソコンに慣れた若い力の活用

#### 社員の声

- 事務作業がとてもしやすくなりました。作業時間が短縮されて早く帰れる上、給料は今まで同じ金額を維持してもらえているのでうれしいですね。
- 忙しいときは、午前1時から午後3時くらいまで働くこともありましたが、午前中にすべての業務が終了できるようになったのは大きいです。梱包や配達は大変な仕事ですので、体力的にも負担が減りました。
- 以前は伝票の数字に間違いがあると、再度お客様のところに訂正したものを届けていたのですが、そういった手間もなくなりました。お客様には手書きよりもわかりやすいと喜ばれています。

#### 今後の展開

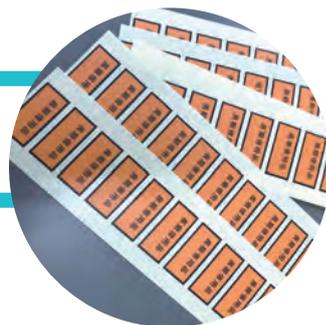
- 事務処理のマニュアル化による作業効率のアップ
- 障がい者雇用の推進
- スムーズな事業承継



# CASE 4

川崎市生産性向上・働き方改革取組事例

## 株式会社 末吉ネームプレート製作所



### COMPANY DATA

業種 製造業  
事業内容 ネームプレートの製造  
創業 1923年5月  
代表者 代表取締役社長 沼上昌範  
所在地 川崎市多摩区中野島1653  
従業員数 36名

### 企業紹介

金属プレート、シール印刷、シルク印刷の3つを軸に、企画から製造までワンストップでソリューションを提供するネームプレートの総合メーカー。コンビニやガソリンスタンドに置かれたレジのPOS端末向け操作シートや、航空機の座席番号表示シール、家電製品に張り付けられている「高温注意」のシール、歩行者用信号機の「このボタンを押してください」プレートなど、生活のあらゆる場面で活用されている。

## 1 経営課題

Task

生産指示管理システムに長年改良を加えておらず、要所、要所で人手を介する必要がありました。たとえば顧客から「半分を先に納品してほしい」などと“分納”を依頼された場合、現状ソフトには分納機能がないため、メモを取るなど人手に頼った管理となり、ミスや無駄な業務が発生する原因に。また製造状況を外から確認する機能もなく、営業が顧客から質問を受けた際、製造部への確認が必要となり、やり取りに時間がかかっていました。

## 2 取組概要

Approach

川崎市の補助を活用し、人手を介するのではなく、日々得られるデータをICT化によって自動的に処理できるソフトウェアを開発。分納に対応できる「製造検査 分納機能」、出荷検査履歴の入力を自動化する「出荷検査 入力機能」、受注情報を自動入力する「受注一括登録機能」、商品の版下や製造型の作成依頼をデータ入力する「依頼書作成機能」の4つを、既存のシステムに追加。またタブレット導入により製造状況が外出先でも確認できる環境を整えました。

経営者  
INTERVIEW

### 「現場ファースト」が生産性向上のカギ

以前より現行システムの改良はやるべきこととして議題には上がっていたものの、日々の業務に追われ、なかなか着手できずにいました。そんなときに川崎市生産性向上促進事業支援補助金のことを知り、これはチャンスだとすぐさま申請。こうした制度を活用すると、**やるべきこととスケジュールが可視化**され、社内に周知させやすくなりますから、いききっかけになると思ったのです。実際、申請してからシステムの導入まで非常にスムーズに進み、大きな混乱もなく自動化へと移行することができました。意識したのは、必要なソフトの選別、使いやすさの判断は、実際に使用する**社員の声に耳を傾けながら**一つひとつ丁寧に進めたこと。その甲斐あって作ったシステムはすべて、しっかりと活用されています。**「現場ファースト」であることが、生産性向上、働きやすい環境づくりの重要なポイント**だと思います。

代表取締役社長 沼上昌範





▲受注情報を手入力で行っていた頃と比べるとずいぶん楽になったという声が多い。



▲工程管理をシステム上で行うことで進捗状況が誰の目にも明確に。



▲ホコリやゴミがつかないクリーンな工場内で製造。

“

## ICT化による自動処理で労働時間を削減し 生産性と社員のモチベーションをアップ！

”

- ①オリジナルソフトウェアを開発・導入し、受注管理・納期管理・出荷管理やデータ作成をシステム化
- ②営業担当などが外出先でも製造状況等をタブレットで確認できるようIT環境を整備

### 3

#### 実施効果

Effect

機能追加により、時間換算すると担当者1人あたり1日約30分、作業時間を減らすことができました。ただ現在、受注情報をデータで入手しているのは一部の企業のため、今後はデータでのやり取りを基本とすることで、さらに削減効果が見込めます。また手入力や手書の場合、記入間違いなどのトラブルが発生していましたが、自動化によりミスがほぼゼロに。データ入力作業が楽になることで働きやすい職場環境の形成も期待されます。

成果  
1

自動処理機能導入による担当者1人あたりの労働時間削減

**120時間** / 年

(30分/日×20日×12月)

成果  
2

システムによる自動化で

**入力ミス的大幅削減**

成果  
3

外出時でも製造状況を確認でき

**営業活動が円滑に**

#### 成功要因

- 「使いやすさ」は現場の社員が判断
- 現場の課題に沿ったオリジナルソフトの開発
- 社員の意見が反映される風通しのよい職場環境

#### 社員の声

- これまで顧客から分納を依頼された場合、担当者のメモが唯一の確認資料になっていました。このため製造検査担当者が不在のとき、メモを探し出すだけで一苦労。システムの改良により、こうした無駄な作業を削減できました。他の作業に時間が割けるようになったことで、社員のやる気も高まっています。
- 外出先で、お客様から製造状況について質問されたとき、これまでは製造部に電話で確認をとる必要があったのですが、いまではタブレットで状況をリアルタイムで確認できるので、やり取りがスムーズになりました。
- 最新のICT環境を整えたことで、作業をマニュアル化できるのが嬉しいです。



#### 今後の展開

- ・受注一括入力機能の拡大
- ・見積もり自動作成機能の追加
- ・働き方の自由度を向上
- ・社風に合った人材の確保



# CASE 5

川崎市生産性向上・働き方改革取組事例

## 株式会社 仙崎鐵工所



### COMPANY DATA

業種	製造業
事業内容	産業用機械装置設計製作、 板金・製缶加工など
創業	1934年5月
代表者	代表取締役 沼りえ
所在地	川崎市川崎区小田5-17-5
従業員数	16名

### 企業紹介

京浜工業地帯の中心である川崎市に製缶業として設立。創業85年という長い歴史のなかで培われた技術を生かした製缶品を提供するとともに、周辺の会社とネットワークを組み、各工程（設計・製造・組立・検査）を取りまとめることを得意としている。仙崎鐵工所が取りまとめ役となることで、用途に合わせた製品筐体の製作・組立・検査の受注を実現。高度な技術が要求される中型から大型の精密製缶品を提供している。

## 1 経営課題

Task

仙崎鐵工所では、製品ごとに担当者が決まっており、材料調達から出荷までの生産管理を行います。そのため担当者の不在時、作業工程や部品の手配状況などが共有できず、作業の遅れや無駄な時間も発生していました。また、生産管理の担当者は営業も兼務。取引先から部品の在庫確認などで帰社しなければならず、移動に時間が割かれ、長時間労働の要因に。さらに現状の生産管理システムは、事務所でしか作業できないのも問題でした。

## 2 取組概要

Approach

まず長時間労働の問題を解決することを目指し、外出先でも使えるクラウド型生産管理システムの導入を検討。その際、川崎市の補助を活用できることを知り、採択されるのであれば検討内容の効果が期待できると考えて申請。導入決定後は、約半月間のシステム移行と新システムの研修を経て、実際に運用しながら受注情報の表示順など、細かな課題も抽出し、システムの導入が一層自社の課題解決につながるようブラッシュアップしているところ。

経営者  
INTERVIEW

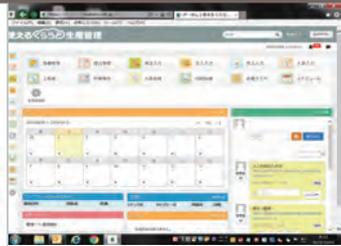


### さまざまなサポートが課題を改善する手助けに

当社では、10年以上前の生産管理システムを使っており、以前から新システム導入を検討していました。そうした状況の中で、所属団体などの勉強会や説明会に参加していくうちに、徐々に当社の課題は何かが見えてくるように。さらにICTコーディネーターの方との出会いも大きかったと思います。相談してみると、現行の生産管理システムの一部を活用しつつ、当社の予算範囲内で事業内容に合う新たなシステムの導入が可能だと説明を受け、生産管理システムの移行に踏み切ることができました。

クラウド型になったことで、従業員が作業工程や手配状況などの情報を共有できます。問題が発生してもフォローし合えるので、働きやすい環境が整ったと思います。今は生産管理部門（営業部門と事務部門）のみですが、製造部門でも運用予定で、さらに労働時間短縮や生産性向上が見込めると考えています。

代表取締役 沼りえ



▲社内や各従業員の予定を共有できるカレンダー形式のスケジュール機能。納品日などの共有にも使えます。



▲製缶・溶接の優れた技術者として「平成30年度かわさきマイスター」に認定された矢部功氏。若手の育成にも尽力しています。



▲中型から大型製品を主に製造するため、工場は天井が高く広々としています。

## 在庫確認から行動予定表作成までクラウドで一元管理。 生産性のアップと長時間労働の抑止を実現

- ①クラウド型生産管理システムの導入とスマートフォンを使った管理により生産性が向上
- ②従業員間の情報共有により相互フォローが可能に
- ③移動時間の大幅な削減で長時間労働の抑止と交通費の削減を実現

### 3 実施効果 Effect

クラウド型生産管理システムになり、取引先での空き時間や移動中にスマートフォンやノートパソコンで見積書作成や在庫確認、発注作業などができるようになりました。帰社して作業する必要がなく、移動時間は1回の取引先訪問で約1時間削減。月単位で約15時間削減され、交通費のスリム化にも成功。部品の手配なども進捗状況を共有できるので、追加発注時も迅速に対応でき、生産性向上と取引先への信頼度アップにつながっています。

成果1 移動時間削減  
約180時間/年

成果2 交通費削減  
8万6400円/年

#### 成功要因

- 同業者との意見交換で自社を客観視できたこと
- ICTコーディネータの的確なサポート
- 会社の規模や事業内容に合ったカスタマイズを行なったこと

#### 社員の声

- 新しい生産管理システムは入力した見積書がエクセルに変換されるようになっていたので、再度入力する必要がなく作業時間が減り、転記ミス等もなくなりました。
- クラウド型のシステムになってから、取引先から直帰できるので、ゆとりが生まれて家族と過ごす時間が増えました。
- 新しいシステムは処理速度が速く、部分検索できるなど機能性に優れ、操作も簡単なことから業務効率が大幅に向上しました。



#### 今後の展開

- ・サテライトオフィスの活用で利便性を追求
- ・全部門への本格導入でさらなる生産性向上を図る
- ・今後も様々な支援制度を有意義に活用



# CASE 6

川崎市生産性向上・働き方改革取組事例

## 株式会社 大平興業舎



### COMPANY DATA

業種	運輸業
事業内容	運送業・倉庫業
創業	1967年4月
代表者	代表取締役会長 上原 正到
所在地	神奈川県川崎市幸区下平間 23
従業員数	38名

### 企業紹介

設立以来、重量物・精密機器等のあらゆる製品の輸送はもちろん、保管・荷造作業まで一貫したサービスを提供している。ステアリング付きのトレーラーを多数保有しており、荷物に合わせた車両の提供、最適な輸送プランの提案など、お客様のニーズに沿った対応を得意とする。また京浜地区に広大なスペースの倉庫を運営・管理。大手建設機械メーカーや電機機器メーカーを中心に、様々な企業を運送と倉庫の面から支えている。

## 1 経営課題

Task

大平興業舎ではトラック 20 台、トレーラー 70 台あわせて 90 台の運送用車両を有しており、14 名のドライバーにどう配車するかを管理者がエクセルで管理し、当日の配車スケジュールをホワイトボードに書き写していました。しかし手書きのため転記ミスが生じやすいこと、また天候やお客様の都合で配車に変更があったときに書き直さなくてはならないこと、使用可能な「空車」が分かりづらいことなど、車両情報の伝達に問題点を抱えていました。

## 2 取組概要

Approach

そうした問題を解決するため、川崎市の補助を活用し、「ドライバーの業務内容」「期間」「使用車両」「空車情報」「車検情報」のみを抽出して大型ディスプレイに表示するシステムを開発。当初はエクセル画面をそのまま映すことも検討しましたが不要な情報が多く見づらいという意見と「車検情報」は「長期間車両が使えなくなる車検期日を一目で分かるようにしたい」との声を反映し、車検の有効期日が色で確認できるようになっています。

経営者  
INTERVIEW



運用手順を変えないことで社内への浸透をスムーズに「ディスプレイにどう情報を表示すべきか」などについて、**管理者やドライバーにヒアリングを行ったうえでシステム導入を進めたことが配車管理の効率化につながった**要因だと考えています。新しいシステムを導入するときは、ついでさまざまな情報を盛り込もうとしてしまいがちですが、現場で活用されるシステムにするためには、**運用手順をできるだけ変えないことや、あえて情報を削ぎ落してシンプルにすることが重要**だと思います。またシステムの開発は当初、以前からお付き合いのあった IT ベンダーに依頼していましたが、プロジェクトがうまく進捗せず、別の会社に切り替えたという経緯がありました。**どんな会社にも得手不得手があると理解し、早めに切り替える判断をした**ことも今回、功を奏しました。今後も多様化・高度化する物流業界のニーズに合わせて、社内体制の改革や情報の IT 化など柔軟に対応していこうと思います。

取締役社長 岡崎 孝行



▲大型ディスプレイは、ドライバーが確認しやすいよう、拠点となる事務所の上部に設置された。



▲輸送に便利な京浜地区で約100,000坪の広大な倉庫を管理。



▲全国の変電所や発電所への輸送はトレーラーが主に活躍。

## “ 配車情報の伝達をスムーズにすることで ドライバーが働きやすい環境を整備 ”

- ①配車情報を大型ディスプレイに自動表示
- ②車検期日情報を色分けで「見える化」
- ③管理者が外出中でも配車情報をリアルタイムに更新
- ④大型ディスプレイを輸送シミュレーションに活用

### 3 実施効果 Effect

システムの導入により書き写す手間が無くなったため、月15時間の労働時間削減につながりました。書き写しミスが無くなり、ドライバーに正確な情報を伝達できる点もメリットです。また配車に変更が生じた際、管理者が外出中でも、タブレットを通じて最新の情報をリアルタイムで表示し、ドライバーにいち早く変更事項を伝達。さらに導入した大型ディスプレイは最適な輸送経路シミュレーションを行う場面でも役立っています。

成果  
1

配車表示システムの導入により

**月15時間労働時間を短縮**

成果  
2

外出時のタブレット活用で

**情報の伝達スピードを向上**

成果  
3

ディスプレイ表示による「見える化」で

**車両管理を効率化**

#### 成功要因

- 必要な情報を現場の声から拾い上げ、システムに反映させたこと
- 従来の関係性にとらわれず、よりマッチしたITベンダーを見つけること

#### 社員の声

- ドライバーにとって配車表は、自身のスケジュールを把握するための唯一の情報源で、とても重要なもの。システム化により見やすく、分かりやすくなったとみんなが喜んでます。
- 管理者が外出中でも配車表が更新されるため、最新の情報がリアルタイムで確認できるので助かっています。
- 導入したことで大型ディスプレイの汎用性の高さに気づきました。現在は現場の下見動画の確認に使用していますが、今後は危険予知動画を映すなど社員教育での活用を考えています。



#### 今後の展開

- 特殊車両通行許可申請書のデータ管理
- ドライバー点呼のシステム化
- 大型ディスプレイを社員教育に活用



TOPIC

## 株式会社 KMC

業 種 技術サービス業、ソフトウェア開発業  
 事業内容 製造業向け技術コンサルティング、ソフトウェア開発、IoT/M2M販売  
 創 業 2010年2月  
 代 表 者 代表取締役社長 佐藤声喜  
 所 在 地 川崎市高津区坂戸 3-2-1KSP 東棟 606  
 従業員数 25名



下 請け取引の適正化を目指す政策パッケージ「未来志向型取引慣行に向けて（世耕プラン）」が経済産業省によって推進されています。課題のひとつである「金型管理」において、川崎市は金型情報をクラウド上で一元管理できるサービスの導入を生産性向上のモデル事業として支援しており、開発元である株式会社 KMC にサービスの特徴などについて話を伺いました。



## 中小企業連携「金型管理クラウド」で 金型を取り扱う工場のムダをなくして生産性を向上

開発背景

### 金型管理が中小企業の経営の支障に

金型を使った成型加工を手がける中小企業において大きな課題のひとつとされているのが金型管理です。保管する型数は多い会社で 1000 型にもものぼると言われており、メーカーの所有物である大量の型を下請け企業が無償で保管・管理するという構図が慣例になっていました。金型の保管期間は長いもので 10 年以上のものもあり、中小企業の工場には、様々な金型が無造作に置かれているという状況が珍しくありません。また、こうした作業環境では、限られた作業スペースを圧迫することはもちろん、発注のあったパーツの金型を検索する手間もかかるため生産性を低下させ、結果的に従業員の負担増や経営に支障が出るという悪循環を生みだしていました。

サービスの特徴

### QR コードとクラウドシステムで金型が一元管理できるように

川崎市が導入を支援する㈱ KMC の「金型管理クラウド」は、金型管理における課題を大きく改善できるシステムとなっています。金型には「QR 銘板」という QR コードを刻印した高耐久・高耐熱、防錆加工も施したプレートを装着。この QR コードをタブレットで読み込むことで、これまで煩雑に管理されていた金型の基本情報、所在、過去のメンテナンス情報、棚卸しのデータが一目瞭然になります。データはクラウド上にアップロードするため、サーバなどを企業単位で用意する必要はなく、インターネット環境さえ整えば低コストで使用できるというものになっています。また、デジタル機器にも不慣れな方にも活用しやすいよう、わかりやすい操作画面が採用されています。

INTERVIEW



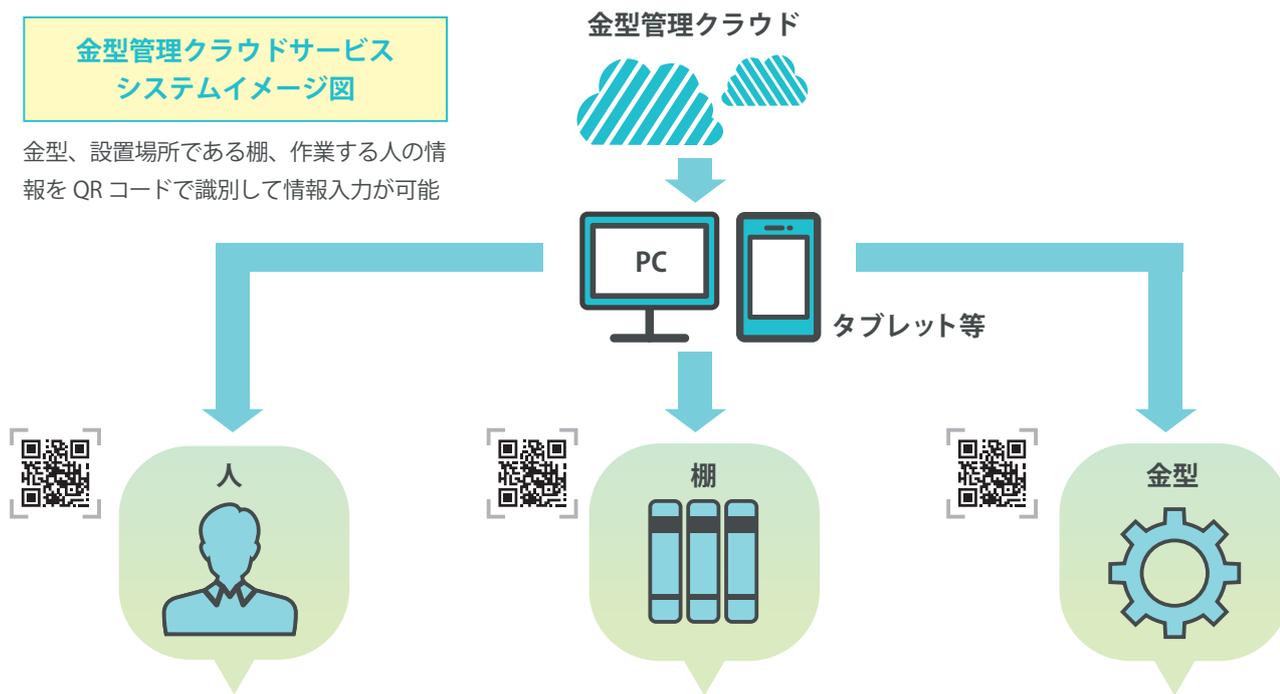
株式会社 KMC 代表取締役社長 佐藤 声喜氏 (左)  
 システム開発担当 黒羽根 悠氏 (右)

### 導入コストも含め、中小企業の負担を大きく軽減するために開発しました

大手企業のように金型を 1 社で管理しようとするシステム開発費に多くのコストがかかってしまいます。中小企業の皆様が頭を悩ませている金型の保管や廃棄問題を大きく改善できるものにするのは当然ですが、ひとつのシステムを複数の企業で共有する「クラウドサービス型」の管理システムにすることで、導入のネックとなる大幅なコストの削減を実現しました。現在、我が社の取り組みが川崎市の「生産性向上・働き方改革モデル創出事業」に採択され、地元の中小企業約 290 社が集まる高津工友会の協力も得ながら、検証を行っています、良好な報告があがってきております。これまでにない発想で開発された「金型管理クラウド」がより多くの中小企業の皆様のお役に立てることを願っています。

## 金型管理クラウドサービス システムイメージ図

金型、設置場所である棚、作業する人の情報を QR コードで識別して情報入力が可能



## 金型管理クラウド導入事例

### 事例 1 有限会社 東邦プラテック 川崎市宮前区潮見台 7-3

#### 導入前の課題

従来は使用履歴などを Excel で管理していたが、どうしても煩雑になり、使用頻度の低い金型などがなかなか見つからない、金型全体の保有状況が把握できないなどの課題があった。

#### 導入後の効果

800 型近くもの金型を保管する同社では、試験的に 100 型に QR 銘板を装着し、管理を実施。検索時間は約 73% の削減効果が見られた。



タブレット端末で金型の QR コードを読み込む

### 事例 2 株式会社 松本製作所 川崎市中原区井田杉山町 17 番 35 号

#### 導入前の課題

大型の金型が多く、最大 2 トンもの金型が使用頻度を問わず、工場の床に積み上げて保管されていた。検索時間がかかるだけでなく、安全管理の面でも懸念があった。

#### 導入後の効果

試験的に 50 型をクラウド上で管理し、検索時間の効果を測定。搜索者の知識やスキルに依存せず大幅な時間短縮につながっただけでなく、金型の保管場所についても使用頻度に合わせたレイアウトが検討されるようになった。



クラウド管理により整理整頓の意識も高まった

2 社共通  
導入の効果

- ① 検索時間が大幅に短縮
- ② 担当者以外でもスムーズな検索が可能
- ③ 管理が出来ている企業としてイメージアップ
- ④ 廃棄や返却リストの作成が可能
- ⑤ 金型の問合せ対応がスムーズに
- ⑥ 整理整頓の意識も高まる

#### 成 果

金型の年間検索時間 (試験導入時点)

# 約 42~45 時間削減

(5 営業日分に相当)

(検索時間 (有)東邦プラテックは約 73%、(株)松本製作所は約 61%の削減)

#### 今後期待できる効果

- ・管理システムへの慣れによるさらなる検索時間の短縮
- ・金型入替時間の削減で作業工数のさらなる削減
- ・金型置き場の縮小で、スペースを有効活用
- ・金型の使用頻度管理によりメンテナンスが効率的に



# IoTシステム搭載 農産物自動販売機

導入事例

## 農産物自動販売機のIoT化で 生産性向上と販売機会の損失を軽減！

**直**売を行う農家にとって、自動販売機の導入は販売機会を増やす貴重な手段です。モデル事業の1つであり、これまでの自動販売機にセンサー機能を加え、さらにスマートフォンで在庫状況を確認できる「IoTシステム搭載の自動販売機」を導入した木所農園と河崎養鶏園についてご紹介します。



センサー搭載で商品の販売状況がわかる！

### PROFILE

#### 木所農園 (木所 大輔代表)

高津区で江戸時代から続く農家を営む。以前は市場への出荷が中心だったが、都市化により近隣住民が増えたことで、現在は直売スタイルにシフトしている。少量・多品目で年間50種類もの野菜を販売。2018年からはトマトのハウス栽培にも取り組み、一番人気の商品となっている。



#### 河崎養鶏園 (河崎 誠代表)

養鶏場が多く集まる高津区宇奈根地区で養鶏農家を営む。濃厚で弾力のある黄身が特徴で、リピーターも多い。また、養鶏場から出る鶏糞を肥料にして、梨と柿の栽培も行なっている。河崎さんは2015年に家業を継ぎ3代目。社会人時代の経験を生かし効率化を進める。



## 1 IoT導入の背景・きっかけ 開発費が高額で諦めていたところ、 川崎市のモデル事業が導入の後押しに

木所農園では、もともと自動販売機での販売を行なっていましたが、**在庫状況の確認作業**が大きな手間となっていました。そのような折、川崎市主催の都市農業活性化の連携フォーラムに参加し、**自動販売機における直売の課題を**発表したところ、**システム開発会社とのつながりができ開発がスタート**しました。見積もりでは開発費用が高額だったため、一時は諦めていましたが、川崎市のモデル事業として採択されたことから開発を実施。実証には複数のモデルケースが必要だったため既に無人販売を行っていた河崎養鶏園にも協力を得ることになりました。



## 2 導入前の課題 作業現場から何度も確認する 手間がかかり、負担が重かった。

木所農園

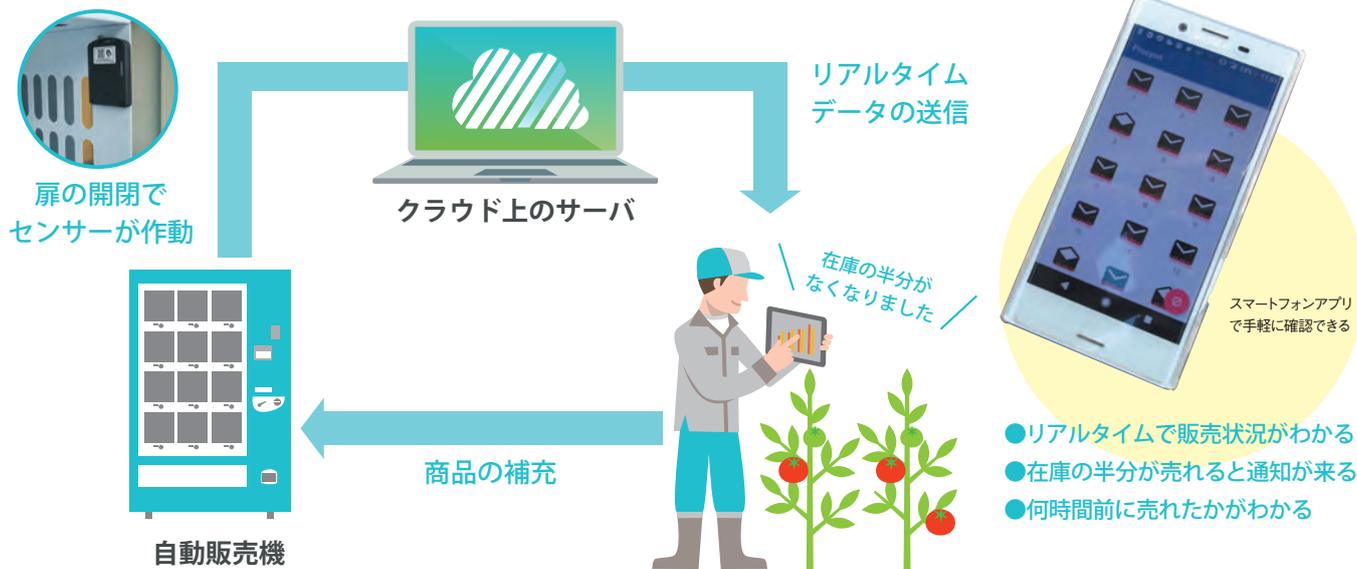
自動販売機の導入後は、**売れ行きの確認作業**を目視で行っていました。商品が売れて、**空の状態だと販売機会の損失にもつながるため、1日に何度も確認**に行かなければなりません。また、有人販売で販売し切れなかった商品も自動販売機で売りたいという思いがありましたが、**効率的に補充ができないため、廃棄ロス**が出ることもありました。

## 無人販売の生産性を上げるための 方法を模索しているところだった。

河崎養鶏園

河崎養鶏園では、今回の話があるまで自動販売機を導入していませんでした。**同養鶏場は年中無休で営業しているため、有人販売などに割く時間なるべく短くして、作業負担を軽減**したいという思いがありました。また、**無人販売もやっていたため、お釣りが必要な時があり、常に誰かが家になくってはならない**という課題も感じていました。

### 自動販売機 IoT システムイメージ図



## 3

### 導入後の効果

確認の手間がなくなり、作業効率と売上げがアップ

木所農園

労働時間を削減しながらお客様の購買機会が増加

河崎養鶏園

自動販売機内の在庫が半分なくなった時点でスマートフォンに通知が入るようになり、効率的に補充できるようになりました。さらには、直売量が増えたことで、廃棄ロスやスーパーなどに卸す量も減り、全体の利益率が高まっています。

IoT 搭載自動販売機を導入し、無人販売の営業時間が4時間延長しました。これまで時間が合わず買えなかったお客様にも販売できるようになったことで、労働時間を削減しながら売上げが5倍にアップするなど、期待以上の効果を得ています。

### 成果

#### 確認作業

1時間1回 → 0回 (通知のタイミングで補充)

#### 売上げ (IoT 機能搭載前後)

約2倍にUP

#### 有人販売の売残り

廃棄ロス削減  
(約 20,000 円分/月)

### 成果

#### 営業時間 (無人販売から自動販売機導入後)

8時間 → 12時間に延長

#### 売上げ (無人販売から自動販売機導入後)

約5倍にUP

#### 卵の有人販売時間

4時間 → 2時間半※に短縮

※仕分作業の時間のみの有人販売

### 今後の展開について

#### ← 木所農園

- 休みがとれた分を、家族サービスに使いたい
- お客様向けサービスのスマホアプリをリリースしたい

#### 河崎養鶏園 →

- 利益率の高い梨の作付面積を増やす作業を進めた
- 楽しく農家ができるよう、さらなる効率化に取り組みたい



施設栽培のトマトも順調に売上げをアップ



河崎養鶏園に導入した自動販売機



## アイシス 株式会社



### COMPANY DATA

業種	情報通信業
事業内容	ソフトウェアの開発、運用サポート、操作指導、保守およびネットワーク構築等
創業	1988年9月
代表取締役	雪井洋子
所在地	川崎市麻生区万福寺 1-1-1
従業員数	28名(正社員22名 非正社員6名) 内女性10名

### 企業紹介

「笑顔とコミュニケーションで満足サポート」をテーマに、会計や給与システムのプロとしてお客様のIT化を進め、システム開発業務を通じお客様の生活をサポート。また1人に1台の時代になったパソコンやタブレット等の指導によって、よりITを身近に感じてもらえるよう、各部門でそれぞれのサービスを提供しています。

## 女性が活躍する会社を目指し、女性社員の働きやすい環境づくりと、育成・評価を一体的に推進

- ①人事評価制度の見直し
- ②「女性活躍方針」の策定
- ③産休・育休からの復職がスムーズになるよう支援
- ④時間外の削減(月20時間以内を達成)
- ⑤有給取得を奨励(8割程度の取得率を達成)

### 1 経営課題

Task

既存の人事評価制度が、複雑な評点方法や評価基準となっていたため、仕組みの簡略化により、運用面で従業員が容易に活用できるよう改善したいと考えていました。また、当社は代表者をはじめ女性が多く活躍する職場であることから、今後の採用活動に向け、産休・育休から復職しやすい環境など、女性や若者が働きやすい職場づくりに取り組むたいと考えていました。

### 2 取組概要

Approach

人事評価制度は、専門家のアドバイスを受け、チェックシート方式を導入。評価項目を明確化し、平等な評価を可能にするとともに、自身の目標を達成すれば賞与に反映できる仕組みとしました。また、「女性活躍方針」を策定し、具体的な取組として産休・育休中の職員に対する「こまめな連絡・面談」を行うなど、女性や若者にとって働きやすい環境になるよう取り組んでいます。

### 3 実施効果

Effect

人事評価制度を簡素化したことで、従業員はもちろん、管理職からも分かりやすくなったという声が出ています。また、「女性活躍方針」を策定し、女性が少ない部署があることや、昇進を希望する女性が少ないという課題に対し、目標や取組内容、実施時期を具体的に定めて実行しています。こうした取組から、今年度の「かわさき☆えるぼし」認証企業にもなりました。

### 経営者 INTERVIEW

#### あらゆる環境の人々が働きやすい職場に

IT業界では依然として残業が多く、女性や若者が長く働くことが難しい職場と見られがちです。しかし当社では、社員の心と身体の健康が第一と考え、就業規則の見直しや、復職支援、社内環境の改善・整備を行ってまいりました。その結果、残業は月20時間以下を達成、有給取得率も8割程度になるとともに「ユースエール」※や「かわさき☆えるぼし」の認定企業となるなど、女性にとって働きやすい環境を実現しています。

※ユースエール…若者の採用・育成に積極的に、若者の雇用管理の状況などが優良であると国が認定する制度。県内の認定企業は23社(令和2年2月現在)。

代表取締役 雪井 洋子

#### 今後の展開

- ・管理職となれる女性の育成強化
- ・現行の取組を工夫してより働きやすい環境に

### 社労士による取組評価

これまで、育児休業制度の拡充や、人事評価制度の整備などを通じて、働きやすい職場の構築と生産性の向上に取り組まれました。さらなる取組として、既存の社員、新規採用者に女性が比較的多いことから女性活躍支援に重点的に取り組まれています。全社を挙げての取組として社内に周知するために、社長自ら全社ミーティングにおいて、女性活躍支援を重点課題にすることを宣言し、アクションプランを作成して、3か年計画で具体的なプロジェクトを進行中です。アイシス株式会社は、進化を続けています。

## 株式会社 灰吹屋薬局



▶ドラッグストアでは最高齢(82歳)の女性もイキイキと働いている。



### COMPANY DATA

業種	小売業他
事業内容	調剤薬局、ドラッグストア、生活支援サービス
創業	1765年(明和2年)
代表者	代表取締役社長 鈴木 孝寛
所在地	川崎市高津区溝口 3-14-19
従業員数	244名(正社員 76名 パート 168名)

### 企業紹介

地元川崎市に根ざして255年、江戸時代から続く老舗薬屋。「地域の皆様のお薬箱でありたい」という思いを大切に、現在はドラッグストア、調剤薬局、フィットネス、生活支援サービスの4つの事業を展開している。薬だけではない健康という広い視点から地域のお客様とのコミュニケーションを図り、豊かで生き生きとした毎日をサポートしている。



女性の働きやすい職場を目指し、ITの有効活用と、育児・健康を充実させる制度の充実



- ①女性管理職が3割以上
- ②従業員の女性割合が8割弱
- ③婦人科検診の受診費用会社全額負担
- ④近隣の保育園との提携契約
- ⑤毎年3名程度の産休育休取得実績
- ⑥育児短時間勤務を延長(最大9歳まで利用可)
- ⑦ドミナント展開により、転居を伴う転勤なし

## 1 経営課題

Task

灰吹屋薬局では、部署によっては残業が多く、有給も消化できていない傾向がありました。そのため、特に女性が多く活躍する、薬局やドラッグストアでは、出産・育児から復職しても勤務時間が合わずに仕事が続けられないという課題があり、業務効率化により残業を減らし、有給休暇の取得を促進する必要がありました。

## 2 取組概要

Approach

ドラッグストアでは全店舗で自動発注を、薬局では大半の店舗で電子薬歴を導入したほか、本部の商品登録・請求書発行作業にRPAを導入するなど、定型業務を効率化しました。また、勤怠管理システムの導入に向けた取組を進めています。他にも、近隣保育園との提携契約や、転居を伴う転勤をなくすなど、女性が働きやすい職場づくりのために様々な取組をしています。

## 3 実施効果

Effect

ITの導入により、大幅な業務の効率化・時間削減に繋がりました。今後は、さらなる効率化に向け、勤怠管理システムの導入を検討しています。システムの導入により、手作業だった勤怠集計が、1店舗あたり5時間の時間削減に繋がると見込んでいます。これらの取組により、育児をしながらでも女性が安心して働ける職場づくりに一步一步近づいています。

### 経営者 INTERVIEW



多面的な改革で、**連動的に課題を解消していきたい**

業務効率化の取組を通じ、実施前は37.14%であった有給休暇の取得率が、実施後は、15.48%上昇し、52.62%になりました。また、福利厚生では、子育て世代のための保育園との提携なども実施。現在は、**健康経営優良法人の認定**も目指しています。社員が活躍できる環境を作ることが、**結果的にお客様へのより良いサービスに還元される**ものと考えています。

代表取締役社長 鈴木 孝寛

### 今後の展開

- ・健康経営優良法人の認定
- ・調剤薬局の自動発注システム導入
- ・勤怠管理システムの検討・導入

## 社労士による取組評価

調剤薬局の薬剤師とドラッグストアや薬局など他の部門の社員の間には、勤務時間や有給取得率に、業務の性質から大きな差がありました。そのため、健康経営を目指す同社としては、全社的な長時間労働の低減と有給取得率の向上が急務でした。そこで、ドラッグストアの自動発注システムや、薬局の電子薬歴の導入による合理化に加えて、店長職に、有給の計画的付与制度の導入を検討。また、ドラッグストアのアルバイトを戦力化するため、登録販売員資格取得の研修を随時実施するなど、多角的に働きやすい職場環境の整備に取り組まれています。

# CASE 9

川崎市生産性向上・働き方改革取組事例

## 株式会社 渡辺土木



▶リクライニングチェアを社員全員に支給し、10分間のお昼寝タイムを導入。



### COMPANY DATA

業種 土木建設業  
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 1941年1月  
代表者 代表取締役 渡辺誠一郎  
所在地 川崎区殿町 1-4-10  
従業員数 15名

### 企業紹介

「地球環境を守り、子供たちのより良い未来をつくる為に」をテーマに、土木、上下水道、太陽光発電といった「3つの柱」で人と町の環境を支える取組を行っています。さらに、世界的な取組である「持続可能な開発目標 (SDGs)」についても積極的に取り入れ、企業としての目標を達成できるように、あらゆる分野を学びながら事業展開を図っています。

## “ 社会に貢献する会社を目指した取組を通じ、社員の働きやすい会社にも変革 ”

- ① 定時退社の徹底
- ② 有給休暇の取得奨励
- ③ 完全週休2日制
- ④ 多様な人材の活用
- ⑤ 定年の撤廃
- ⑥ シャワー室の設置
- ⑦ 社員の快適な「お昼寝・休憩」のためのリクライニングチェアの導入

## 1 経営課題

Task

バブル崩壊を機に、事業内容を、民間工事中心から公共工事中心に見直し、現場施工作業から現場監督業務に業務転換を行いました。こうした業務転換に伴い勤務体系を見直してから、その時々<sup>々</sup>の社会の要請や行政の施策に合わせて、女性活躍、障害者雇用、環境経営などを積極的に取り入れています。社会に貢献する会社を目指して、会社を変革、発展させていくことが継続的な課題です。

## 2 取組概要

Approach

工事を効率的、計画的に実施するためには、適切な業務計画が重要です。当社は、従業員の定年を撤廃したことから、ベテラン社員が多く在籍し、若手社員へのアドバイスをを行っているため、効率的に業務を進めることが可能です。また、現場監督員への女性の配置や、障害者雇用、CO<sub>2</sub>削減など、社会的な課題への対応を通じ、社員の働きやすい環境づくりに取り組んでいます。

## 3 実施効果

Effect

働きやすい環境づくりに取り組んだことで、効率的に業務を進められるようになり、時間外の削減や工期の短縮、光熱費の削減を実現。会社として利益が生まれるようになり、有給休暇の取得率向上にも繋がっています。また、多様な人材活用や環境経営への取組が認められ、昨年度は「かわさき☆えるぼし」認定企業となるとともに「スマートライフスタイル大賞」も受賞しました。

### 経営者 INTERVIEW

取組は、自分がしてもらって嬉しいことをするだけ  
当社では、女性や障害者、若者から60歳以上のシニアの方まで、**すべての従業員が働きやすい職場づくりを目指した取組**を行っています。そのため、**従業員からの要望を積極的に取り入れる**よう心がけており、実際にシャワー室の設置などに繋がっています。また、子どもたちにより良い未来がつけられるよう、環境経営にも取り組んでおり、**LED化や窓用断熱フィルムの活用等を実施し、電力使用量75%減を実現**しています。

代表取締役 渡辺 誠一郎

### 今後の展開

- ・更なる女性活躍推進に向けた取組
- ・労働単価の増額

## 社労士による取組評価

女性活躍の推進・障害者雇用に積極的な企業です。また、昼寝タイムを導入し、適度に休憩をとることで、生産性向上を図るとともに、社員の疲労緩和に取り組んでおり、社員にとっては働きやすい職場になっています。また、土木業界では難しいと思われる週休二日制を取入れ、日給制の社員が不利益とならないような取組も行っています。他にも、社員の特性を伸ばすための教育も惜しまず、外部から講師を招き、社員の仕事に対する意識や知識向上を図っています。このように、社長自らが施策に率先して取り組んでいる先駆的企業です。

## 有限会社 細川樹脂



### COMPANY DATA

業種	製造業
事業内容	プラスチック精密加工・組立・販売
創業	1976年1月
代表者	代表取締役 細川真澄
所在地	川崎市中原区刈宿 30-1
従業員数	13名（正社員9名 非正社員4名）

### 企業紹介

創業以来、樹脂加工の専門メーカーとして、樹脂加工技術を追求。樹脂は金属に比べて変形しやすく精度の維持が難しいが、同社では樹脂加工業界で先駆けてNC（数値制御）機械を導入するなど、独自の加工ノウハウを築き上げてきた。また2012年には環境省が策定した「エコアクション21」の認証登録を取得した。



## 「環境経営」と「働き方改革」に取り組み、 売上高の増加と労働環境の改善を両立



- ①従業員の多能化 ②時間外労働の削減と賃金改善 ③休暇取得促進 ④全社員参加の毎日朝礼

### 1 経営課題 Task

以前は大量生産に合わせ、従業員が作業を分担して製品を製造していました。しかしリーマンショックにより生産量が大きく減少し、従業員の手待ち状態が生じるように。そもそも流れ作業では作業が分断化されるため、完成品に対する責任感を希薄にさせてしまうという懸念もあり、業務改革は緊急の課題でした。

### 2 取組概要 Approach

従業員の技術向上、工作機械の導入を積極的に進め、一人で全工程に対応可能な体制を構築。従業員が主体的に工程品質確保に取り組むようになりました。また、エコアクション21の導入により、作業環境や工程の見直し意識が定着し、効率化に繋がっています。同時に全従業員参加の朝礼を毎日行い、コミュニケーションを活性化することで、休暇を取得しやすい環境を整備しました。

### 3 実施効果 Effect

業務効率の向上、仕事量の平準化により、売上高が増加。また労働環境においては残業時間削減のほか、従業員の有給休暇取得日数も5日以上を達成しました。残業代が減少した分については基本給の増加など待遇改善により、従業員に還元。従業員にとってこれまで以上に安心して働ける職場づくりが実現されました。

### 経営者 INTERVIEW



「製品の品質」＝「従業員の品質」と考えています  
当社では製品に対する作業者の愛情が、品質を安定させる源泉だと考えています。働き方改革や環境経営においても従業員の意見が第一。従業員が自主性を持って進められるよう、従業員をリーダーに置き、チームで業務改善に取り組みました。ただし働き方改革は、経営面で見ると、短期的にはマイナスの影響も生じがちです。これを長期的な視点に立って継続的にいき、プラスにしていくことが経営者の役割だと思います。

代表取締役 細川 真澄

### 今後の展開

- ・持続可能な会社経営
- ・ワークライフバランスの向上
- ・ニーズに合わせた働き方の実現

### 社労士による取組評価

独自の環境経営システムの構築・運用を通じて、業務効率化の推進と残業時間の減少、基本給の増加等による待遇改善により、従業員のやる気を引き出すことに成功しています。

一方で、勤務ルールの一部について、必ずしも明文化に至っていない部分も見受けられましたので、今回、就業規則の見直しを支援させて頂きました。ルールが分かりやすくなり、従業員にとってより働きやすい職場環境づくりに繋がるのではないかと思います。社長は今後も更なる働き方改革を進める意向であり、同社のますますの発展が期待されます。

## 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。

## 株式会社 東洋社



### COMPANY DATA

業種	設備工事業
事業内容	空調設備設計・施工、ダクト設備設計製作施工
創業	1970年3月
代表者	代表取締役社長 阿萬太
所在地	川崎市麻生区東百合丘 1-22-10
従業員数	9名

### 企業紹介

主に大手サブコン等の下請け工事会社として、公共施設、工場、商業施設、オフィスビルなどの空調設備とそれに付帯する工事などを一括で請け負う。人々が安心して当たり前で過ごせる空調環境作りの一端を担う現場代理人として、協力会社や取引先から高い評価を受けており、企業として安定した成長を続けている。



様々な制度を積極的に取り入れ、  
働きやすい職場、働きたいと思ってもらえる職場に



- ①コアタイムのない完全フレックスタイム制の導入
- ②勤務間インターバルの導入
- ③法定外休日の自由設定制度の導入
- ④課内の残業を削減した場合等に各種手当を支給

## 1 経営課題

Task

同社が取り扱う空調の施工管理業務は、いわゆる 3K と呼ばれる仕事です。夜間や休日の出勤がある社員の士気を保ちつつ、いかに休ませるか。また、平日に休みを取りやすい現場と取りづらい現場があり、それが有給取得率の社員間格差を生む為、それを平等にするにはどうすればよいか。それぞれ効果的な施策が必要でした。

## 2 取組概要

Approach

フレックス制や勤務間インターバルを導入し、仕事の状況に合わせ、無理なく自由に勤務時間を決められる体制に。また、法定外休日※1についても社員が決められる制度を導入し、土曜日や祝日に有給を充てられるようにしました。他にも、課内の残業を削減したり、有休を取得して旅行に行きお土産を購入した場合に手当を支給するなど、会社独自の取組を実施しています。

## 3 実施効果

Effect

フレックス制と勤務間インターバルで残業が減りました。また、従業員が状況に応じて法定外休日の自由設定を行うことにより、通常の勤務日となった土曜日や祝日に有給を充て、月間の所定労働時間の範囲内で平日の所定労働時間を短時間労働に調整することもでき、結果的に労働時間の抑制に繋がっています。現場によって生じていた不平等も解消されました。

※法定外休日＝一般的な週休2日制の企業では、日曜日を「法定休日」土曜日や祝日を「法定外休日」と定めています。

大変な仕事だからこそ、社員の権利を守りたい  
今回の就業制度は、**全社員の有給の取得を促し、社員同士の不公平感を和らげるものになると期待しています**。当社では、この他にも各種手当などを実施しており、**社員に働きがいを感じてもらえる職場づくり**に着手しているところですが、最終的には採用難と言われるこの業界で、「**ここで働きたい!**」と**思ってもらえる会社づくり**を目指しています。

代表取締役社長 阿萬太

### 今後の展開

- ・データベースのクラウド化で帰社しなくてよい仕組みづくり
- ・代休制度の確立

## 社労士による取組評価

夜間の工事を依頼されることがあるので、すでに導入されている「勤務間インターバル制度」を就業規則へ追加するための注意点を伝えました。また、無料のツールを有効利用し、安全管理・品質管理・お客様への対応・自分の今日の業務評価を会社に送るようになるなど、業務効率化を図っています。こうした取組で時間外を削減し、有給取得を促進するとともに、時間外を削減できたら会社独自の手当を支給するなど、社員が働きやすいと思える職場にできるよう、社長自ら率先して行動している点が大変素晴らしいと思います。



## 株式会社 創新ワールド



### COMPANY DATA

業種	コンサルティング業
事業内容	経営塾運営、企業研修、異業種交流会企画・運営支援
創業	2002年4月
代表者	代表取締役 齋藤貴之
所在地	川崎市高津区久本 3-5-7
従業員数	5名

### 企業紹介

「私達一人一人の自己実現と共に、顧客一社一社の黒字存続」をビジョンに、中小企業経営者向け経営塾の運営、企業研修などの業務に取り組む。600名以上の卒業生を輩出した経営塾で蓄積された事例やノウハウを活かして、クライアントのニーズに合わせて徹底的にカスタマイズする、他社には真似の出来ない社員教育研修を展開している。

## 働くママ達が作り上げてきた、働き方のルールを明文化する

- ①これまで暗黙の了解だった働き方を就業規則に落とし込む
- ②子育て世代が「働きやすい職場」であるという強みをPRできる体制づくり

### 1 経営課題

Task

実務の中心を担う社員3名が幼い子どもを持つ母親であることから、その時々で社内の独自ルールを策定し、暗黙の了解で共有。その結果、仕事が滞りなく進んでいけば休みや勤務時間も制限しないという就業スタイルに。社員は働きやすさを感じていますが、今後、異なる条件の社員が入った時のことを考えると、会社としての現状の課題を整理する必要性を感じていました。

### 2 取組概要

Approach

子育て中の社員には理想的な環境となっています。そのため、社労士からのアドバイスをうけ、新たな就業スタイルを作るのではなく、今ある働き方を法令に則ったものへと明文化する取組を実行。また、新たな社員の受け入れに向け、子育て世代が働きやすい職場であるという強みをPRできるよう、来年度の「かわさき☆えるぼし」の取得を目指し、取組を行っています。

### 3 実施効果

Effect

モデル事業の取組をきっかけに、社員全員で現状の課題や強みを考えることができ、働き方に対する意識改革に繋がりました。今後は、さらに女性が働きやすい職場環境をつくれるよう、来年度「かわさき☆えるぼし」認証企業になることを目指し、働き方のルールの明文化や、新しい取組の追加を進めていく予定です。



経営者  
INTERVIEW

### 多様化する時代、 ルールを設けすぎない就業規則を

当社は実力のある素晴らしい社員によって支えられています。彼女達がかっこいい働きやすい環境を提供することが第一であり、その考え方が、多様化するこれからの時代にもフィットしていくと考えています。法令に合わせてルールを作ることは大切ですが、一番は当社で働く社員のモチベーションを高めるようなものを作りたいと考えています。

代表取締役 齋藤貴之

### 今後の展開

- ・現状の働き方に則った就業規則の明文化
- ・「かわさき☆えるぼし」認定企業に向けた取組

### 社労士による取組評価

社員の家庭環境の変化に伴い生じるワークライフバランスの課題を、会社全体で「どのように取り組めば社員が働き続けられるか」ということを立ち止まり考え、試行錯誤されながら折り合いがつく地点を見つけられていました。そうした実態に応じた運用は、社員全員が同時期に産休を取るという必要に迫られて培われたものであり、特に、事業主の方が、社外の取引先企業等に対して、会社の実情を説明し協力を仰いだことが大きく功を奏していたように感じます。

# CASE 14

川崎市生産性向上・働き方改革取組事例

## 田代精工 株式会社



▶工具研磨工として「かわさきマイスター」に認定された工場長。



### COMPANY DATA

業種	金属製品製造業
事業内容	切削刃具の再研改造、特殊刃具の製造
創業	1970年2月
代表者	代表取締役社長 伊藤 秀雄
所在地	川崎市幸区南幸町 2-33
従業員数	46名（正社員 43名 非正社員 3名）

### 企業紹介

切削刃具の再研磨の専門業者として1970年に創業。社員一人ひとりが高い技術を有し、材質・形状を問わず、切削刃具の高精度・高能率加工に貢献。「より良い刃具をより速く、安く」をモットーに、大物品から小物品まで1本から対応し、産業界から高い評価を得る。また使用済み刃具を再利用し、省資源・低価格化にも寄与している。



## 「働き方改革」は、何から始めればよいのか という初歩的なところから



- ①長時間労働の是正 ②画像工具測定器を導入し、業務効率化・生産性を向上
- ③若者や女性など、多様な人材の活用を検討

## 1 経営課題

Task

創業以来、お客様第一主義を掲げ、社長自ら技術者として現場に立ってきた結果、「工具の便利屋」として親しまれるようになったが、一方で終業時間の間際に急ぎで研磨を依頼されるケースも多く、残業が常態化。社員の高齢化という課題も抱えており、人材を確保するためにも、長時間労働の是正は急務だった。

## 2 取組概要

Approach

ノー残業デーや、残業が必要となった際の業務内容を社内全体で把握できる「申告制残業制度」の導入など、専門家のアドバイスを反映し、就業規則を改正中。また基本給を上げられるよう、生産性向上の取組の一つとして、複数の測定工具の機能を併せ持つ「画像工具測定器」を導入した。

## 3 実施効果

Effect

規則改正中のため目に見えた効果はまだ出ていないものの、働き方について社内全体で検討する機会が増えたことで、作業はなるべく就業時間内に収めるなど、社員の意識が変わりつつある。また画像工具測定器の導入においては、測定時間を月換算で約80時間削減することができ、生産性の向上につながった。

### 経営者 INTERVIEW



### 専門家の意見が社内の風向きを変えた

私をはじめ、長くこの会社で働いてきた人ほど「長年このやり方でやってきたのだから」と、これまでの労働の在り方に固執してしまいがちです。働き方改革への対応は、短期的には中小企業の経営にマイナスな面が大きいです。これは**田代精工が未来へと向かうために必要な改革**なのだと考え、新たな取組を進めようと思っています。今後は社員全員で力を合わせ「**町工場=きつい、きたない**」といったイメージを無くし、**多様な人材がフレキシブルに働く**ことができる職場を目指します。

代表取締役社長 伊藤 秀雄

### 今後の展開

- ・ノー残業デーの導入
- ・自社オリジナル商品の展開
- ・多様な人材の活用

## 社労士による取組評価

残業時間の削減が難しく、また、残業している業務内容を上長が把握していないようでしたので「ノー残業デー」や「申告残業制度」の導入についてご案内しました。さらに、社員の高齢化という課題もあり、今後は定年年齢の廃止や、多様な人材の活用が出来るよう、未経験者・女性でも扱えるような機械の導入などを検討されています。製造業は3Kと言われることが多いですが、「そんなことでは人が集まらない」という危機感を強く持ち、労働環境をよくし、様々な人材を活用して働きやすい職場にしたいと多方面に努力されています。

## 株式会社 KINCARN



▶採用サイトに誘導する目的でつくられたQUOカード。



### COMPANY DATA

業種 国際幼稚園  
 事業内容 インターナショナルスクールおよび認可保育園※の運営  
 創業 1998年10月  
 代表者 代表 瀧澤 昌子  
 所在地 川崎市川崎区堤根 37-1  
 従業員数 29名 (キンカーンインターナショナル 17名  
 だるまキッズ大師園 12名)

※ 2020年4月より認可保育園に移行予定

### 企業紹介

インターナショナルスクールと認可保育園を運営。「グローバル教育の基礎づくり」という教育方針のもと、子供に寄り添う日本の教育と自立を重んじるインターナショナルスクールの考え方を融合させた教育カリキュラムを推進。園児が、将来グローバルに活躍するための基礎力を培うことを目的に、9か国の先生たちが園児の生活を支援しています。



## 保育士不足解消に向け、 多様な働き方を導入し「雇用の拡大」を目指す



- ①採用活動の工夫によりコスト削減 ②変形労働時間制導入の仕組みづくり

### 1 経営課題 Task

キンカーンでは、運営する2つの園のうち、1つを認可保育園に移行するために保育士の増員が必要となりました。同園ではこれまで本格的な採用活動は行っておらず、折からの保育士不足の中で、短期間で複数名の有資格者を雇用するためにはどのような方法が効果的か、社労士などの専門家の意見を聞きながら検討を行いました。

### 2 取組概要 Approach

専門家との話し合いを重ねながら施策のアイデアを膨らませ、市の支援メニューを有効活用しながら、採用専用HPの作成や、就職フェアへの出展、QUOカードを使ったPR企画、社員紹介謝礼の制度化などを実行しました。また、変形労働時間制の仕組みづくりにも着手しています。

### 3 実施効果 Effect

実質的な効果が上がるのはまだ先ですが、これまで同園が利用してきた人材紹介のコストを考えると、予定した人数の採用がスムーズに進めば、およそ300万円もの費用削減につながります。こうした費用削減効果は、従業員への還元や、新たな事業への投資など、今後の発展に向けた前向きな取組への活用が期待されます。

### 経営者 INTERVIEW



#### 魅力ある職場環境をつくる足がかりに

今回、当園がやりたいことを相談できました。採用面でのアイデアを具現化できたこと、こちらが知らなかった点などのアドバイスを受けることができ、**低コストで施策につなげることができました**。また、**変形労働時間制の導入提案を受けて、時短勤務や保育補助などの多様な人材の受け入れおよび、定着しやすい体制をつくる一歩が踏み出せた**と思います。

代表 瀧澤 昌子

#### 今後の展開

- ・変形労働時間制の整備
- ・インターナショナルスクール姉妹園の設立

### 社労士による取組評価

インターナショナルスクールとして、外国人を積極的に雇用して活躍の場を広げています。今後は補助者や短時間勤務等の多様な人材を受け入れる可能性があるため「変形労働時間制」をアドバイスし、導入に向けて取り組んでいます。また、定着しやすい体制をつくるため、有給休暇の長期間利用や、経営側に携わる人は入管法研修会への参加、従業員に対しては教育内容に関する研修会への参加を計画中とのことで、職場環境の改善と社員の育成に力を入れていて素晴らしいと感じます。引き続き、従業員の定着を目指して取り組んでもらいたいと思います。

## 株式会社 しむら



▶ 自社で製造・販売しているセサミオイル



### COMPANY DATA

業種 化粧品製造小売業  
 事業内容 天然素材を原料とした化粧品・ヘアケア製品の企画・製造・販売  
 創業 1972年12月  
 代表者 代表取締役社長 川崎 雅代  
 所在地 川崎市宮前区馬絹 6-20-1  
 従業員数 10名（正社員4名 非正社員6名）

### 企業紹介

現代に生きる人々の健康、美容に貢献することを志として、セサミオイルやヘナなどの天然素材をベースとした化粧品やヘアケア製品のほか、天然ハーブを使用した犬用の毛染トリートメントを製品化し、販売する。また、社長である川崎氏がNPO法人日本アーユルヴェーダ協会理事を務めることから、アーユルヴェーダサロンやヨガスタジオの運営も行う。



女性が長く、安心して働き続けられる職場をつくる



- ①フレックスタイム制度の仕組みづくり ②子育て・介護がしやすい職場づくり ③倉庫作業の簡略化

## 1 経営課題

Task

従業員の9割が女性であることから、女性が働きやすい職場づくりはかねてより課題になっていました。社員間で調整し、時短勤務をはじめ可能な限り子育て中の社員の都合に合わせてきたものの、制度化ができておらず、統一感のない状態に。現在の対応を制度化するための仕組み、規程の整備が急務でした。

## 2 取組概要

Approach

現在の勤務体系に合わせて、育児・介護休暇の規定化を実施しました。現在、フレックスタイム制・短時間正社員制度の導入を目指し、規定の見直しを実施しているところです。さらに、商品・資材の在庫管理システムや軽量ラックを導入するなど、倉庫内の環境整備にも着手し、効率性と安全性を高めました。

## 3 実施効果

Effect

育児・介護休暇の規定が整備されたことにより、社員が公平に制度を活用できる環境になるとともに、新たな人材も受け入れやすくなりました。また、在庫管理システムの導入においては、本社と倉庫間の往復時間を短縮したことから、労働時間を大幅に削減、生産性向上・働き方改革の両面で効果を発揮できました。

### 経営者 INTERVIEW



### 働き方改革は従業員に寄り添って取り組む

従業員の心が健康でなければ、健康をテーマにする企業が成長することはできないと考えています。それに能力のある女性が、子育て、介護でキャリアが途切れてしまい、社会に居場所がなくなってしまうのはあまりにもったいない。いまは時短勤務の制度化やテレワークの実施など、一つひとつ形にしているところです。今後もさらに働き方改革を進め、女性の活躍に、ひいては健康な社会づくりに寄与したいと思います。

代表取締役社長 川崎 雅代

### 今後の展開

- ・新たな従業員の採用
- ・テレワークの推進

## 社労士による取組評価

社長の経験や思いから、女性の活躍しやすい環境を整え、自分の生活や子育てと仕事を両立できるよう、社員間で支えあう体制を重視していました。同時に、今後社員の更なる採用をしていくためには、この取組を会社の制度として確立する必要性があることも感じていらっしゃいました。そこで、育児休業の規程化、午後の勤務を柔軟に行える「フレックスタイム制」や、短時間勤務でも正社員としての処遇を実現する「短時間正社員制度」の導入を目指すなど、さらに働きやすい職場にするため、制度改革に意欲的に取り組まれています。

# 川崎市の生産性向上・働き方改革支援

## 生産性向上促進事業支援補助金

### ●生産性向上チャレンジ支援

市内において、主にソフト的な取組や簡易的なITツールの導入等による生産性向上・働き方改革に関する取組に要する経費を支援します。

<b>対象</b>	市内に事業所を有して 1年以上事業を営む中小事業者等	<b>補助対象経費</b>	内容
<b>補助上限額</b>	<b>50万円</b>	設備導入費	機械装置、工具・器具、ソフトウェア等の購入に要する経費
<b>補助率</b>	<b>1/2以下</b>	クラウド等利用料	導入するソフトウェアのクラウド、システム、メールサーバー等の使用料
		保守・サポート費	導入設定、マニュアル作製、導入研修、セキュリティ対策等に要する経費
		その他経費	その他市長が必要と認める経費

※「その他市長が必要と認める経費」とは補助対象事業に係る「消耗品費」、「雑務費」の諸経費を指します。

### ●先端設備等実践導入支援

市内において、主に設備（ハード）導入等による生産性向上・働き方改革に関する取組に要する経費を支援します。

<b>対象</b>	市内に事業所を有して 1年以上事業を営む中小事業者等	<b>補助対象経費</b>	内容
<b>補助上限額</b>	<b>100万円</b>	設備導入費	機械装置、工具・器具、ハードウェア等の購入に要する経費
<b>補助率</b>	<b>1/2以下</b>	特許等利用料	特許・実用新案等を他の事業者から譲渡又は実施許諾（ライセンス料含む）に要する経費
		設計・工事費	既存設備の更新又は既存設備の改造を行う際の設計・工事に要する経費
		保守・サポート費	導入設定、マニュアル作成、導入研修、セキュリティ対策等に要する経費
		専門家指導費	外部から技術指導を受ける場合に要する経費
		運搬費	機械装置、工具・器具等購入の配送・設置等に要する経費
		その他経費	その他市長が必要と認める経費

※「その他市長が必要と認める経費」とは補助対象事業に係る「消耗品費」、「雑務費」の諸経費を指します。

## 支援の対象となる中小事業者等の範囲

生産性向上・働き方改革支援の補助金は、下表のとおり、幅広い業種の中小事業者の方が支援対象となります。

	業種・組織形態	資本金	従業員
		資本の額又は出資の総額	常勤
資本金・従業員規模の一方が右記以下の場合対象（個人事業主を含む）	製造業、建設業、運輸業	3億円	300人
	卸売業	1億円	100人
	サービス業（ソフトウェア業、情報処理サービス業、旅館業を除く）	5,000万円	100人
	小売業	5,000万円	50人
	ゴム製品製造業（自動車又は航空機用タイヤ及びチューブ製造業並びに工業用ベルト製造業を除く）	3億円	90人
	ソフトウェア業又は情報処理サービス業	3億円	300人
	旅館業	5,000万円	200人
	その他の業種（上記以外）	3億円	300人
組合関連	企業組合、協業組合、事業協同組合、事業協同小組合、協同組合連合会、商工組合、商工組合連合会、商店街振興組合、商店街振興組合連合会 等		
その他の法人	医療法人、社会福祉法人※1 特定非営利活動法人※2		

※1 資本金・従業員規模の一方がサービス業に記載の数値以下のもの。※2 資本金・従業員規模の一方が法人の主たる業種に記載の数値以下のもの。

# 川崎市は市内の中小企業の生産性向上と働き方改革を支援します！

## 中小企業等人材育成・確保支援事業補助金

### ●人材育成のための取組への補助

生産性向上等に向け、中小企業等の経営者又はその従業員が必要な技術、技能又は知識の習得を図るために必要な各種研修制度の受講等に要する経費を支援します。

対象	市内に事業所を有して 1年以上事業を営む中小事業者等
補助 上限額	<b>20万円</b>
補助率	<b>1/2以下</b>

補助対象経費	内容
旅費	従業員の研修機関等への派遣に要する交通費
専門家謝礼	社内研修の講師等への謝礼
研修受講料	外部機関等で開催される講習会の受講料 ※ 1
会場借上費	外部施設を利用した社内研修等の開催のための会場借上費
機械器具使用料	社内研修等の開催にあたっての外部施設での備品使用料等
その他経費	その他市長が必要と認める経費 ※ 2

※ 1 外部研修は研修終了時に研修主催者から受講修了証等の受講を証明できる書類が必要となります。また、研修受講料には検定料も含むこととなりますが、同一の従業員1名につき受験する級において各1回を限度とします。

※ 2 「その他市長が必要と認める経費」とは補助対象事業に係る「消耗品費」、「雑務費」の諸経費を指します。

### ●人材確保のための取組への補助

生産性向上や働き方改革に取り組む市内中小企業の人材確保を支援するため、就職フェアへの出展や、就職希望者に自社をPRするための動画やパンフレット等の製作に要する経費を支援します。

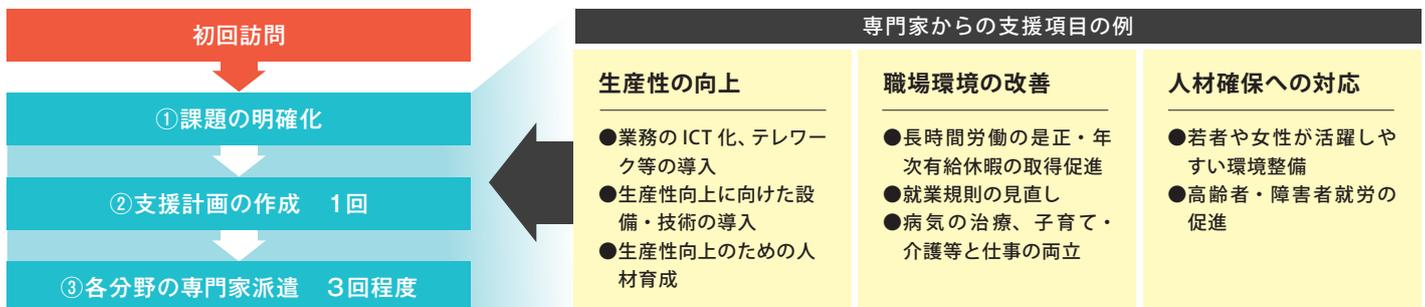
対象	市内に事業所を有して 1年以上事業を営む中小事業者等
補助 上限額	<b>20万円</b>
補助率	<b>1/2以下</b>

補助対象経費	内容
外部委託料	広報物の製作等に関する外注費
出展小間料	就職フェア等のイベント出展費
会場借上費	求職イベント等を主催する際の外部施設の会場借上費
機械器具使用料	求職イベント等の開催にあたっての外部施設での備品使用料等
その他経費	その他市長が必要と認める経費 ※

※ 「その他市長が必要と認める経費」とは補助対象事業に係る「消耗品費」、「雑務費」の諸経費を指します。

## 生産性向上・働き方改革 専門家無料派遣相談

生産性向上や働き方改革に取り組みたいが、「何に取り組めば良いかわからない方」や、「業務効率のためにシステム導入を検討している方」など、課題や状況に応じた専門家（ITの専門家、社会保険労務士、中小企業診断士等）を無料で派遣し、支援します。



お問合せ先

◎生産性向上促進支援事業補助金  
◎生産性向上・働き方改革 専門家無料派遣相談  
経済労働局産業政策部企画課  
TEL 044-200-2332/FAX 044-200-3920

◎中小企業等人材育成・確保支援事業補助金  
経済労働局労働雇用部  
TEL 044-200-3653/FAX 044-200-3598



**【発行】**

**川崎市経済労働局産業政策部企画課**

〒210-0007 川崎市川崎区駅前本町 11-2 川崎フロンティアビル 10階

**TEL** 044-200-2332 **FAX** 044-200-3920

**E-mail** 28kikaku@city.kawasaki.jp

2020.3