

令和7年度

働き方改革・ 生産性向上 取組事例集



デジタル化推進支援 P.3 →

先端設備等実践導入支援 P.9 →

デジタル人材等育成支援
(デジタル人材育成支援) P.11 →

デジタル人材等育成支援
(リスキリング支援) P.15 →

デジタル化推進・
人材育成支援 P.17 →

中小企業DXモデル
開発支援事業 P.21 →

労働災害防止啓発事例 P.23 →

推進事業者の表彰 P.25 →



川崎市の中小企業に働き方改革と生産性向上を。

現在の日本は生産年齢人口が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・生産性向上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、働き方改革や生産性向上への取組支援を行っております。企業によって抱える課題や悩みは様々ですが、「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強化」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テーマです。本誌では、働き方改革や生産性向上の取組を通じて、自社の抱える課題や悩みの解消へとつなげた事例をご紹介します。市内中小企業にとって、働き方改革や生産性向上への取組を推進する参考や、そのきっかけとなれば幸いです。

【川崎市働き方改革・生産性向上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、株式会社横浜銀行、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。ぜひご活用ください。

ご登録は右の二次元コードを読み込むか、または「Bizかわ」で検索！



「かわさき労働情報」を読みませんか？

かわさき労働情報は、労働関係法令、労働関係の年間行事、市内の労働情勢などの労働情報を市内企業・労働団体をはじめ勤労者の皆さまに発信することを目的として、昭和25(1950)年2月から毎月1回、発行しています。

電子版の定期配信(メールニュースかわさき)を行っていますので、ぜひご登録ください。

ご登録は右の二次元コードを読み込むか、または「かわさき労働情報」で検索！



支援事業について

デジタル化推進支援	主にソフトウェアやICT機器等の導入を支援するもの。
先端設備等実践導入支援	主に製造・生産設備等の導入を支援するもの。
デジタル人材等育成支援 (デジタル人材育成支援)	経営課題の解決を図ることができるデジタル人材の育成を支援するもの。
デジタル人材等育成支援 (リスクリング支援)	経営課題の解決を図ることができる人材の育成を支援するもの。
デジタル化推進・人材育成支援	デジタル技術の導入とともにデジタル人材の育成を一体として行う取組を支援するもの。
中小企業DXモデル開発支援事業	デジタル技術を活用したDXに資する開発・実証をモデル事業として支援するもの。

INDEX

デジタル化推進支援

CASE 1	図面管理システムの導入で作業時間を3分の1に短縮 問い合わせ対応に伴う現場への確認が不要に 株式会社麻生塗工所(塗装業) ……………	3-4
CASE 2	アイトラッキング技術で"安全教育の見える化"を実現 データで気づきを促す、社員主体の安全文化づくり 株式会社光洲産業(産業廃棄物処理業) ……………	5-6
CASE 3	Google Workspace導入で現場と会社の往復を半減 オンライン会議で移動削減 残業時間を50%削減 株式会社伸栄工事(建設業(管工事業)) ……………	7-8

先端設備等実践導入支援

CASE 4	新型取出装置の導入で段取り時間を短縮 自動製品配置機能により多台同時運用体制を確立 株式会社野原プラスチック(製造業(プラスチック製品製造業)) ……………	9-10
--------	---	------

デジタル人材等育成支援(デジタル人材育成支援)

CASE 5	未来社会に向けたITデジタル人材育成と業務領域拡大 業務ツールのMicrosoft移行集約による生産性向上 オーイーシステム株式会社(設備工事業/職業紹介・労働者派遣業) ……………	11-12
CASE 6	ITリテラシー向上でDX推進の土台を構築 e-learningと段階的浸透により社員の主体的な学びを実現 株式会社ブラザー(金属表面処理業(めっき業)) ……………	13-14

デジタル人材等育成支援(リスクリング支援)

CASE 7	人が育ち、組織が動く“対話力”による社内改革 学びが文化になるヒューマンスキル改革 株式会社アプリコット(情報通信業(情報サービス業)) ……………	15-16
--------	---	-------

デジタル化推進・人材育成支援

CASE 8	自社開発システム「AMS」でExcel・メール業務をデジタル化 デジタル人材育成研修でDX推進の内製化基盤を構築 アクト電子株式会社(製造業(電気機械器具製造業)) ……………	17-18
CASE 9	AIカメラで作業を自動分析し、現場の課題を可視化 経験から学んだDX推進の本質は「組織ビジョンの共有」 上代工業株式会社(金属製品製造業) ……………	19-20

中小企業DXモデル開発支援事業

CASE 10	女性特化型マッチングサイトで地域課題を解決 ストーリー株式会社(人材紹介・コンサルティング業) ……………	21
CASE 11	直感的なQR課金システムでEV充電インフラの普及を加速 enefla株式会社(EV充電インフラ事業) ……………	22

労働災害防止啓発事例

CASE 12	「潤滑油は生命線」の現場で切削液を見直し、オイルミスト・悪臭を解消 株式会社KGM(製造業(精密金属加工業)) ……………	23-24
---------	--	-------

■川崎市働き方改革・生産性向上推進事業者の表彰	……………	25-26
AWARD CASE 1	岡村建興株式会社	27
AWARD CASE 2	川又電機工事株式会社	28
AWARD CASE 3	株式会社工苑	29
AWARD CASE 4	株式会社スタックス	30
AWARD CASE 5	株式会社田村工機	31
AWARD CASE 6	株式会社リフレ	32

■川崎市の働き方改革・生産性向上に関する補助金の紹介	……………	33-34
----------------------------	-------	-------

川崎市働き方改革・生産性向上推進事業の Web サイトでもご覧いただけます。



■ 図面管理システムの導入で作業時間を3分の1に短縮

■ 問い合わせ対応に伴う現場への確認が不要に

デジタル化による書類管理の効率化と全社的な業務改善を達成

企業情報	
業種	塗装業
事業内容	焼付塗装、ウレタン塗装
創業	1961年5月
代表者	代表取締役 麻生 広美
所在地	神奈川県川崎市高津区下野毛3-5-10
従業員数	5名
企業紹介	

1961年創業以来、精密機器・電子部品・医療機器等の板金塗装を専門に手がける。少量多品種生産を得意とし、試作から量産まで柔軟に対応。特に品質管理においては、女性社員のこまやかな目線による検査体制が顧客から高く評価されている。「お客様のご要望に120%お応えする」を信条とし、高品質な塗装技術を提供し続けている。



<https://www.asoutokousho.co.jp>



取締役 佐藤 愛香 代表取締役 麻生 広美

案件一覧	ブラックメタリック
製造数値	208
納期	2025/10/28
日付	2025/10/03
工程①	洗い
開始終了時刻	洗い
備数	マスク
日付	ペーパー
工程②	研ぎ
開始終了時刻	バテ

図面管理システムによりリアルタイムに生産状況を把握

従来の課題

- ・ 長時間の手書き作業が業務を圧迫し、本来の製造業務に支障
- ・ 頻繁な現場確認により製造現場全体の効率が低下
- ・ 10年分にわたる紙書類の保管がスペースを圧迫

精密機器の板金塗装を手がける当社では、顧客からの注文書に基づき納期、品名、数量を記載した工程表や作業表を手書きで管理していました。担当社員は入社後30分から1時間を転記作業に費やしており、本来の製造業務に充てる時間が減少していました。特に深刻だったのが、塗装作業中の確認待機時間です。工程表が製品とともに塗装ブース内を移動するため、塗装作業中は進捗を確認できず、顧客からの問い合わせに即答できない状況が発生。メタリック塗装など重ね塗りの場合は、最大で2時間ものあいだ塗装ブース内の状況確認ができず、折り返し対応を余儀なくされていました。また、製品がどの作業者のところにあるか、製造場所を歩いて確認する必要があり、頻繁な現場巡回が組織全体の負担となっていました。

取組概要

デジタル化による業務効率化を実現

- ・ 図面管理システムの導入で手書き作業をデジタル化
- ・ タブレット管理により現場確認の省力化を実現

(1) タブレットによる一元管理で業務効率化

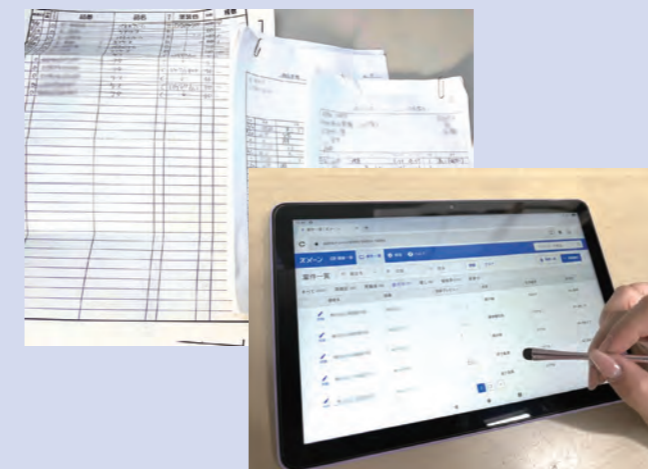
図面管理システム「ズメン」を導入し、従来の手書きによる管理をデジタル化しました。一人ひとりがタブレットで管理することにより、工程の進捗状況、納期などを現場に出向かずともリアルタイムで生産状況を把握できるようになりました。

ズメンの主な機能

- 図面や関連データを端末で一括管理
- 進捗状況をリアルタイムで確認可能
- 過去の受注データ蓄積により類似案件の入力を簡略化

(2) カスタマイズと段階的導入

従来の紙ベースの作業フローに合わせてシステムをカスタマイズ。3ヶ月間の導入準備期間を設け、週1回、全員で問題点を話し合い、ITベンダーと一緒に改善を重ねました。シンプルな操作性により、マニュアルが不要で導入がスムーズに進みました。



図面管理システムの導入により手書きによる管理をデジタル化

実施効果

図面管理システムの導入による効果

手書き作業時間の削減
導入前比 約7割減

現場確認にかかる時間
導入前比 ほぼゼロに

(1) 手書き作業時間の劇的短縮

生産管理表や納期表などの手書き作業が削減され、さらに進捗確認のための作業中断もなくなりました。また、類似受注案件のデータを活用することで、2回目以降の入力作業を大幅に省力化できました。

- 転記作業に費やしていた時間を本来の製造業務に充当
- 過去の受注データ活用で繰り返し案件の入力時間短縮

(2) 現場確認・問い合わせ対応の効率化

タブレットでリアルタイムに生産状況を把握できるようになったことで、現場まで足を運ぶ時間や、塗装作業終了までの待機時間が不要になりました。

- 顧客からの問い合わせへの即答が可能
- 折り返し対応が不要となり、顧客満足度も向上

(3) ペーパーレス化と情報活用

紙の消費量が大幅に減り、過去データを活用することによって業務の効率化が進みました。

(4) 品質向上と精神的負担の軽減

「忙しいシーズンは笑顔がなかった」という状況から、余裕を持って業務に取り組める環境に改善。特にこまやかな確認作業の精度が向上し、数量や加工不良などを早い段階で確認できるなど、再生産の防止に大きく貢献しています。

- 各社員が本来の製造業務に集中できる環境を実現
- こまやかなサービスで好評だった品質がさらに向上

成功の決め手・秘訣

1. 全員参加型の導入プロセス

導入当初の抵抗感を、3ヶ月間のシステム定着期間で克服。週1回、社員全員で問題点を話し合い、「皆で一緒に育てる」という意識で取り組みました。特殊な製品や例外的なケースにも、運用ルールを工夫することで柔軟に対応し、現場の実態に即したシステムに仕上げました。

2. シンプルな操作性とカスタマイズ

「教えることが少ないシステムは浸透しやすい」という考えのもと、タップして数字を入れる程度の簡単な操作を実現。当社の工程順に合わせたカスタマイズと、ITベンダーによる定期的な機能改善により、システムを進化させています。

3. 経営者の決断力と柔軟性

「まずは使って、さわってみて、慣れてみて」という社長の声で、デジタル化への一歩を踏み出す原動力となりました。「一緒にシステムを育てた3ヶ月だった」とふり返るように、この柔軟な経営判断と若手社員の後押しにより、全社一丸となった導入体制を構築できました。

社員の声

- 数量や素材の違いにすぐ気づいて連絡できるようになりました。顧客への即答が可能になり、折り返し対応が不要になったことで『安心して任せられる』と高い評価をいただいています。
- 情報が集約・共有されることで全体像が俯瞰できるようになりました。過去のデータも活用できるので、同じような注文を受けたとき『過去の記録を追える』のがとてもいいです。

今後の展開

さらなる機能活用と技術継承

作業工程の写真・動画保存機能を本格活用し、技術継承のためのデジタルマニュアルを体系的に整備。図面がない製品については、写真を図面の代わりに活用できる機能も本格的に運用する予定です。

会計システムとの完全連携

現在、別システムとなっている機能を統合し、見積から請求までの一元管理を目指し、将来的には「入口から出口まで一気通貫で管理できる現場」を構築します。

導入のポイント

1. 明確な課題設定と段階的導入

手書き作業の非効率性、待機時間、現場確認の手間という明確な課題を設定。3ヶ月間の導入準備期間を設け、段階的に本格運用へ移行することで現場への定着を実現しました。

2. 現場の実態に即したカスタマイズ

従来の工程順に合わせたカスタマイズ、特殊案件への柔軟な運用ルールを策定することにより、「現場で本当に使える」システムに。ITベンダーによる定期的な訪問とサポート(月1~2回の来社、電話やメールでの対応)で、現場の声を反映した継続的な改善を実現しました。

**■ アイトラッキング技術で
"安全教育の見える化"を実現**
**■ データで気づきを促す、
社員主体の安全文化づくり**

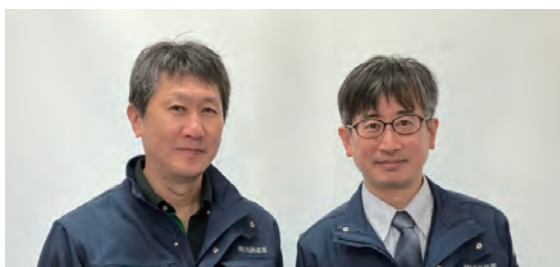
教材作成時間を約7割削減し、
安全ノウハウの標準化を実現

企業情報
業種 産業廃棄物処理業
事業内容 産業廃棄物の収集運搬、中間処理、 リサイクル業、環境ソリューション事業
創業 1982年12月
代表者 代表取締役 光田 興熙
所在地 神奈川県川崎市高津区久地4-10-11
従業員数 354名
企業紹介

建設系産業廃棄物の適正処理と資源循環を通じて、持続可能な社会の実現に貢献。リサイクルを徹底的に推進し、可能な限りの資源回収を実現することで、地球環境の未来に貢献している。(リサイクル率93%以上を実現)



<https://koushuu-sangyou.com>



工場部門 次長 佐久間 達也
管理部総合管理グループ グループ長 三浦 純一



運転シミュレーターでの視線計測

従来の課題

- ・テキストやドライブレコーダー映像では危険箇所が伝わりにくい
- ・安全運転の癖や事故に至るパターンを客観的に分析できない
- ・教育成果が個人の経験に依存し、技術やノウハウが属人化
- ・教育資料の作成に多大な時間と労力を要する

当社では、約10年前に安全教育プログラム委員会を立ち上げ、社員全員が定期的に安全講習を受講する体制を整えてきました。当初はテキストやドライブレコーダー映像による指導が中心でしたが、映像の解像度が低く信号や危険箇所の判別が難しいなど、視覚的に分かりにくいという課題がありました。また、事故の要因や運転時の"視線の偏り"など、客観的なデータで分析できない点も限界として認識されていました。加えて、従来1本あたり約420分を要していた教育資料の作成も大きな負担となっていました。「安全教育を"わかる"から"気づく"に変えたい」という思いから、新たな教育手法を模索していました。

取組概要

安全教育の高度化と社内体制の整備を並行して実施

(1) 安全教育の高度化に向けた

アイトラッキング機器「EMR-10」の導入

安全教育プログラム委員会のメンバーが展示会でアイトラッキング装置に関心を持ち、その後のレーシングドライバー講習で視線の重要性を再認識。国産機器「EMR-10」を導入しました。運転者の視野と視線を同時記録し、視線マーカーを自動生成する機能により編集作業を効率化。国産でサポート体制が充実している点も決め手となりました。

EMR-10の主な機能

- 運転者の視野と視線を同時に記録
- 視線マーカーの自動生成により編集作業を効率化

※アイトラッキングとは、人の視線の動きを追跡・分析する技術のことを言います。

(2) 社内主導による実践的な教育資料制作

限られた予算で最大限の効果を出すため、社内主導で教育資料を制作。重機作業や安全体感装置など、多様なシーンでの視線計測を実施しました。



EMR-10「視野レンズ112°」の装着

実施効果

アイトラッキング機器導入による効果

教材作成時間

導入前比 **約7割削減**

**安全教育の標準化と質的向上を実現
組織における安全文化への意識改革**

(1) 教材作成時間の削減

従来420分を要していた作業が120分に短縮。事業期間中に6本制作し、合計1,800分の時間削減を達成しました。

(2) 映像で"安全"を体感

映像化により、運転時の危険ポイントを誰もが具体的に理解できるようになりました。また、客観的データのため、納得度が高い教育を実現しています。

- 視線データで"どこを見ていなかったか"が一目瞭然
- 熟練者の注意ポイントを可視化し、勉強会での理解度が向上

(3) 安全ノウハウの標準化

視線の動きが映像にマークとして記録されることで、安全対策の分析や検討が容易になり、作業手順書の見直しにもつながりました。

- 熟練者と若手の視線データを比較し、安全ノウハウを標準化
- 手順通りにやっていないケースを可視化し、様々なパターンを蓄積することで分析へ活用

(4) 組織文化の変革 "受けるもの"から"自分で学ぶもの"へ
映像化によって社員自身が"どんな場面を教材にすべきか"を考えるようになり、安全意識の底上げにつながっています。

- 他の人と視線を比較し、互いにアドバイスし合う文化が醸成
- 「こういう場面も撮りたい」という積極的な意見が出るように

成功の決め手・秘訣

1. 可視化による説得力

客観的データにより安全を"実感"させ、映像で示すことで理解度が格段に向上しました。

2. 現場主導の資料づくり

社員からは「この場面も撮影したい」といった自発的な提案があり、外部のプロドライバーやメーカーとの協働が刺激となり、意欲の向上につながりました。

3. データ蓄積による価値創出

資料作成の負担軽減は費用対効果が見えやすい一方、安全教育への投資効果を数値化することは困難でした。安全教育は継続して行わなければならない、データの蓄積は早ければ早いほど価値のあるデータが集まります。導入提案では「データの蓄積には時間がかかるため、早期に着手すべき」と訴え、導入に至りました。

社員の声

実際に映像を見ることで、自分の視線の癖を客観的に把握でき、非常に勉強になります。若手社員も『こういう場面も撮りたい』と積極的に意見を出してくれるようになり、安全意識が全体的に高まっています。

他の人と視線を比較できるのが新鮮で、自分の癖に気づけました。映像ならではの説得力があり、理解度が深まりました。

今後の展開

データ蓄積と分析の深化

熟練者と若手の視線の違いを分析し、個々の習熟度に応じた教育プログラムを展開。安全教育の効率化と人材育成の高度化を目指します。

全社展開と教育体系の標準化

安全運転教育にとどまらず、処理工場をはじめとする他部署にも展開。作業種別や部署ごとに教育体系の標準化を図ります。

導入のポイント

1. プロの知見を活用した教育の質的向上

2. 社内制作による現場主導の教材づくり

3. 経営判断の迅速化とデータ重視の文化醸成

レーシングドライバー講習でプロの視点に触れ、視線の重要性を再認識。国産機器メーカーの協力により迅速なサポート体制を構築しました。社内主導で教育資料を制作し、社員が自発的に提案する文化を醸成。「安全は数字では測れない。継続とデータ蓄積こそ価値」と社内を説得しました。

Google Workspace導入で現場と会社の往復を半減

オンライン会議で移動削減 残業時間を50%削減



施工現場で施工図や写真等の共有がリアルタイムで可能に

クラウド活用で現場からのデータアクセスを実現

生産性向上と働き方改革を並行して推進

企業情報

業種

建設業(管工事業)

事業内容

給排水衛生設備工事、空調設備工事の施工

創業

1964年9月28日

代表者

代表取締役 矢野 清久

所在地

神奈川県川崎市幸区南加瀬4-16-32

従業員数

26名

企業紹介

創業60年を超える総合設備企業として、給排水衛生・空調設備工事の設計・施工を一貫して手がける。川崎市・横浜市・東京23区を中心に、長年培った技術力と外注協力企業27社との連携により、確かな施工品質とアフターサービスを提供している。



<https://shinei-kouji.co.jp>



総務経理部 部長 北澤 純美 | 総務経理部 総務課課長 久保 しのぶ | 営業部 部長 長田 瑞樹

従来の課題

- ・ 現場から会社への頻繁な往復による時間ロス
- ・ 社外からのデータアクセス困難による作業効率の低下
- ・ 非効率な移動による残業の増加と従業員の疲弊

川崎市内から東京23区のエリアを中心に管工事を行う当社では、工事部門の現場監督が、施工図面(CADデータ)の作成・変更、材料発注、業務日報・報告書作成など、パソコンを使用する業務を多く抱えていました。

社内のファイルサーバーはNASを利用しており、設定上は外部からアクセスもできましたが、現場環境では通信回線の確保が難しく、施工図の修正などのために会社へ戻る必要があり、移動によるロス時間が負担となっていました。わずか15分で済む図面修正のために、往復1時間以上かけて会社に戻ることも多く、「1日30分、1時間の積み重ねが、月単位では大きなボリュームになる」という認識が社内で共有され、労務管理の観点からも改革が急務となっていました。

取組概要

クラウド化による業務効率化と柔軟な働き方の実現

- ・ Google Workspaceの導入で社外からのデータアクセスを可能に
- ・ 関連システムも併せて導入し全社的なデジタル化を実現

(1) Google Workspaceの導入

2024年9月より段階的にGoogle Workspaceを導入。まずメールやカレンダーから始め、11月にはドライブ機能も含めて全面導入しました。

導入した主な機能

- Gmail: 現場でもメール確認・送信が可能に
- Google Drive: 施工図、安全書類等のデータを共有化
- Google Meet: オンライン会議の開催
- Google Calendar: スケジュールの共有と会議調整
- Google Forms: 社内アンケート作成などの活用

(2) 業務支援システムの統合的導入

Google Workspaceの導入で、デジタルの便利さを全社員が実感できたことで、その後の展開が加速しました。導入にあたり、社長から「せっかくやるならスピード感を持って進めよう」という後押しもあり、Google Workspaceを皮切りに、サイボウズ、楽楽精算、施工管理アプリ「アンドパッド」など、各種システムを一気に導入しました。取組の最中に、前職でシステム導入経験のある営業部長が入社。その経験が活かされ、短期間で全社的なデジタル化が実現しました。



以前は、メール、電話でのやり取りでしたが、今はGoogle WorkspaceのChat機能や、Meet等、オンラインでリアルタイムに対応できるようになりました。

実施効果

システム導入による効果

現場往復の移動時間 **導入前比 50%削減**
 残業時間の削減 **導入前比 50%削減**

(1) 建設現場等におけるデータアクセス・共有と、残業時間の大幅削減

外出先・現場からメール送受信、スケジュール確認、施工図面や写真等のファイル共有が可能となり、移動時間と残業時間が大幅に削減されました。

(2) オンライン会議活用による情報共有の質的向上

部内の会議をオンライン化することで、会議のために作業を中断し帰社するといった移動時間も削減できました。また、30分程度の短時間でも気軽に打合せができるようになったため、コミュニケーションの頻度と密度が格段に向上し、「言った・言わない」の食い違いがなくなりました。加えてオンライン会議の導入により、少人数での打ち合せも活発になっています。人数が多い場合は「誰かが話すだろう」と遠慮しがちですが、少人数だと全員が積極的に発言するようになりました。

(3) 業務スピードの向上

電話で得た情報をすぐに現場に共有できるようになり、抜け漏れがなくなりました。現場担当者もスマートフォンで確認できるため、リアルタイムな情報共有を実現しています。

- 現場でのメール対応により、顧客への対応時間を短縮
- 施工図面の確認・修正を現場で行い、往復移動を削減
- 社内文書をタイムリーに提出可能

(4) 人材育成の効率化

現場で分からないことがあれば、写真を撮ってクラウドで共有し、別の現場にいる上司から、クラウド経由で即座にアドバイスを受けられる体制が整いました。知識とスキルの標準化が進むことで、若手でも現場での確かな判断ができるようになったという効果が生まれています。情報共有ツールが身近にあることで、業務上のささいな気づきやノウハウも共有しやすくなりました。

成功の決め手・秘訣

1. 「巻き込む」ことを重視したプロジェクト体制

「一番大事なのは、巻き込むことです」。総務主導ではなく、工事部・営業部・積算部など各部門からメンバーを選出し、全社横断のプロジェクトチームを編成しました。それぞれの部署で課題も得意分野も違うため、全員で意見を出し合う場を設けました。

また、リーダーは現場をよく知る部署から選ぶことが重要です。総務部門が一方向的にシステムを選定するのではなく、実際に使う現場の声を起点にプロジェクトを進めたことで、「使われるシステム」になりました。現場が抱える課題を現場自身が解決する、この当事者意識が成功の鍵です。

2. 段階的導入と社員同士の教え合い

最初は総務部への問い合わせが集中しましたが、徐々に社員同士で、教え合う文化が根付きました。パソコンやタブレットが苦手な人も、周囲の人に相談しながら使いこなすようになりました。説明会はオンライン参加にも対応し、現場の社員も無理なく参加できる体制を整えました。

社員の声

👤 施工図を現場で直接確認できるようになり、指示もその場で出せる。作業効率も品質も向上しました。

👤 自分の担当する現場での経験や課題を、他の現場にリアルタイムでアドバイスできるようになりました。写真を撮ってクラウドで共有すると、すぐに上司からアドバイスがもらえます。若手社員にも安心して現場を任せられるようになりました。

今後の展開

新社屋で実現する「新しい働き方」

2026年6月完成予定の新社屋では、全社員にノートPCを支給し、フリーアドレス制を導入。これまでのDXの成果を活かした新しい働き方を推進します。施工図作成業務には大型モニターも完備し、働きやすさと生産性の両立を目指します。

セキュリティ強化とさらなるデジタル化

複数のシステムインテグレーターと連携した二段構えのセキュリティ体制を、さらに強化する方針。現場端末が多クリスク要因もあるため、コストが発生しても投資すべき重要な事項と捉えています。

導入のポイント

1. 段階的な導入で社員の不安を軽減

まず使いやすい機能(メール・カレンダー)から始め、効果を実感してから次の機能へ展開。いきなり全システムを導入するのではなく、社員が「便利だ」と感じるペースで進めることが、定着の鍵となります。

2. 他社の事例や情報を積極的に活用

現場で耳にした他社のシステム活用事例や、協力会社からの情報も積極的に収集。自社だけで考えるのではなく、業界全体の知見を取り入れることで、より実効性の高い仕組みを構築。DXは単なるツール導入ではなく、会社全体の文化を変える力になります。

■ 新型取出装置の導入で 段取り時間を短縮

■ 自動製品配置機能により 多台同時運用体制を確立



導入した横走行型取出機

従来の課題

- ・ 作業員の安全リスクを伴う手作業による調整が必要
- ・ 金型交換ごとに発生する段取り作業の長時間化
- ・ 手作業による微調整は熟練者でなければ対応できず属人化が進行

プラスチック成形による精密部品・自動車部品の多品種少量生産に強みを持つ当社では、①金型装着、②原料準備、③取出機調整、④量産開始という製造工程において、月に10~20回の金型交換が発生していました。このうち③取出機調整が生産のボトルネックとなっていました。従来の取出機（成形機で製造された製品を自動で取り出す装置）は、成形機上部でレンチなどの工具を使って手作業で調整する必要があり、危険を伴う作業でした。また、製品把持具（製品をつかんで取り出すためのツール）が製品にキズをつけることもあり、それに気づかず量産するとすべて不良品になるリスクがありました。

取組概要

デジタル化・自動化による効率化を段階的に実施

- ・ 射出成形品の取出装置の導入で段取り作業をデジタル化
- ・ 自動配置機能により省力化と多台同時運用を実現

(1) データ保存機能で設定作業が簡単に

従来使っていた射出成形品の取出装置とは異なる装置（横走行型取出機）を導入し、従来の手作業による調整をデジタル化しました。付属のコントローラーで取出装置の調整ができるようになり、調整のために成形機に上がって手作業を行う必要がなくなりました。

データ保存機能の特徴

- 作業動作をデータで保存・読み込み可能
- 2回目以降はワンタッチで同じ設定を再現
- 複雑な上下左右の動作も自動化

(2) 自動配置機能による省力化

取り出された射出成形品を自動で並べて配置する機能により、作業員が常にそばについて並べ替える必要がなくなりました。これにより、オペレーターが稼働中の機械から離れることができ、1人で複数台の成形機を担当する「多台同時運用（2台持ち）」が可能となりました。



従来は機械の上に登り手作業で調整

手元のコントローラーで調整でき、設定データも保存される



実施効果

射出成形品の取出装置導入による効果

装置調整時間の削減

導入前比 **ほぼゼロに削減**

残業時間の削減

1人あたり **10時間/月減少**

品質向上

取り出し時の不良品がゼロに

(1) 作業効率の大幅向上

取出装置調整時間を“分”から“秒”へと劇的に短縮し、金型交換後の量産開始までの準備時間も効率化されました。

(2) 多台同時運用体制の実現

自動配置機能により、1人で2台の成形機を管理する体制を構築。昼休憩中も自動で稼働できるようになり、1日あたり約2時間の作業時間短縮を実現しました。

- オペレーターが機械から離れられる時間を確保
- 資材や消耗品管理の改善により経費削減効果も実現

(3) 品質向上と労働環境の改善

取り出し時の製品不良がなくなり、品質向上に結び付いています。当社が保有する成形機4台のうち、新装置に切り替えた2台では、月間稼働時間を導入前に比べて約3割強削減でき、労働時間の短縮につながりました。

- 残業時間削減：1人あたり月10時間減少
- 定時退社が可能な働き方の実現
- 効率化の達成による従業員待遇の充実

成功の決め手・秘訣

1. 段階的導入による現場理解の獲得

2. 現場スタッフとの協働体制

先行的に導入した機器で得られた知見を活用し、段階的にステップアップすることでスムーズな導入を実現しました。また、中途採用の新社員も機械制御やデジタル分野への抵抗がなく、現場全体で協働する体制を構築できたことが大きな成功要因となりました。当初は「作業が楽になる」という実感はありませんでしたが、反対意見もなく、全社が一丸となって取り組んだ結果、想像以上の効果を上げることができました。

社員の声

自動配置機能の導入によって時間的余裕ができ、社内の整理整頓や新人教育にも時間を割けるようになりました。

教えたいけれど時間がなかった技術継承も、今は余裕を持って指導できる。引き継ぎが難しかった金型の分解なども、計画的に指導できるようになったことが大きいです。

今後の展開

さらなる設備投資と生産性向上

操作に慣れることでさらに効果を上げるとともに、残りの2台の成形機も新しい装置に入れ替え、新型コンベアを導入することで、夜間の無人運転の実現を目指します。

多台同時運用の拡大

現在の2台管理から、将来的には1人で3台以上の機械を管理する体制を目指します。また、24時間体制での生産や休憩時間中の自動運転を通じて、総合的な生産性向上を目指します。

新分野展開への挑戦

作業効率化でできた余裕を使い、新しい事業分野にも取り組んでいます。今後は製品の種類を増やし、これまで積み上げてきた技術力を新しい市場でも活かしていく予定です。取出装置の導入により生産体制が安定し、今後の事業展開の基盤が整いました。

導入のポイント

1. 段階的導入による現場協力体制の構築

先行機での知見を活用し、新社員も含めた現場スタッフが抵抗なく受け入れられる体制づくりを実現しました。中途採用の新社員も機械制御やデジタル分野に抵抗がなく、スムーズに導入を受け入れることができました。

2. 信頼関係に基づくパートナーシップの活用

創業時から付き合いがあるメーカーとの長年の信頼関係を基盤とし、外部支援機関との連携も活用することで、効率的な設備更新と円滑な制度活用を達成しました。メンテナンス面でも同一メーカーから調達することで、一貫したサポート体制を構築できました。

デジタル化による生産効率の向上と
属人化を解消した生産体制を実現

企業情報

業種

製造業（プラスチック製品製造業）

事業内容

精密工業プラスチック部品・
自動車プラスチック部品製造、
金型製作から一貫生産、
試作一式・真空成形・真空注型

創業

1955年3月

代表者

代表取締役 東原 和雄

所在地

神奈川県川崎市川崎区白石町1-3

従業員数

15名

企業紹介

多品種少量生産に強みを持つプラスチック成形メーカー。精密工業部品から自動車部品まで幅広く手がけ、金型製作から一貫生産体制を構築。試作から量産まで柔軟に対応し、顧客の多様なニーズに応えている。

N-pla

<https://www.nohara-p.co.jp>

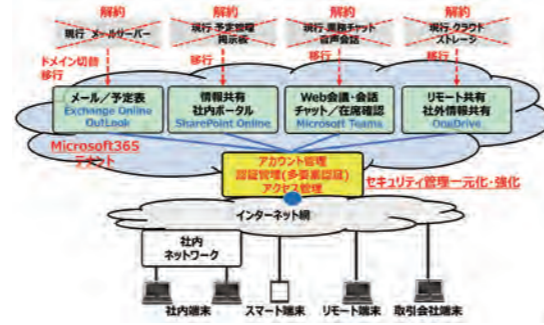


代表取締役 東原 和雄

吉田 春斗

未来社会に向けたITデジタル人材育成と業務領域拡大

業務ツールのMicrosoft移行集約による生産性向上



業務ツールの集約に向けた概念図

人材育成とシステム導入の同時進行が生み出した相乗効果

企業情報
業種 設備工事業／職業紹介・労働者派遣業
事業内容 電気工事・電気通信工事の設計・施工 大手通信会社・通信建設会社向けの技術者提供及び業務支援サービス
創業 1986年
代表者 代表取締役 湯川 竜哉
所在地 神奈川県川崎市中原区下沼部1705-21
従業員数 102名 (2025年11月現在)
企業紹介

「つながる力で、世界にもっとワクワクを」を企業理念として、通信インフラの設計・施工から技術者派遣まで手がける総合通信エンジニアリング企業。創業以来培った確かな施工技術と、5G・AI時代に対応する先進的な技術力を武器に、人と人、社会と未来をつなぐ通信インフラの構築に貢献。常に新しい技術への挑戦を続け、Society 5.0の実現を支える技術集団として成長を続けている。



<https://www.oe-sys.net>



代表取締役 湯川 竜哉

従来の課題

- ・ DX時代に対応するICT人材の確保と事業領域拡大が急務
- ・ 複数ツール運用による業務効率低下とセキュリティに課題

当社は、主に電気工事、電気通信工事の機器・配線設計・施工、及び、大手通信事業者や通信建設会社をはじめとする通信関連企業に対し、技術サービス及び業務サポートを多様な形態で総合的に提供している会社です。昨今のSociety 5.0に向けたDX推進という社会全体の動向に対応できるICT技術を有する人材の確保と、新たな業務領域への挑戦が重要な経営課題となっていました。

また、複数の業務ツールを個別運用しているため、ツール間の連携作業に人手を要するなど、業務効率に課題があり、アカウント・パスワード管理も煩雑となっていました。加えて、顧客からのセキュリティ管理の徹底要求も高まっており、生産性向上とセキュリティ強化の両立が急務となっていました。

取組概要

(1) デジタル中核人材の育成と社内研修による事業領域拡大

入社8年目で、ネットワーク系工事の実務経験を持つ社員を、社内の情報システム管理業務及び育成担当として選抜。世界的に認められたCCNA (Cisco認定ネットワーク技術者)のトレーニング受講後、重要なポイントを中心とした自社独自の教材とカリキュラム(机上・実機:2時間×8日間)を構築。無線系施工担当2名に異分野のネットワーク系技術を指導し、新規受託業務への派遣を実現しました。

- 意欲と指導力を兼ね備えた中核人材が社内研修により技術を水平展開
- 異分野技術の習得により新たな業務領域への参入に成功

(2) 育成人材を中心とするMicrosoft 365導入による業務効率化の推進

育成対象者を情報システム管理担当へ任命し、Microsoft 365導入プロジェクトに参画させました。そこで中核人材として業務ツールの集約に向けたトライアル評価を実施し、各業務ツールの代替可否、情報共有・コミュニケーションの向上、セキュリティ強化、経費削減等を検証して導入を決定。導入にあたっては、ITベンダーとの技術打合せで詳細設計を完了後、育成対象者が中核となって自社主導で新旧テナント移行、メールシステムの切替を実施し、現在はファイル共有環境とWeb会議環境の移行を推進中です。

- パスワード管理の一元化と多要素認証によるセキュリティ向上とツール連携等による生産性向上を両立
- 育成人材の技術力により自社主導の移行を実現し、外部委託費を大幅削減

実施効果

取組により得られた効果

**中核人材のリーダーシップ発揮と現場改革
検証環境と学習文化による主体的成長の促進
技術力向上による自立的運用とコスト削減**

(1) リーダーシップの発揮による現場力の強化

育成対象者は、ネットワーク技術トレーニングと業務ツール集約プロジェクトへの参画により、ネットワーク、ICTソリューション・セキュリティ分野の技術スキルを習得。最新技術動向の事前調査の重要性を認識し、継続的な向上マインドを備えたITデジタル人材として成長しました。社内研修講師やプロジェクト参画を通じてリーダーシップと企画力を身につけ、現在はデータセンター工事施工担当として2名の部下とともに現場リーダーを務め、的確な指示により多数の案件を効率的に遂行しています。

- 教える経験を通じてリーダーシップが醸成され、現場での指示が格段に的確化
- 複雑な手順書も迅速に理解し、工事進行のスムーズ化により現場力が大幅に向上

(2) 全社的な学習文化と情報共有の相乗効果

社内研修の実績により、ネットワーク技術に関する教育教材と育成カリキュラムという社内教育環境を構築。現在はネットワーク機器とLinuxサーバーを加えた検証用ネットワークを整備し、実践的なITデジタル人材育成の基盤を確立しました。育成対象者が社内講師となった社内研修、資格取得キャンペーンとの相乗効果で社内全体のITデジタル技術への関心が高まり、自己啓発意欲が格段に向上。会社全体の技術力向上と業務領域拡大への貢献が期待されます。

- 教育環境と検証用ネットワークの構築により自発的な学習文化が醸成
- 資格取得意欲の大幅向上により全社的なスキルアップが加速

(3) ITベンダーとの対話力向上と自立的運用の実現

ネットワーク技術トレーニング受講により技術・スキルを習得し、ITベンダーとスムーズに意思疎通ができるレベルまでスキルアップ。打合せ経験を重ねて最新のIT技術動向を事前調査する習慣が身につく、議論の質が格段に向上しました。育成対象者のスキルアップにより、Microsoft 365の各種設定・切替・運用移行を自社で実施。ITベンダーへの初期導入支援費用を約65%削減し、運用後の保守も自社実施により継続的な費用削減を実現しました。

- 技術知識の向上によりITベンダーとの対等な議論と的確な評価が可能に
- 自社による設定・保守の実現で初期費用65%削減と運用の自立的性を確保

成功の決め手・秘訣

- 1. 向上心ある人材の選抜と、その意欲を波及させる仕組みづくり**
5年以上の業務経験を持つ中堅社員から、「論理的思考力」「応用・指導力」「向上心と意欲」という3つの基準で人材を選抜しました。選抜された人材が社内育成講師となることに意欲的であったこと、そしてトレーニング教材を活用した社内育成環境を構築できたことで、技術・知識の水平展開を実現しました。
- 2. システム導入という業務改革の機会を最大限に活用**
システム導入という業務改革の機会に人材育成を同時進行させることで、学んだ知識をすぐに実践に活かせる環境を創出。理論と実践の相乗効果により、経験値を飛躍的に高めることができました。さらに、プロジェクトで中核的な役割を担わせることで、リーダーシップや企画力、マネジメント力の強化にもつながりました。

社員の声

👤 トレーニングを受講し、さらに育成講師の経験をしたことで、リーダーシップのマインドが身につきました。現場でリーダーとして効果的に動けるようになり、多忙な現場でも計画的に業務を進められています。複雑な手順も素早く把握し、的確な判断ができるようになったことが大きな変化です。

今後の展開

社会環境、顧客ニーズ等のビジネス環境に応じた柔軟な人材育成
社会環境、顧客ニーズなどビジネス環境の変化を的確に把握し、経営理念・戦略と人材育成を連動させながら、今後の人材育成の方向性を定めていきます。AI・DX時代の本格的な到来を見据え、AIやデータサイエンスなど新たな技術分野への展開も、全社で共有している目標です。

資格取得支援と技術継承による組織力強化

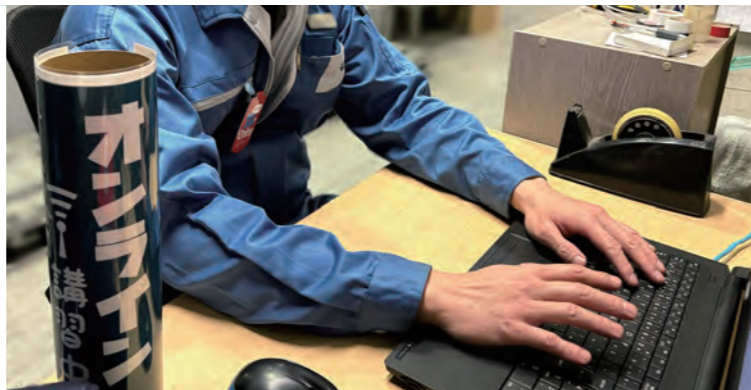
社員の資格取得への意欲が大幅に高まり、自己啓発マインドが高まっています。社内ポータルサイトにナレッジベースを構築し、資格情報や学習教材を共有することで、資格取得者の増加を加速させます。
また、ベテラン社員に属人化していた技術・スキルをデジタル化により見える化・共有化することで、全社的な技術力の底上げを実現。社内品質基準に基づく高品質なサービス提供により、顧客満足度と会社の成長を加速させていきます。

導入のポイント

- 1. 実務変革のタイミングを最大限に活用**
システム導入や業務改革のタイミングで人材育成を実施することで、学んだ知識を即座に実務で活用できる環境が生まれ、理論と実践の相乗効果により、学習効果が格段に向上します。
- 2. 意欲的な人材を核とした知識の水平展開**
「やりたい」という意欲を持つ人材を見極め、その人材が中心となって社内育成環境を構築し、知識を水平展開することで、組織全体の技術力向上を効率的に実現できます。

ITリテラシー向上でDX推進の土台を構築

e-learningと段階的浸透により社員の主体的な学びを実現



製造現場における受講の様子

IT問い合わせ件数ゼロを達成し、自主的な問題解決文化を醸成

企業情報

業種

金属表面処理業(めっき業)

事業内容

無電解ニッケルめっき加工(超大型・精密厚付、難素材対応)、ステンレス電解研磨、硬質クロムめっき加工

創業

1955年3月

代表者

代表取締役社長 石田 幸兒

所在地

神奈川県川崎市川崎区浅野町3-8

従業員数

50名

企業紹介

1955年創業、無電解ニッケルめっきのパイオニア。超大型無電解ニッケル専用ライン(幅2m×長さ4m×高さ3m、重さ10tまで対応可能)をはじめ、精密厚付加工、難素材(セラミックス・アルミ・カーボン)への加工など、サイズや素材を問わず柔軟に対応。ISO9001・ISO14001認証取得。関東学院大学材料・表面工学研究所と産学連携を行い、液晶製造装置のめっきは国内で当社のみが対応。



<https://www.brotherplating.co.jp>



専務取締役 工場長
石田 明祐

常務取締役 総務部長
石田 侑佳

従来の課題

- ・ ITベンダーとの認識のずれによる追加コスト発生
- ・ 社内のIT知識の不足で「何が分からないのかが分からない」状態
- ・ ITに関する問い合わせが担当者に集中し、業務負荷が偏る状況
- ・ サイバー攻撃への危機感と、全社的なセキュリティ意識の不足

当社では20年使用していた基幹システムの使いづらさや、社内のITリテラシーの低さが課題でした。IT担当者への相談が定期的であり、1件あたり数時間の対応が必要な状況でした。「世代間ギャップの深刻化」と「大手企業からのセキュリティ対策要求」という2つの危機感から、全社的なIT教育が急務となっていました。

取組概要

ITリテラシー醸成とIT組織力強化によるDX推進を段階的に実施

(1) 社内理解を深めるための段階的アプローチ

1ヶ月以上前から、なぜやるのか、やる意義、目的、内容などを説明したチラシを配布。急に言われると反発もあるため、徐々に理解を深めてから導入する方針を重視しました。

(2) 受講環境の整備

部署間での不公平感を減らすため業務時間内に修了できるよう工夫。勤務中の個人スマートフォン使用による誤解を防ぐための工夫も併せて実施。受講専用のゲストWi-Fi環境も整備し、業務中の待機時間も活用できる体制を構築しました。

- 集団講習の工夫(会議室を現場作業が落ち着く時間帯に開放、大画面モニターにより集団受講を実施。)
- 受講中であることの見える化(「オンライン講習中」バッジと「講習中」立て札で誤解を防止)
- 通信環境の整備(スマートフォン受講用のWi-Fi環境構築)

(3) 全社員対象のITリテラシー研修

業務への影響を最小限に抑えつつ、社員の都合の良い時間に学習できるe-learningを採用。社員全員で、経済産業省の『デジタルスキル標準』に基づく基礎的な研修プログラム(全30回動画視聴・9回のテスト)を受講。「DXの基礎」から「ビジネスアナリシスの知識」まで、段階的にITリテラシーを習得しました。

(4) DX推進メンバーの専門強化・ITパスポート取得

DX推進メンバー3名をキーパーソンとして選抜し、ITパスポート試験対策コースを受講。全45回の動画視聴と23回のテストという充実したプログラムを修了し、3名ともにITパスポート試験に合格。

「受講の結果、管理者として知識のあやふやさがなくなったことが最大の成果です。」



受講中であることが分かる工夫: バッジと立て札を作成

実施効果

取組により得られた効果

IT関連の問い合わせ件数 **ゼロ件**

自主的な問題解決姿勢の醸成

基幹システム刷新への
前向きな社内協力体制の構築

研修前はDX推進メンバー3名に依存していた社員が、受講後は自ら解決を試みるように変化。必ず月1件あった問い合わせ(1件あたり3時間対応)が、受講後はゼロ件となりました。

「高校での必修化」を起点とした危機感の共有

受講プログラムのうち「高校での必修」が特に響きました。2022年から情報Ⅰが必修化され、今後入社する高校卒業生は3年間IT教育を受けているため、世代間ギャップが深刻化するという具体的な危機感を共有できました。

「理屈が分かると調べ方が分かる」

困ったときでも自分でトライして調べて解決する姿勢が社内に浸透。指示を出すときに細かく言わなくても、この案件を進めてほしいという言葉だけで進めてくれる社員が増えました。

成功の決め手・秘訣

1. 全社員の公平性を最優先した環境づくり

「全カリキュラムを業務時間内に修了できること」を絶対条件とし、現場職が不公平にならないよう環境づくりに努めました。

2. 「選ばれる企業」になるための働き方改革

IT人材は需要が高く確保が困難。必要な専門性を持つ人材を確保するため、在宅勤務・シフト調整など、状況に応じた柔軟な働き方を実現。この取組により多様な人材が活躍できる環境が整い、DX推進を担う体制を構築できました。

社員の声

単語から何から全く理解できなかったのと同じ講習を2~3周しました。PCスキルの重要性を思い知ったので、今後も継続して研修を展開してほしいです。

社外に受講しに行く研修は仕事が止まってしまうので、e-learningは助かります。講義を受動的に聞くだけより、選んで再生できるスタイルが自発的に取り組めました。

今後の展開

基幹システムの刷新とカスタマイズ

研修でIT基礎知識を習得したことで、ITベンダーとのコミュニケーションが円滑に。現在、クラウド型の生産管理システムを構築中です。社内でも研修の成果が表れ、営業・製造現場・検査梱包・総務部など各部署から積極的なアイデアや提案が寄せられています。

継続的な学習機会の提供

もっと学びたいという社員がいるため、研修パックをつくりたいという思いがあります。目標を定めることでモチベーションが上がり、前年の目標と比較して現実を見ながら自分の目標設定ができる社員が増えました。

導入のポイント

1. 経営者・管理職の理解と姿勢

経営層がDXの重要性を正しく理解し、周知することが大事。その上でDXの流れに取り残されたら生き残れないという意識を社員に危機感を持って説けるかどうか重要です。

2. 中核人材の確保と柔軟な採用条件

必ずしも高度なシステムエンジニアである必要はなく、社内の実情を把握し、ITベンダーと円滑にコミュニケーションが取れる人材が重要です。この分野に限らず専門性の高い人材を確保するためには、就労条件を柔軟に調整する姿勢が必要です。

3. 失敗を恐れず取り組む姿勢と慎重な準備

「失敗上等」の精神で体当たりで挑む一方、現場を疲弊させないよう導入は慎重に。今でも下準備、土台づくり、事前準備にかなりの労力をかけています。専門家(コンサルタントなど)も頼って取り組んでいきます。

■ 人が育ち、組織が動く
“対話力”による社内改革
■ 学びが文化になる
ヒューマンスキル改革



研修の様子

研修への取組が従来比2倍以上に拡大
リーダーシップ向上により生産性向上を実現

企業情報
業種 情報通信業(情報サービス業)
事業内容 各種システム開発、システム第三者検証サービス、プロジェクト支援サービス等
創業 1971年1月
代表者 代表取締役社長 畠山 英俊
所在地 神奈川県川崎市川崎区駅前本町11-2 川崎フロンティアビル8F
従業員数 280名(男性170名、女性110名)2025年1月現在
企業紹介

ITサービス会社として、各種システム開発からシステム第三者検証サービスまで、幅広いサービスを提供。「信頼とサービス」をモットーに、エンジニアの生産性向上とチーム力の強化を通じて、顧客の多様なニーズに柔軟に対応しています。



<https://www.apricotinc.co.jp>



人事総務部 部長
長津 寛之

取締役兼執行役員
山田 幸子

従来の課題

- ・ 新人教育でより丁寧で具体的な指導が求められる時代背景
- ・ リーダー層及び中堅層のマネジメントへの消極的な姿勢
- ・ 業務環境面でも担当範囲で手一杯になる多忙な状況の連続
- ・ 優れた技術スキルに加え、ヒューマンスキル面での成長機会の創出が課題

各種システム開発、システム第三者検証サービス、プロジェクト支援サービス等を事業とする当社では、エンジニアのチームリーダーとしてのリーダーシップとマネジメント力の向上が重要課題となっていました。しかし、一部のリーダー層及び中堅層には、リーダーシップやマネジメント業務に対して消極的な姿勢が見られ、担当業務で手一杯になる多忙な状況が課題となっていました。近年の特徴として、以前は見習う姿勢が強かった若手も、細かく指示しなければ動きづらい場面が増えてきており、その指導方法も新たな手法が求められていました。

取組概要

個々の課題に応じたヒューマンスキル研修を段階的に実施

(1) 業界団体主催のオープン型研修の戦略的活用

所属する業界団体が提供する年間数百講座の中から、5つのグループに最適化した研修プログラムを選定。同業他社も参加するオープン型研修を通じて、自社だけでは得られない気づきや、互いに励まし合う効果が生まれました。

- 複数企業でのディスカッション・ロールプレイによる実践的学習
- 他社事例から自社の強みを再認識する機会
- 同業他社との課題共有による相互刺激

(2) 専門研修プログラムの段階的実施

個々の課題に合わせて以下の専門研修を実施し、段階的なスキル向上を図ることで、社内での変化が徐々に目に見えるようになってきました。

主要研修プログラム

- 「任せる技術」強化法講座
— 「自分がした方が早い」思い込み解消

- 「主体性を育てる上司力」講座
— 部下の自主性向上手法
- 「やる気を引き出すマネジメント講座」
— 現代的モチベーション技術
- 「クルーシャル・カンバセーション(重要な対話)」
— 重要な対話技術の習得
- 「リレーション強化講座」
— 顧客関係構築の実践手法

実施効果

研修受講による効果

研修受講数

従来比 **2倍以上に拡大**

信頼関係と良好な社内環境の構築
退職率の低下

自律的学習文化の全社的浸透
継続的なスキル向上意識を醸成

(1) 部門間連携の抜本的強化

相手に応じたコミュニケーションの重要性を理解し、営業・エンジニア間での信頼関係構築において良好なコミュニケーション環境を築きました。様々なキャリアを持つメンバーが同じ研修を受講したことで、担当ごとに重視するポイントが異なることが明らかになり、部門間での相互理解に向けたコミュニケーションが増加しました。

- エンジニアが抱えていた「意見が通らない」という意識が「適切に話せば理解し合える」へ転換
- 顧客・エンジニア・会社の三者間でのニーズ調整力向上
- スキル不足に起因する離職が減少

(2) リーダー層の意識変革と個別最適化の実現

研修により想定外の気づきを得ました。研修を通じて一部の社員はリーダーとしての役割について再考する機会を得ましたが、これにより個々の志向や適性に応じたキャリア形成支援の重要性を再認識。「マネジメントに消極的」の真の理由が明確になり、グループ編成を見直す必要性に気づくという貴重な学びを得ることができました。

- 新人教育へ積極的に参加する社員の増加
- 研修を義務的だと思っていたが、目的を理解することで自発的行動へ変化
- リーダー志望者による自発的なアピールの増加

(3) IT業界特有の課題への対応力向上

顧客先常駐という当社の就業形態において、顧客との信頼関係構築に向けて、マネジメントスキルの重要性を認識。適材適所の重要性を理解し、より戦略的に人材を配置できるようになりました。

成功の決め手・秘訣

1. オープン型研修による相乗効果の創出

同業他社との合同研修により、自社だけでは得られない刺激と気づきを獲得。他社の成功事例や課題を知ることで、自社の取組への励みと客観的な評価基準を得ることができました。

2. 個別課題に応じた研修プログラムの選定

画一的な研修ではなく、営業部門・リーダー層・女性社員など、グループごとの課題に最適化した研修を実施。一方で、想定外の結果も含めて受け入れ、個別対応の重要性を認識しました。

3. 段階的な導入と継続的フォローアップ

補助金を活用して従来の部門別研修を社内統合的な教育体系に発展。研修後のフォロー面談により効果を継続的に確認し、必要に応じて追加サポートを実施しました。

社員の声

👤 エンジニアとのコミュニケーションで、相手の状況をしっかり踏まえて説明できるようになり、腹落ちしてもらえるケースが格段に増えました。以前はうまく理解してもらえなかったことが、スムーズに進むようになったのが大きな変化です。

👤 最初は自分の役割について考え直すきっかけとなりましたが、会社が一人ひとりの特性を理解し、キャリア形成を支援してくれていると実感でき、安心して自分の進む道を見つけることができました。今は新人指導にも積極的に関わっています。

今後の展開

ヒューマンスキル研修の継続的深化

今回整備した教育の枠組みを活用し、他の社員にも順次、同様の研修を展開。より実践的かつ具体的なマネジメントスキル習得研修へとステップアップを図ります。

新技術対応スキルの開発

生成AI活用など新しい技術の変化にも柔軟に対応できるスキル開発に取り組み、社会の変化に即した人材育成を推進します。

自律的学習文化のさらなる発展

受講経験者が別の社員に声をかけることで受講者が増えるという好循環を活かし、全社的な学びの文化の定着を目指します。

研修効果を最大化するためのポイント

1. 想定外の効果も含めた柔軟な対応力

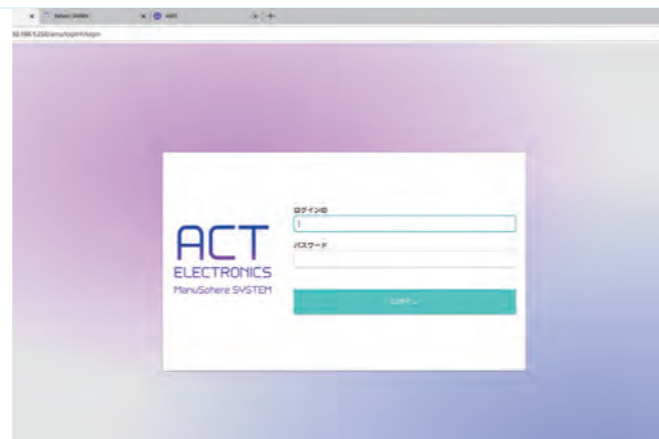
研修で期待した効果が得られない場合も含めて受け入れ、それを新たな気づきとして活用。失敗も成長の機会と捉える組織文化を醸成しました。

2. 計画的導入による組織全体の理解促進

部門別研修から統合的教育体系への転換を計画的に実施。組織全体の理解を促進しながら、着実に効果を積み重ねました。

**■ 自社開発システム「AMS」で
Excel・メール業務をデジタル化**

**■ デジタル人材育成研修で
DX推進の内製化基盤を構築**



自社開発ワークフローシステム
「AMS (Actelectronics ManuSphere system)」

月間165時間の業務時間削減と、
自立型のDX体制を実現

企業情報
業種 製造業(電気機械器具製造業)
事業内容 レーザドップラ応用計測器、電子計測器、 産業用計測器の製造
創業 1985年4月
代表者 代表取締役 古川 徹
所在地 神奈川県川崎市中原区宮内4-7-16
従業員数 40名
企業紹介

レーザセンサ技術を駆使した非接触レーザドップラ計測器で速度・長さ測定を可能にする技術力を持つ。電子回路や光学、画像処理技術を応用した計測器は、鉄道、鉄鋼、自動車など幅広い分野で活用されている。

ACT アクト電子株式会社

<https://actele.co.jp/>



総務部 岡本 智拓 代表取締役 古川 徹

従来の課題

- Excel・メール依存の非効率な承認フロー
- 情報共有の遅れと進捗の不透明化
- DX推進に必要な人材の不足

非接触レーザドップラ技術を活用した計測器を製造する当社では、顧客要求事項確認書をExcelで管理し、承認依頼はメールを使って回していました。そのため、進捗状況が担当者以外に共有されず、確認や差し戻しに時間がかかっていました。また、DX推進にはデータベース設計やAI技術を扱える人材が不足しており、この点がさらなる課題となっていました。

取組概要

2つのアプローチで課題解決

- 自社開発ワークフローシステム「AMS」でExcel・メール業務をデジタル化
- デジタル人材育成研修でDX推進の内製化基盤を構築

(1) 業務フローの効率化

自社開発のワークフローシステム「AMS (Actelectronics ManuSphere system)」を導入し、従来メールで行っていた承認依頼や差し戻しをシステム内で完結できるようにしました。顧客要求事項確認書もExcelからシステムへの入力に移行し、上司による承認作業や情報共有も一元管理できる体制を整えました。

AMSの主な機能

- 承認依頼・差し戻しのシステム内完結
- 顧客要求事項のデータベース化
- リアルタイムでの進捗状況共有・一覧表示

(2) デジタル人材の育成

外部研修と開発会社によるサポートを組み合わせ、段階的に人材を育成したことで、自社でシステムを改善する力が向上しました。

研修・サポート内容

- 「製造業DX活用講座」等への社員派遣
- 開発会社による計10回のシステム導入サポート
- データベース構築の基本からER図作成まで段階的に習得



顧客要求一覧画面で承認状況を確認

実施効果

ワークフローシステム導入の効果

労働時間削減

導入前比 **約45%削減**

承認作業の効率化

ハンコでの承認から画面操作への移行

情報共有の改善

**自動配信により記録に基づく
情報共有を実現**

承認作業がハンコから画面操作に変わり、通知機能によって効率が大きく向上しました。各案件の進捗状況をトップ画面で一覧できるようになりました。これにより、それまで担当者個人に依存していたチェック作業も、データベース上で誰でも確認できるようになりました。

業務プロセスの改善

- 承認作業：ハンコ → 画面操作への転換
- 情報共有：自動配信による記録ベースの共有実現
- 進捗管理：トップ画面での一覧表示により属人化解消

人材育成の波及効果

AI技術を習得した社員を中心に、画像解析や不具合検知などの応用も検討されるようになり、外注に頼らず自社でシステムをカスタマイズできる可能性が広がっています。

社員の自発的な活動

- 研修受講者が積極的に機能追加を要望
- 若手社員が年配社員にシステム使用法を伝えるなど新しいコミュニケーションの創出

成功の決め手・秘訣

1. **スモールステップ戦略**
大きな構想にとらわれず段階的に実施
2. **信頼できるパートナーシップ**
地元工業団体を通じた開発会社との協働
3. **優先順位の明確化**
属人化が最も深刻な顧客要求管理から着手

当初は一度に全体像を完成させることを目指していましたが、「スモールパッケージで順次進める」という方針に転換したことが大きな転機となりました。また、業務を外部に丸投げするのではなく、協働しながら進めたことにより短期間で効果を実感できました。

社員の声

👤 スモールステップで始めることで、社員の反発もなく順応してもらえました。既存のパッケージ導入も考えましたが、社内から『自社オリジナルで構築したい』という声が多く、結果的にそれが良い方向に働きました。

👤 当初は戸惑いもありましたが、ボタン一つで承認できるため便利に感じています。また、承認の順番が回ってきた際に通知が届く機能も非常に役立っています。

今後の展開

4段階開発計画による機能拡張

AMSを段階的に拡張し、全社的な統合システムへと発展させる計画です。

- 第1段階：顧客要求管理(完了)
- 第2段階：校正履歴管理・見積システム
- 第3段階：作業報告書・修理報告書のデジタル化
- 第4段階：原価計算・社員情報管理の統合

新技術との融合

当社の主力技術であるドップラ信号処理とAI画像解析を組み合わせた不具合検知システムの実用化を目指しています。これにより、従来のハードウェア中心の計測器に、AI技術によるソフトウェア機能を付加した新しい価値提案が可能になります。また、これまでに蓄積した20年分の製品データをデータベース化し、顧客の課題解決により深く貢献できる製品・サービスの開発を進めていきます。

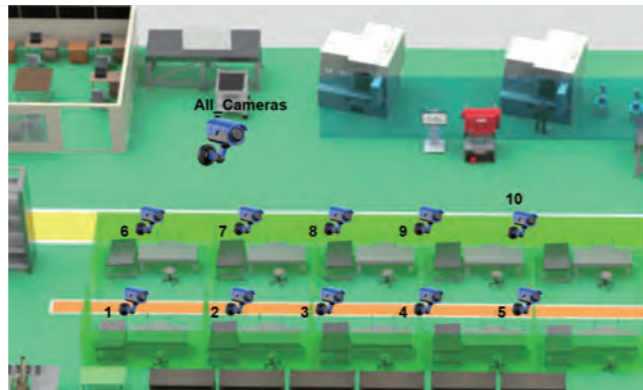
導入のポイント

システムへの移行時に心掛けた3つのポイント

1. **段階的導入：社員の理解と協力を段階的に獲得**
2. **協働姿勢：外部パートナーとの密接な連携**
3. **課題の優先順位：最も深刻な属人化課題から着手**

既存の業務フローを一度に大きく変更するのではなく、段階的に導入することで、社員がデータベースの仕組みを理解しやすくなり、最終的にはスムーズに順応できました。

AIカメラで作業を自動分析し、現場の課題を可視化 経験から学んだDX推進の本質は「組織ビジョンの共有」



AIカメラを製造現場に設置し、作業状況を自動判別しデータ化

AI活用による業務分析と人材育成で「意見が出る組織」への転換を実現

企業情報	
業種	金属製品製造業
事業内容	精密板金・一般板金加工、溶接加工、レーザー加工、製缶、機械加工、塗装
創業	1971年
代表者	代表取締役 上代 健一
所在地	神奈川県川崎市高津区下野毛1-11-23
従業員数	71名
企業紹介	

エレベーター部品を主力製品とし、国内大手エレベーターメーカー向けに金属製部品を製造・販売。レーザー加工から溶接、塗装まで社内で一貫対応できるワンストップ体制を構築し、多品種少量生産と即納体制を強みとする。川崎市という立地を活かした「都市型板金加工」を展開。2018年以降、iPadによる進捗管理やデジタルサイネージなど、継続的にIT/ICT化を推進し、川崎市の中小製造業として先端的なDXモデルケースを目指している。



DXに関するお悩みがありましたら、いつでもご相談ください。

情報システム推進室 室長 神山 裕毅

従来の課題

現場が忙しすぎて、データ収集・分析が停滞

- ・プレイングマネージャーが多くデータ分析が後回しに
- ・やり方が人によりバラバラで結果が不安定に
- ・様々な作業をこなせる人が増え指示系統が不明確に

当社は2018年以降、iPadによる進捗管理など継続的にICT化を進めてきましたが、開始・終了時間は把握できても段取り時間や作業プロセスのデータがないため、業務分析に活用できませんでした。加えて、プレイングマネージャーが多い製造業特有の構造的課題を抱えていました。顧客への製品提供を優先するため、データ収集・分析の時間が確保できず、優先度の低下や継続性の問題が発生。また、様々な作業ができる人が増えたことで、誰が誰に指示するのかが分かりにくくなっていました。

取組概要

現場と経営をつなぎ、「意見が出る場」をつくる

(1) AIカメラによる現場の可視化

溶接工程にカメラを設置し、AIが作業員の動きや離着席を解析し、従来把握できなかった「準備している」「溶接している」「仕上げている」「席を離れている」の4つの状態を自動で見分けることができるようになりました。

AIカメラ導入の特徴

- 目的は効率化ではなく「現場を客観的に把握すること」
- 段取り、溶接、仕上げ、不在の4状態を自動識別

(2) 外部研修の受講による業務フロー改善

取組の中心となった社員が、「製造業DXに活用できる業務フロー検討講座」「DX推進のためのRPA導入講座」を受講。これによりツールを活用した実践的な業務設計を学び、AIカメラで得たデータ分析結果を、自社の業務に即した業務フロー改善へと応用できました。

(3) 部署を横断したDX推進プロジェクトチームの編成

課長・係長・若手社員など部署や職種を横断した5人体制で、現場の実情と経営判断の両面からシステム導入を検討するための推進チームを編成しました。

チーム編成と会議の工夫

- 受注担当者とお荷担当者を配置（仕事の入りと出が分かる人材）
- 課長職を含めることで社内の合意形成をスムーズに
- 現場の意見を取り入れながら会社全体で納得して進める
- 定例会議を「報告の場」から「意見を出す場」へ転換この体制により、業務全体の流れを把握しながら、活発な対話から新たな気づきも生まれています。



データをもとに意見を交わすようになった定例会議

実施効果

カメラの設置とAIによる分析により得られた効果

手作業による記録時間
全部自動になったことでゼロに

分析業務の効率化と、現場課題の把握

AIカメラの導入によって、従来手作業で実施していた記録作業をすべて自動化でき、作業時間が実施前に比べて100%削減されました。

「AIカメラで見えたのは『組織課題』」でした。データ分析の結果、頻繁な離席は作業の中断ではなく、材料や工具の搜索、他部署支援など組織的な要因によるものでした。これまで感覚的に指摘されていた現場の課題が、データによって定量的に明らかになり、課題は個人の働き方ではなく「指示系統の曖昧さ」という組織構造の問題であることが判明しました。

明らかになった組織課題

- 専門職（多能工）の組織上の位置づけの曖昧さ
- 生産管理と工程管理の役割の混同
- 誰が指示し誰が決めるのかが不明確

データを見ながら話すことで会議が活発に

会議ではデータをもとに意見を交わすスタイルが定着、議論の質が高まりました。社内で「数字は正直」という言葉が共有され、データは人を責めるのではなく、人を助けるための道具として活用するという共通認識が浸透しています。それにより、これまで見えていなかった作業間の連携や役割分担の課題が明らかになり、改善の議論が具体的に進むようになりました。

成功の決め手・秘訣

1. 過去の教訓「ビジョンなきシステムは動かない」

2018年に導入した進捗管理システムが現場で活用されなかった経験から、「システム導入には明確なビジョンが必要」という教訓を得ました。この失敗が今回の成功の原点となり、最初にビジョンを明確にし、社員が納得して使える仕組みづくりを進めたことが成功の鍵でした。

2. “楽しく続ける”DX通信の発信

社内報「DX通信」を毎週発信しています。DXに関する業務報告だけでなく、出張中の出来事や日常での気づきも共有し、「読むと前向きな気持ちになれる」と社内で好評です。「すごい発表をする必要はなく、発信し続けることが大切」という考えのもと、DXが日常の文化として根づくことを目指します。

社員の声

AIの分析結果は実態がデータ化され数字で示されるため説得力があります。それにより今までなんとなく気づいていた問題が、数字でハッキリ分かるようになりました。現場が主体となって改善を考えるようになったのは大きな変化です。

データを見ながら会議を進めることで、これまで感覚的だった議論が具体的にになりました。意見が出るようになったことが大きな進歩だと思います。

今後の展開

DXは一度で終わりにせず、少しずつ成長しながら続ける

AIカメラによって得られたデータを活用し、工程ごとの連携をさらに最適化していく予定です。

しかし、AIやRPAなどのツールは手段にすぎません。本質は「社員が自ら課題を見つけ、意見を出す仕組み」をどう維持していくかにあります。今後は、映像データの分析を通じ、技能継承や人材育成に活かしながら、「学び続けるDX」を推進していく予定です。また、週次会議や社内共有の取組を続け、「飽きずに続けるこそDX成功の鍵」と位置づけています。

導入のポイント

1. データで現場を見える化

AIが映像を見て作業の様子を自動で記録してくれるので、どこで時間がかかっているかが一目で分かるようになりました。また感覚ではなく、同じデータを見ながら話し合えるようにすることが重要です。

2. 現場の理解と共感を生むプロセスを重視

DXは、ただ機械やソフトを入れることではなく、皆が納得して使えるように話し合いながら進めるという認識が欠かせません。データを共通言語とし、立場を超えて議論できる環境をつくるのが重要です。さらに、継続的な社内発信と学びの仕組みづくりが、DXを文化として定着させます。

女性特化型マッチングサイトで地域課題を解決

安心・安全な子ども送迎を通じて、ママたちに新たな働き方を提供



公式サイトを制作し、求人マッチング機能を整備

<https://colto.story-kawasaki.co.jp>



従来の課題

- 子育て世代の就労と地域交通の人材不足が深刻化

子育て世代の女性にとって、子どもの習い事への送迎は就労への大きな壁となっていました。送迎の負担により働く意欲があっても**職場復帰を断念せざるを得ない**女性が多い状況でした。また、子どもに豊かな学びの機会を与えたくても送迎手段の確保ができず、**十分な学びの機会を得ることが難しい家庭も見受けられました**。一方で、地域交通の要である**タクシー業界も深刻な人手不足**に悩まされていますが、女性や子育て世代が新たに参入するには心理的ハードルが高いのが現状です。

取組概要と実施効果

- 「COLTO Kawasaki」により、女性ドライバーの育成から就職まで一貫支援を実現
- 専門家が監修した教育コンテンツによって安全性と専門性を担保

学童や習い事の送迎への対応も含め、女性がタクシードライバーとして働ける求人とマッチングできる「COLTO Kawasaki」プラットフォームを開発。専門家が監修したドライバーのための教育プログラムも利用でき、子どもの安全な送迎に必要なスキルを習得した女性ドライバーを育成。バッジ認定システムで専門性を可視化し、タクシー会社が安心して短時間雇用できる仕組みを構築しました。

実証試験では女性ドライバー2名から応募があり、1名が実際に二種免許を取得。同時に行ったアンケートでは**保護者・就労希望の女性とも約7割がサービス活用・就労を希望**していることが明らかになりました。特に保護者からは「女性ドライバーへの安心感」、「子どもを安全に習い事へ通わせながら、自分も働ける環境への期待」といった声が多く寄せられ、潜在ニーズとの合致が確認されました。

送迎サービスの実証試験においても、保護者と習い事などのサービスを提供する事業者の双方から好意的な評価を受けました。タクシーの貸切費用や車両の制約といった経済的課題も浮き彫りになりましたが、事業者からは「送迎サービスにより遠方からの利用者の獲得が実現できる」との前向きな反応もあり、**地域経済の新たな循環創出への可能性**が確認されました。

子育てを理由に職場を離れる女性が多い現状は、社会にとって大きな人材損失です。**培った経験を活かせないのは「もったいない」**。今回の取組を通じて、その力を新しい形で発揮できる仕組みを提示できたことは、大きな一歩だと考えています。従来の短時間雇用は事務職に偏っており、参入できる機会が限られていました。しかし、運転技術を活かしたい女性に対し、タクシー業界という**これまでにない選択肢を提案**できたことは画期的です。「**移動に困難を抱える高齢者や子どもたちにとって、いざというときのタクシーは頼れる存在**」。この想いを胸に、川崎から新しいモデルを広げて参ります。

企業情報
業種 人材紹介・コンサルティング業
事業内容 女性人材の採用支援・教育支援、Web制作、マーケティング、コミュニティ形成
創業 2019年8月1日
代表者 代表取締役 松尾 実里 山上 剛史
所在地 神奈川県川崎市多摩区栗谷1-9-23-405
従業員数 5名
企業紹介 結婚・出産などで一度キャリアを離れた女性に対し、再就職の機会を提供する仕組みを展開。マッチング率90%の実績を持ち、先輩ママワーカーによる就労支援で女性の社会復帰を支援している。

S T O R Y



<https://story-kawasaki.co.jp>



代表取締役 松尾 実里

直感的なQR課金システムでEV充電インフラの普及を加速

ユーザー目線の徹底追求により、EV充電向け決済システムを開発

会員登録不要でユーザビリティを追求したWeb課金アプリを開発



従来の課題

- EV普及とインフラ整備の遅れ、集合住宅での設置課題が顕在化

日本のEV普及率は新車販売の**2.2%にとどまり**、欧米や中国と比較して大幅に遅れている状況でした。政府は2030年までに充電器30万口の設置を目標としていますが、2024年3月時点では約4万口の整備にとどまっており、大幅な拡充が必要でした。特に**集合住宅では、共用分電盤から電源供給するため、利用者ごとに電気代を正確に徴収する仕組みがありません**。そのため、オーナーや管理組合が電気代を負担する運用になってしまっています。結果として、公平性や収益性の観点から設置が進みにくい状況となっていました。また、既存の充電器課金サービスは、専用アプリのインストールにより会員登録が必要になる場合があったり、設置台数や契約期間にも制約があるなど、オーナー・利用者の双方にとっての利便性が課題でした。さらに、操作が複雑なため、特にIT機器に不慣れな方には利用しづらいという指摘もありました。

取組概要と実施効果

- 「どんなに高機能でも使われなければ意味がない」設計思想で開発
- 登録不要のQRコード決済で、1画面スクロール完結の直感的システムを実現

ユーザー目線を徹底するため、既存サービスを実際に体験して使いやすさを分析し、**ユーザビリティを追求した課金システムをWebアプリとして独自開発**しました。ユーザーはアプリのインストールや会員登録を行わず、**充電器本体のQRコードをスマートフォンで読み込むだけで利用できる仕組みとし、1画面のスクロール操作だけで完結する設計**とすることで、幅広い利用者が直感的に利用できる環境を実現しました。加えて、マンション等の電気設備工事を手がける関連会社・原田電気株式会社との連携により、**システム開発から電気工事施工までをグループ内で一貫して対応できる体制を構築**したことが、顧客からの信頼獲得や事業推進の大きな強みとなっています。実証試験では、賃貸マンションや商業施設での設置を通じて、体験会の参加者全員から、「充電や課金が簡単だった」「直感的に利用できた」といった評価を得ました。また、参加者の75%が次回購入時にEVを検討すると回答するなど、高い関心が示されました。

本当に**使いやすいシステムとは、説明書が不要で誰もが直感的に操作できるもの**だと考えています。今回の開発では、画面を開いた瞬間に「何をすればいいか」が分かる設計を最優先しました。今回のゼロからの自社開発は、チームにとって初めての挑戦であり、メンバーの士気や自信の向上につながりました。現在は6kWクラスの普通充電器を中心に扱っていますが、**将来的には家庭用コンセント対応から急速充電器まで拡大**する計画です。営業展開は**川崎市を起点に関東圏へ、さらには全国の協力パートナーと連携**し、環境に優しい充電インフラ網を構築して脱炭素社会の実現に貢献します。

企業情報
業種 EV充電インフラ事業
事業内容 EV充電器販売・施工、EV充電課金システム開発・販売、Vehicle to Home販売・施工
創業 2023年12月
代表者 代表取締役 佐藤 雄一
所在地 神奈川県川崎市高津区子母口421 1F
従業員数 6名
企業紹介 EV充電器の販売・設置及びQRコードを活用した課金システムを自社開発し、ユーザー登録不要で「だれでも使える」充電インフラをワンストップで提供している。



<https://enefla.co.jp>



代表取締役 佐藤 雄一

「潤滑油は生命線」の現場で切削液を見直し、オイルミスト・悪臭を解消

強アルカリ電解水生成機を導入
工場内環境の改善と
業務効率化を同時に達成



機械の頻繁な開閉作業によりオイルミストが工場内に飛散していた

従来の課題

- ・ オイルミストの飛散による工場内空気環境の悪化
- ・ 切削油の腐敗による悪臭(特に夏場)
- ・ 従業員の手荒れや不快感

NC旋盤による金属加工では、刃物とワーク(加工品)のあいだに生じる摩擦を抑える切削液は「生命線といえる存在」と言われるほどです。そのため、切削液の選定は加工品質に直結する重要な要素となります。当社は精密加工でありながら量産品を手がけているため、品質確保の観点から加工部材を1点ずつ確認する必要があります。その結果、機械の開閉が1~2分ごとに発生し、1人あたり1日で約400回もの開閉作業が生じています。この「精密×量産×頻繁な機械開閉」という構造が、オイルミスト飛散の要因となっていました。

その結果、工場内の天井付近には常にもやが漂い、床は油分で滑りやすい状態が続いていました。さらに、水溶性切削油は夏場に腐敗し、強い悪臭を放つことがありました。加えて、オイルミストの影響でエアコンや扇風機などのプラスチック部品が劣化し、破損に至るケースも発生していました。

ミストレーサー(油煙吸引装置)の設置や換気ダクトの整備など対策を講じてきましたが、機械の開閉頻度の高さに追いつかず、根本的な改善には至っていませんでした。多くの従業員は「製造業の現場とはこういうものだ」と受け止めていましたが、身体的な負担や不快感が存在していたことは否定できませんでした。

取組概要

強アルカリ電解水の活用による作業環境の改善

- ・ 切削液を従来の水溶性切削油から強アルカリ電解水に変更
- ・ 川崎CNブランド2021認定の電解水生成機を導入し自社で生成

(1) 試験導入からの開始

8年ほど前、取引先を通じて強アルカリ電解水を切削液として活用できることを知りました。強アルカリ電解水は、不水溶性・水溶性切削油とは異なり、無色・無臭で環境に優しいという特性があります。従業員の健康と職場環境の改善に加え、「これまでと違うことをやるのも面白い」というチャレンジ精神から、まず1台のNC旋盤で試験導入を行いました。

試験の結果、オイルミストの減少や床の状況改善など一定の効果が認められ、従業員からも「工場内の空気が良くなった」と好評だったため、川崎市高津区に本社を置く不二プラント工業株式会社の「ハ

イ・パワーアルカリ電解水生成機」(川崎CNブランド2021認定)を導入し、水道水から強アルカリ電解水を自社生成できる環境を整えました。

(2) 段階的な展開と加工条件の最適化

徐々に導入機械を増やし、最終的に工場内の8割の機械を強アルカリ電解水に切り替えました。導入にあたっては、強アルカリ電解水のpHや機械の回転数など加工条件を素材別・形状別に調整し、試行錯誤を重ねて最適化を図りました。その結果、従来と同等の生産性を確保しています。



ミストレーサーの設置



換気ダクトの整備



強アルカリ電解水生成機の導入

※川崎CNブランド
川崎発の製品・技術等について、原材料調達から廃棄・リサイクルまでのライフサイクル全体でのCO₂削減への貢献を評価し、「川崎CNブランド」として認定するもの。

実施効果

(1) 工場内環境の改善

天井付近に漂っていたオイルミストが解消され、工場内の空気環境が大幅に改善されました。切削油特有の臭いもなくなり、夏場の腐敗臭に悩まされることもなくなりました。

当社は第二工場も保有しています。第二工場は連続加工の機械が中心で、機械の開閉頻度が少ないため、強アルカリ電解水への切替は行っていません。本社工場の改善後、第二工場に行くと言環境の違いを強く感じるようになり、以前の状態がいかに厳しかったかを改めて実感できます。

(2) 業務効率の向上・省力化

廃油が発生しないため、廃油処理作業が不要になった他、加工後の製品洗浄が水洗いのみで済むようになりました。従来は脱脂洗浄剤で洗っても完全には油が取れず、ネジ穴などはエアや超音波で追加洗浄していましたが、その工程が不要になり、洗浄時間の短縮とエラー削減につながっています。

(3) 従業員の健康面の改善

切削油による手荒れを訴える従業員が減少しました。以前は、ミストを直接吸い込んで気分が悪くなるケースが発生することもありました。個人差があり、その日の体調や天候にも左右されていましたが、そうした心配がなくなりました。

取組を通じた気づき

「以前は『製作所だから油の臭いは当たり前』と思い込んでいました。しかし、重量物を扱う現場で床が常に滑りやすい状態にあったことや、大きな事故こそ起きていなかったものの、いつ発生もおかしくない状況だったことをふり返ると、社員の安全を守ることの大切さを改めて痛感しています。」

「環境が変わったことで、利益や効率といった数値化しやすい指標だけでなく、空気や臭い、安全といった見えにくい要素にも目を向ける必要があると気づきました。」

「ものづくりの世界も、クリーンな環境やSDGsへの取組など新しい価値観が求められています。社員の働きやすい環境づくりが、今後の人材確保や採用にも役立っていくと感じています。」

社員の声

「環境が変わって、『こんな状態で働いていたのか』と思いました。慣れてしまっていたのですが、思い込みを変える良いきっかけになりました。」

「以前は床が滑りやすく、安全靴を履いていれば大丈夫でしたが、階段でヒヤッとすることもありました。今はそういう心配がなくなりました。」

今後の展開

地元企業との連携の継続

本取組を通じて、不二プラント工業との新たな情報交換・連携が生まれました。「川崎市内でこれだけ近い企業同士。地元同士で協力し合い、『チーム川崎』としてものづくりの現場を良くしていきたい」と考えています。オイルミストで悩んでいる企業への情報共有など、市内の金属加工業への波及も期待されます。

導入のポイント

1. 「当たり前」を疑うチャレンジ精神

「製造業だから仕方ない」——そう思い込んでいた環境を見直すことから取組が始まりました。新しい選択肢に興味を持ち、まずは試してみるという姿勢が改善の第一歩となります。

2. 段階的な取組と自社での最適化

まずは1台の機械から始め、効果を確認しながら徐々に範囲を広げていくことで、無理なく進められます。加工条件の最適化は自社で試行錯誤を重ね、従来と同等の生産性を確保しています。

連携企業情報

社名	不二プラント工業株式会社
業種	製造業(環境機器製造業)
事業内容	産業用集塵装置、クーラントタンク、強アルカリ電解水生成機等の開発・製造。「環境改善・環境保全」をテーマに事業を展開。
代表者	代表取締役 永吉 哲也
創業	1970年2月
所在地	神奈川県川崎市高津区宇奈根717-6



<https://www.k-g-m.co.jp/>



専務取締役 温井 輝彦



川崎市働き方改革・生産性向上 推進事業者の表彰

川崎市では、市内の支援機関や金融機関などと連携した「川崎市働き方改革・生産性向上推進プラットフォーム」を設置し、市内中小企業の働き方改革や生産性向上を促進しています。

公的施策の活用や独自の活動等により、働き方改革及び生産性向上の推進に資する優れた取組を行う市内中小企業を選定・表彰しました。

本表彰を通じて、表彰企業のイメージアップ、人材の育成・確保につなげるとともに、その取組を広く発信することで、幅広い市内企業に対して働き方改革・生産性向上の普及・啓発につなげていきます。



令和6年度 令和7年1月28日表彰

企業名・所在地・業種	
岡村建興株式会社 ●川崎市 ●建設業	川又電機工事株式会社 ●川崎市 ●総合電機工事
株式会社工苑 ●高津区 ●制御機器製造業	株式会社スタックス ●中原区 ●金属製品製造業
株式会社田村工機 ●高津区 ●ダンボール・紙器用抜型の製造、販売	株式会社リフレ ●中原区 ●サーティワンアイスクリームのフランチャイズ運営



令和3年度 令和4年2月3日表彰

企業名・所在地・業種	
株式会社協和商会 ●川崎市 ●運送業・金属類卸・機械メンテナンス	八巧機電設備株式会社 ●川崎市 ●建設業
リカザイ株式会社 ●中原区 ●製造業	露木建設株式会社 ●宮前区 ●総合建設業
山次工業株式会社 ●川崎市 ●金属製品製造業	



令和5年度 令和6年2月1日表彰

企業名・所在地・業種	
株式会社しむら ●宮前区 ●化粧品医薬部外品製造業	ダンウェイ株式会社 ●中原区 ●障害福祉サービス、教育
隅田冷凍工業株式会社 ●川崎市 ●冷蔵倉庫業	ミネベア ソフトウェアソリューションズ株式会社 ●川崎市 ●情報通信業
タイジ株式会社 ●川崎市 ●製造業	株式会社和興計測 ●高津区 ●製造業



令和2年度 令和3年2月9日表彰

企業名・所在地・業種	
株式会社浅田製作所 ●川崎市 ●製造業(金属機械加工)	QLデンタルメーカー株式会社 ●多摩区 ●製造業(歯科技工所)
ソフトウェア クリエイション株式会社 ●川崎市 ●情報通信業(ソフトウェア開発等)	株式会社ライフスクエア ●宮前区 ●建設業(電気通信工事)
株式会社沖セキ ●川崎市 ●卸売・小売業(墓石卸売)	ストーリー株式会社 ●多摩区 ●サービス業(人材紹介・コールセンター等)
株式会社ブラザー ●川崎市 ●製造業(金属表面処理加工)	



令和4年度 令和5年2月3日表彰

企業名・所在地・業種	
株式会社アップ総合企画 ●川崎市 ●建設設備業	株式会社エヌティエス ●川崎市 ●鉄道架線・電力線工事、飲食業・ネイルサロンの経営
サツマ工業株式会社 ●川崎市 ●金属製品製造業	And One Software Engineering 株式会社 ●川崎市 ●ソフトウェア開発
カボックス株式会社 ●川崎市 ●産業廃棄物処理業	株式会社三矢研究所 ●麻生区 ●製造業



令和元年度 令和2年3月23日表彰

企業名・所在地・業種	
株式会社フジメタル ●川崎市 ●製造業・半導体材料製造	株式会社渡辺土木 ●川崎市 ●建設業
エレックス工業株式会社 ●高津区 ●製造業・電子機器製造業	有限会社イルフェジュール ●麻生区 ●洋菓子製造販売業
日崎工業株式会社 ●川崎市 ●製造業・金属加工業	株式会社東邦プラン ●幸区 ●広告業
上代工業株式会社 ●高津区 ●製造業・金属製品製造業	



業務の可視化による業務分担の見直しや、職場環境の整備に向けた各種認証制度の取得



働きやすい職場環境の整備のため各種認証を取得

従来の課題

- ・長時間労働削減の対策が必要で、2024年問題への対応が求められていた
- ・人材不足の解消のため、働きやすい職場環境の整備が必要だった

2024年問題への対応に向けて長時間労働を削減する必要がありました。しかし、事業所が3ヶ所あり、それぞれ環境が異なっていたため、勤怠管理の方法が統一されておらず、非効率な状況となっていました。また、人材不足の中、働きやすい職場環境の整備を進める必要がありました。

取組概要と実施効果

- ・業務の可視化の推進や労務管理の適正化による長時間労働削減
- ・働きやすい職場環境の整備に向けた具体的な取組による各種認証制度の取得

全社でタイムカードによる勤怠管理方法を統一化し、勤怠管理の効率化を図りました。この取組により、残業時間が多い社員の担当している業務の可視化が進み、業務の切り出しや分担を行うことで、負荷のへだたりを解消しました。残業時間が多い社員は、現場業務と管理職を兼任していることが多く、業務を分担することで部下の業務スキルが向上するなど、事業継承の観点からも好ましい結果につながっています。併せて、事前に残業申請を義務付けるなど長時間労働の削減に向けた取組も実施しました。また、多能工化を推進するため、社員が異なる部署を経験するローテーション制度の導入や、資格取得支援を実施しています。「健康経営優良法人」や「かわさき☆えるぼし」などの認証を積極的に取得することで、多様な人材が活躍できるよう、働きやすい職場環境の整備を進めています。さらに、社員と期末利益目標を共有し、達成度を賞与に反映させることで、令和6年度に平均昇給率5%を実現しました。

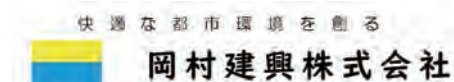
業務を可視化して分担することで、時間外労働を削減するとともに、社員のスキル向上にもつながりました。限られた人材で業務を遂行していくためには、部署間で応援しあえるようにするなど、多能工化の推進も重要だと考えています。また、柔軟で働きやすい職場環境を整備することで、障害者や子育て中の社員など、多様な人材が活躍できるようになります。今後は、DXの推進による業務効率化や、経営指標となる各種データの見える化を進めていきたいと考えています。



代表取締役社長 岡村 清孝

企業情報	
業種	建設業
事業内容	土木工事業、コンクリート製品製造・販売
創業	1947年6月
代表者	代表取締役社長 岡村 清孝
所在地	神奈川県川崎市川崎区鋼管通4-5-3
従業員数	150名
企業紹介	

「エンドユーザーを意識したものづくり」を経営理念に掲げ、設立以来、プレキャストコンクリート製品の製造や土木工事を通して、豊かで住みよい街づくりに寄与してきた。サステナビリティの一環として、工場、施工現場でのごみの減量化や、資源のリサイクルに関わる運搬など、リサイクル100%を目指す活動を行っている。



<https://okamurakenkoh.jp/>



勤怠管理システムの導入と、新入社員定着のためのペアリングを実施



導入した勤怠管理システム

集計作業の事務負担と時間外労働を削減

新入社員の定着率アップ

企業情報	
業種	総合電気工事業
事業内容	総合電気工事、上下水道工事、建築・土木・管繕工事、空調換気工事、衛生工事
創業	1967年10月
代表者	代表取締役 川又 竜志郎
所在地	神奈川県川崎市川崎区観音2-9-3
従業員数	13名
企業紹介	

創業から約60年、改修工事・補修工事・修理工事に特化した電気・空調和・給排水工事の総合設備業として、地域の発展に尽力してきた。電気、空調、給排水工事に関する豊富な経験やノウハウ、業務領域の幅の広さを活かし、多様な状況においても臨機応変かつ工夫を凝らした対応を強みとしている。

従来の課題

- ・紙ベースでの勤怠管理により、集計作業が煩雑であった
- ・新規採用した人材の定着率が低いという問題があった

従来の勤怠管理は紙ベースで行われており、労働時間が月ごとに異なるため、集計作業が煩雑で、多くの時間を要していました。また、繁忙期と閑散期で労働時間が異なり、労務管理が難しい状況にあった他、新規採用した人材の定着率が低いという問題もありました。

取組概要と実施効果

- ・勤怠管理システムを導入し、事務負担と時間外労働を削減
- ・先輩社員と新入社員のペアリングにより定着率が向上し、効率的な働き方も可能に

そこで、勤怠管理システムを導入したところ、残業時間の集計や有休管理が容易になり、事務負担が軽減しました。現場では、スマートフォンから容易に入力・報告できるようになったことで、直行直帰も可能となりました。その結果、全体で時間外労働を1割削減できました。また、勤怠管理システムにより全員の勤務状況を一目で把握できるようになったことで、新入社員と先輩社員をペアリングして配置し、相互補完による効率的な働き方が可能となりました。初めに、年齢が近く経験年数のある社員とペアリングして社風や仕事に慣れてもらい、ある程度の経験を積んだ上で、ベテラン社員とペアリングして技術を高度化することで、OJTの効果を高めるとともに、定着率の向上を図っています。さらに、変形労働時間制を導入し、1年の中で繁忙期と閑散期を設けることで、閑散期の労働時間を短縮しました。また、天候や工期などの事情による労働時間の変動も踏まえ、業務が早く終了した場合には退社を認めるなど、柔軟な働き方を推進しています。

ベテラン社員と若手社員のペアリングは、システムを社内に浸透させる段階でも効果を発揮し、互いに教え合う文化の醸成にもつながりました。中小企業では、社員を長期間専門学校に通わせるといった人材育成プログラムの実施は難しいですが、社員の声に応じて施策を重ねることで、長く定着してくれる社員を増やすこともできます。人手不足の中では、限られた人数で仕事を回していくことが求められており、様々な分野に対応できる人材を育てるために、講習・研修の参加費や試験受講料を全額会社負担とし、合格時には祝金を支給するなど資格取得支援を行うことで、社員の多能工化に力を入れています。

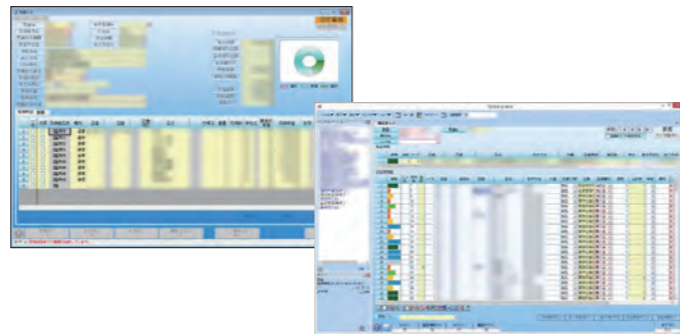


代表取締役 川又 竜志郎



<https://e-kawamata.co.jp/>

生産管理システムの導入や柔軟な勤務体制の整備



導入した生産管理システム

情報共有が進み、業務の効率化や残業時間の削減に寄与

企業情報
業種
制御機器製造業
事業内容
油圧機器向け電子装置、油圧やモータを使った装置の設計・製造
創業
1946年8月
代表者
代表取締役 野見山 望
所在地
神奈川県川崎市高津区久地4-26-41
従業員数
17名
企業紹介

写真機器メーカーとして出発し、時代のニーズに応じて電子制御、油圧サーボ制御へと事業を変革してきた。現在は油圧用サーボアンプを中核に、半導体製造装置や建設機械、船舶向け制御機器を開発・製造する。国内では稀少な油圧サーボ専門メーカーとして、顧客の仕様に柔軟に対応できる技術力を強みとしている。

従来の課題

- 紙で工数を管理しており、その内容をオフィスコンピューターに入力するのに手間と時間がかかっていた

従来は紙で工数の管理をしており、日ごとに設計や組み立てなどの作業工程に要した時間を紙に記載し、その内容をオフィスコンピューターに入力していたため、手間と時間がかかっていた。そのため、多品種少量生産に対応した生産管理システムの導入が急務となっていました。

取組概要と実施効果

- 生産管理システムを導入し、タイムリーな情報共有と入力業務の効率化を実現
- 柔軟な勤務体制の整備により、業務の効率化や残業時間の削減につながった

本社事業所の移転をきっかけとして、多品種少量生産型の部品加工業向け生産管理システムを導入しました。まず、社員ごとに作業内容を入力する運用から始めました。次に、「工番（製造・商品ごとに付番される番号）」を振り、製品・作業ごとに横断的に管理できるようにしました。これにより、製品・作業ごとの工数や費用が明確になりました。さらに、データの取り込み機能を使ってExcelの部品表を読み込むことで、再入力作業を削減し、業務を効率化しました。

また、以前は担当者ごとに発注していた物品を一括で発注することで、担当者の手間を減らしました。システムに発注価格の履歴が残るため、価格変動も明確になりました。仕入価格を共有することは、原価計算の一つの指針にもなっています。働き方改革として、リモートワークの導入やその日の業務内容に応じて出勤場所を選択できるようにするなど、柔軟な勤務体制の整備を推進しています。ワークライフバランスを重視した働き方の推進は、業務の効率化や残業時間の削減にもつながっています。

生産管理システムの導入に際しては、説明を重ねることで、社内にその必要性を理解してもらいました。現在では、社員から入力方法改善の提案が出るほど、使用が定着しています。

デジタル化が進む中、アナログ回路技術者が不足しており、現在の社員だけで業務をこなすのが難しくなっています。そのため、システム活用により本業を補完し、さらに本業以外の業務を削減することが重要だと感じています。システムに対する理解が深まり、できることや潜在性が見えてきました。今後もカスタマイズを重ねながら対応分野を増やしていきたいと考えています。



代表取締役 野見山 望

KOENN

<https://www.koenn.co.jp>



障害者の特性を活かし、多様な人材が活躍できる職場づくりを推進



多様な人材が活躍できる職場環境を整備

一人ひとりの得意分野を見極め適材適所の配置を実現

時差通勤や短時間勤務など柔軟な働き方を導入

企業情報
業種
金属製品製造業
事業内容
精密板金加工、アルミ溶接加工
創業
1953年11月
代表者
代表取締役社長 星野 佳史
所在地
神奈川県川崎市中原区下沼部1750
従業員数
52名
企業紹介

多品種少量生産を得意としており、1pcからでも製造可能。特に0.01t～の薄板板金加工や特殊な筐体製造を強みとしており、高品質であることが必須の人工衛星の部品や医療機器筐体などを手がけている。機械での対応が難しい加工でも、手作業で精度の高い仕上げ加工を行えることが強み。

従来の課題と対応

- 人手不足の解消と多様な人材が活躍できる職場環境づくりが課題となっていた

人手不足の解消と、誰もが活躍できる職場環境づくりが課題となっていました。そこで2014年から障害者の雇用を進め、現在は4名（肢体不自由、知的障害、発達障害、高次脳機能障害の方）を雇用しています。うち2名は正社員として雇用し、障害のある社員も働きやすい環境づくりに取り組んでいます。

取組概要と実施効果

- 時差通勤や短時間勤務を導入し、働きやすい環境を整備
- 障害者の特性や得意分野を踏まえた業務の切り出しを実施

障害者雇用セミナーを受講したことをきっかけに、当社では障害者の就労体験を受け入れました。就労体験では、在庫数の再確認と併せて不良品のチェックを依頼したところ、通常であれば見落としてしまうレベルの不良品を発見してくれました。この経験から、障害のある方には集中力の高さに加え、「他のものと違う点に気づきやすい」という特性を持つ方がいることが分かり、製品の最終検査工程を担当してもらうことにしました。そのため、社内規程を改定し、時差通勤や短時間勤務制度を導入して障害者雇用を開始しました。まずは本人の希望に基づき、1日1～2時間・週4日といった短時間勤務から就業をスタートし、上司と本人が状況を確認しながら、徐々に勤務時間を延ばしています。また、当事者の特性や得意分野を踏まえた業務の切り出しも行っています。当社は多品種少量生産が多く、繁忙期に相互サポートできるような業務の細分化が進んでいたことから、こうした業務切り出しもスムーズに実施することができました。

さらに、病気により身体障害者となった営業社員についても、本人の強い希望を受け、営業職への復帰を支援しました。自家用車の業務使用を特例として認め、安全なルートを事前に話し合っ決めて決めるなど、個別の状況に応じた柔軟な対応を行っています。これらの取組が評価され、当社は厚生労働省の「もにす認定制度」にも認定されています。

※ もにす認定制度：障害者雇用に関する優良な中小事業主に対する認定制度

障害者雇用を始める前は、当社の企業規模で対応できるのか不安もありました。しかし実際に取り組んでみると、一人ひとりの得意分野を把握し、その力を発揮できる環境を整えることで、社員がそれぞれの役割を持って働けるようになりました。福利厚生面では、業務災害総合保険や付帯サービスへの加入、資格手当や資格受験料の補助を通じて、社員の向上心や学ぶ意欲を応援しています。今後も、より多様な人材が活躍できる職場づくりを進めていきたいと考えております。



代表取締役社長 星野 佳史

※ その他、生産性向上に寄与する取組である拠点間コミュニケーションのDXなどに関する内容については、令和6年度事例集の17～18ページに掲載されています。

NTAX 株式会社 スタックス

<https://stax-tqs.co.jp/>



■ 統合型グループウェアの導入や 原価算出システムの構築



統合型グループウェア

ワークフローのペーパーレス化、
原価管理、ドキュメント管理等の
データ共有を可能に

従来の課題

- ・システムが個別に存在しており、運用や連携に問題があった
- ・10万点以上の図面が紙ベースで管理され、情報の検索に時間がかかっていた

生産管理システムや納品書作成システム、勤怠管理システムなど、複数のシステムを別々に運用していたため、使い勝手やシステム同士の連動性について不十分であることが課題となっていました。

また、オーダーメイドで製造する抜型の図面は2000年以降だけでも10万点以上に達し、紙ベースで管理していたため、1点の書類を探し出すのにも時間を要することがありました。

取組概要と実施効果

- ・統合型グループウェアにより各システムを連携させることで、情報の一元化及び共有化を実現
- ・過去の図面情報を参照して原価を算出できるシステムを導入し、利益が向上

そこで、元SE職の社員を中心に統合型グループウェアを導入して各システムを連携させることで、効率的に業務を行える環境を整備しました。その結果、ワークフローのペーパーレス化やドキュメント管理を通じて、データ共有が可能になりました。さらに、生産管理や伝票発行機能などをカスタマイズによって追加したことで、社内の情報共有と業務効率化が進みました。

また、グループウェアに独自のカスタマイズを加え、受注時に過去の図面情報を参照し、材料費や人件費(必要工数)を算出して原価を把握できるシステムも構築しました。これにより、見積金額を短時間で算出できるようになり、利益の向上につながっています。

さらに、社員全員にタブレットを配布し、社外にいても社内情報にアクセスできるようにした結果、図面をその場で確認できるようになり、生産性の向上が実現しました。勤怠管理システムも連携したことで、それまで経理部門のみが閲覧できた勤怠状況を、各部門長も把握できるようになりました。その結果、残業時間の抑制や繁忙な部署や社員への応援が可能になるなど、働きやすい職場環境の整備にもつながっています。

システム改善による効率化により生まれた収益を設備投資に回すことで、生産性向上につながるという好循環が生まれました。

また、社内の情報を共有する取組は、若手社員へのノウハウや技術の継承という点でも重要です。

さらに、デジタル化の推進とあわせて、休日数の確保や社屋の更新など、働きやすい職場環境の整備にも力を入れてきました。こうした取組が、社員のモチベーション向上や多様な人材の採用、産休・育休取得者の職場復帰率100%といった成果にもつながっています。

今後は、次世代へ技術をしっかり継承することを意識しながら、人材育成をより強化して参りたいと考えております。



代表取締役
佐藤 五郎



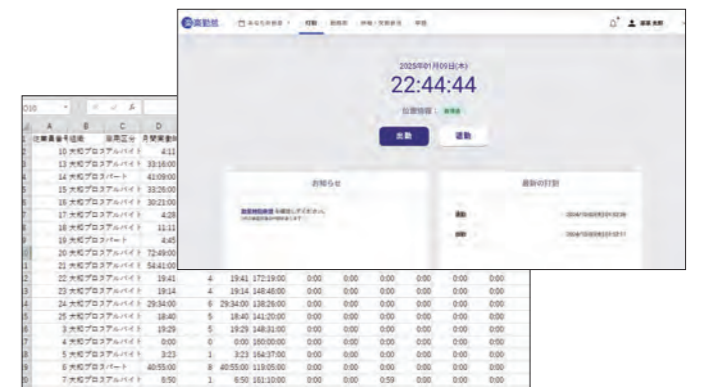
リニューアルした社屋



<https://tamurakoki.jp/>



■ 勤怠管理システムの導入や 変形労働時間制などの 働き方改革を実施



導入した勤怠管理システム

勤怠管理業務の効率化と
人材の定着率アップを実現

従来の課題

- ・従業員数の増加により、タイムカードによる勤怠管理に限界を感じていた

以前は、勤怠管理をタイムカードで行っていました。月初の5~7日で各店舗のタイムカードを回収し、記載内容をExcelと給与システムに入力して集計。打刻漏れへの対応や休憩時間の控除は手計算で行っていたため、確認と入力に手間と時間を要していました。

さらに、コロナ禍でのテイクアウト需要などに応じた事業規模の拡大に伴いパートやアルバイトを含めた従業員数が増えたことで、タイムカードでの勤怠管理に限界を感じていました。

取組概要と実施効果

- ・勤怠管理システムを導入し、勤怠管理業務の効率化を実現
- ・変形労働時間制の導入などの働き方改革により人材の定着率が向上

そこで、多様な就業形態に対応しているクラウド型勤怠管理システムを導入。店舗間でのヘルプ手当の計算や交通費の要否など、多様な就業形態に対して柔軟に対応できるようになっています。また、勤怠データをそのまま給与システムに連携できるようにカスタマイズし、勤怠管理業務の効率化を実現するなど、DX推進による効率化を図っています。

働き方改革についても、変形労働時間制の導入により、社員のシフト編成に柔軟に対応しています。店舗間で業務量に偏りがある場合には、他店舗からの応援要員を配置するなど、休みを取りやすい環境を整え、社員の定着率向上を実現しています。

また、社員やアルバイトを含めた全従業員のおよそ7割が女性です。そのため、従業員一人ひとりの希望を尊重しながら、労働時間が過度に長くないよう工夫しています。さらに、家庭を持つ方には土日を休みにするなどの配慮も行っています。こうした働き方改革により人材の定着率が向上し、パートさん・フリーターさんの正社員登用、学生アルバイトさんの就職希望が年々増えております。

今後は、給与明細の電子化や年末調整・雇用契約更新などの事務作業のシステム化を検討し、さらなる業務の効率化を進めていく方針です。

デジタル化による業務の効率化や働き方改革は、人材の定着に不可欠であると考えております。

正社員に過度な負担がかかっている姿を見ているとアルバイトからの就職希望者の流れも途絶えてしまうため、今後さらに働き方改革を推進して参りたいと考えております。



代表取締役社長
菊池 翔太



<https://refre-k.com/>



川崎市の中小企業成長環境支援

※ 支援メニューの詳細は、市のホームページ及び公募要領をご確認ください。

中小企業成長環境支援補助金

①生産性向上支援

市内において、主にIoT、AI等のデジタル技術や生産性向上を図る設備等の導入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	補助対象経費	内容
補助上限額	100万円(200万円※)	設備等導入費	ソフトウェアやICT機器、機械装置、器具備品等の導入に要する経費
補助率	1/2(2/3※)以下	システム構築費	クラウド、システム、サーバー等の使用料または構築に要する経費
		導入・サポート費	導入設定、マニュアル作成、導入研修等に要する経費
		設計・工事費	設備等の更新または改造を行う際の設計・工事に関する経費
		専門家指導費	外部から指導技術を受ける場合に要する経費
		運搬費	設備等の配送・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

※ 賃上げ申請事業者の取組については、補助上限額、補助率を拡充

②リスクリング支援

生産性向上に資する経営課題の解決を図ることのできる人材を育成するため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	補助対象経費	内容
補助上限額	20万円(30万円※)	専門家謝礼	社内研修の講師等への謝礼
補助率	1/2(2/3※)以下	研修受講料	外部機関等で開催される講習会の受講料、研修のための資料購入費や送料等
		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

※ デジタル人材の育成に係る取組については補助上限額、補助率を拡充

生産性向上や働きやすい職場環境づくりの活用イメージ

- 飲食・サービス業**
 - ・ カスタマーハラスメント・リーダーシップ研修等を通じて働きやすい職場環境づくりを実現
 - ・ 勤怠管理、予約管理、顧客管理をデジタル化することで、人員配置の適正化や店舗運営等の効率化を実現
- 卸売業・小売業**
 - ・ 商品の在庫管理を一括データ化。業務効率の改善を後押しし、他店舗との連携も迅速に
 - ・ 販売管理、会計管理をデジタル化することで、受発注業務や会計処理の簡素化を図り、業務の効率化を実現
- 製造業**
 - ・ 現場と経営をつなぐデジタル化人材の育成を行い、スムーズなシステム導入により、効率化を実現
 - ・ 作業場等の安全衛生環境等の整備により、働きやすい職場環境づくりを実現
- 建設業**
 - ・ 見積作成兼顧客管理ソフトの導入により、見積作成業務等の効率化を実現
 - ・ 電動転圧機の導入による現場作業における効率化を実現
 - ・ 採用に向けて広報物の製作や、就職フェア等への出展を行い、人材確保に向けた取組を強化

市内の中小企業の生産性向上や働きやすい職場環境づくりを支援します！

③人材確保・定着支援

働きやすい職場環境づくりなどの人材確保・定着に向けた取組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	補助対象経費	内容
補助上限額	100万円	設備等導入費	ソフトウェアやICT機器、機械装置、器具備品等の導入に要する経費
補助率	1/2(2/3※)以下	システム構築費	クラウド、システム、サーバー等の使用料または構築に要する経費
		導入・サポート費	導入設定、マニュアル作成、導入研修等に要する経費
		設計・工事費	設備等の更新または改造を行う際の設計・工事に関する経費
		専門家指導費	外部から指導技術を受ける場合に要する経費
		外部委託費	広報物の製作等に要する経費
		出展小間料	就職フェア等のイベントの出展料
		運搬費	設備等の配送・設置等に要する経費
		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、研修のための資料購入費や送料等
		会場借上費	外部施設を利用した社内研修や就職イベント等の開催のための会場借上費
		機械器具使用料	社内研修や就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

※ 特に柔軟な働き方や多様な人材が活躍できる職場環境整備等につながる取組については補助率を拡充

生産性向上や働きやすい職場環境づくりに向けた専門家無料派遣相談

生産性向上や働きやすい職場環境づくりに取り組みたいが、「何に取り組みれば良いかわからない方」、「業務効率のためにシステム導入を検討している方」や、「人材確保・人材定着に向けて力を入れていきたい方」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。

専門家からの支援項目の例

- 1 初回訪問(課題の明確化)(1回)**
 - ◎**生産性の向上**
 - 業務フローの見直し
 - 生産性向上に向けた設備・技術の導入
 - 適切なシステム・ソフトウェアの選定
- 2 支援計画の作成(1回)**
 - ◎**職場環境の改善**
 - 就業規則の見直し、育児・介護等と仕事の両立
 - 長時間労働の是正・年次有給休暇の取得促進
 - 作業場の安全衛生環境等の改善、カスハラ対策
- 3 各分野の専門家派遣(3回程度)**
 - ◎**人材確保・定着への対応**
 - 多様な人材が活躍できる環境整備
 - 女性・高齢者・障害者就労等の促進
 - 人材育成計画の作成支援

お問合せ先	中小企業成長環境支援補助金 ①生産性向上支援 ②リスクリング支援 生産性向上や働きやすい職場環境づくりに向けた専門家無料派遣相談 経済労働局 経営支援部経営支援課 TEL 044-200-3896	中小企業成長環境支援補助金 ③人材確保・定着支援 経済労働局 労働・人材支援部 TEL 044-200-3653
--------------	---	--



Colors, Future!

川崎市

【発行】

川崎市経済労働局 労働雇用部

〒210-8577 川崎市川崎区宮本町1番地

TEL 044-200-1732 FAX 044-200-3598

E-mail 28roudou@city.kawasaki.jp

2026.3

令和8年4月以降の問合せについては、

川崎市経済労働局 経営支援部経営支援課

TEL 044-200-3896 FAX 044-200-3920

E-mail 28keiei@city.kawasaki.jp