

働き方改革取組事例 企業一覧

(50音順)

No	企業・団体名	業種	A:業務の効率化 (見える化, システム化)	B:多様な働き方 (休暇, 柔軟な勤務形態)	C:意識改革 (ノーマルデー, 全社の取組)
1	社会福祉法人愛信会	医療・福祉		○	○
2	株式会社アドバンス	卸売業・小売業	○	○	
3	iASYS Technology Solutions株式会社	情報通信業	○	○	
4	株式会社いわい	卸売業・小売業	○	○	○
5	海老根建設株式会社	建設業	○	○	
6	株式会社大貫工務店	建設業	○	○	
7	小河原セメント工業株式会社	製造業	○		○
8	株式会社コウノ	建設業	○	○	○
9	社会福祉法人祥風会	医療・福祉	○	○	
10	株式会社創想	医療・福祉	○	○	
11	株式会社東晃	製造業		○	○
12	国立研究開発法人日本原子力研究開発機構	学術・研究開発		○	
13	株式会社ひたち農園	製造業	○		
14	ペンギンシステム株式会社	情報通信業		○	○
15	株式会社ユードム	情報通信業		○	

社会福祉法人 愛信会

所在地	土浦市
業種	医療・福祉
従業員数	220人

働き方改革に取り組もうとしたきっかけは

法人職員220名(パート含む)のうち女性職員が約70%を占めており、女性職員が結婚・出産・育児等と仕事を両立し働きやすい職場環境の整備を図るため

働き方改革の取組概要・効果

- ①業務の効率化、ノー残業デーの導入により時間外労働の縮減
- ②1時間単位の取得可等により有給休暇の取得率向上
- ③育児休業の取得推進、育児休業後の復職支援・育児短時間制度・子の行事休暇導入等子育て支援の充実
- ④勤続3年以上の職員に対してリフレッシュ休暇制度の導入

【効果】

- ①時間外労働時間が、一人平均1か月3時間程度に縮減
- ②有給休暇の取得率が平成27年度68%⇒令和元年度85%に向上
- ③育児休業取得率100%、出産後87%の継続就労を達成
- ④離職率の改善 平成27年度13.3%⇒令和元年度9.5%

従業員のみなさんの反応は

総じて高評価であり、法人理念・基本方針にある「仲間の愛と信頼の絆」の実践に良い影響を与えているようである。

これから取り組もうとしている企業へアドバイス

働き方改革の取り組みを具体的な内容で職員全体にわかりやすく明示し、役職員が一体となって取り組むことが重要であると思われます。

株式会社アドバンス

所在地	龍ヶ崎市
業種	卸売業・小売業
従業員数	491人

働き方改革に取り組もうとしたきっかけは

弊社には、社内の共通言語として、「ワークライフでなくライフワーク」という言葉があります。「仕事とは大切な人生の中の大切な一部」という考え方から、一般的に使われるワークライフではなく、ライフワークという言葉が社内では使用されています。また、一方で、「自分たちの働く環境は、自分たちで創ろう！」という職場風土があります。「人生の中に仕事があり、仕事とは自分の人生(ライフ)を豊かにするもの。」そのために、会社と社員双方が何をすべきかを考え、課題解決に向けて取り組んでまいりました。

働き方改革の取組概要・効果

- ①多様な働き方に対応するため地域限定社員等の社員制度を導入
- ②所定外労働時間の削減
- ③誕生日休暇、連続休暇等の制度休暇を利用し、リフレッシュ等を目的とした有給休暇取得を推進
- ④女性の結婚・出産後のキャリア継続のため、社内託児所を2ヶ所設置
- ⑤売上管理システム・POSレジを改修し、棚卸システムを導入

【効果】

- ①多数の社員が一般正社員以外の社員制度を利用して活躍中。
- ②直近5年間で社員1人あたり平均約50%の所定外労働時間の削減に成功。
- ③誕生日休暇、連続休暇等の制度休暇を利用し、リフレッシュ等を目的とした有給休暇取得直近5年間で社員1人あたり年平均約12日の取得増加。
- ④社内託児所、現在、15名の女性社員が利用中。
- ⑤業務時間短縮やミス削減に成功。

従業員のみなさんの反応は

各取り組みの効果が少しずつ出てくるに従い、ライフワークの充実という目的へ向けた社員のポジティブな反応が出てきています。

これから取り組もうとしている企業へアドバイス

働き方改革を何のためにやるのかを、会社と社員が共通の認識のもと、各取り組みを進めることが大切だと思います。

iASYS Technology Solutions 株式会社

所在地	水戸市
業種	情報通信業
従業員数	1人

働き方改革に取り組もうとしたきっかけは

社員が幸せに働けるための職場環境を作るため

働き方改革の取組概要・効果

- ・リモートワーク(場所に依存しない働き方)
- ・フレックス制(時間に依存しない働き方)
- ・ITを活用した業務の効率化

【効果】

ダラダラと時間を使うのではなく、メリハリをつけて業務を行うことができます。

従業員のみなさんの反応は

概ね良いです。家事や育児を協力してできるなど、社員の家族にとっても良い影響があるようです。

これから取り組もうとしている企業へアドバイス

今後も、日本社会は様々な変化が発生し、社員の幸せの形も多様化していくと予想されます。

社員が、自分にとって最適な環境で働けることで、最大の業務成果をあげられると思います。

株式会社いわい

所在地	神栖市
業種	卸売業・小売業
従業員数	51人

働き方改革に取り組もうとしたきっかけは

昨年まで毎年三回ほどコンサルタント会社が運営する海外視察に参加していました。スウェーデン、ドイツに学びに行った時に、国の教育、企業の在り方、働く国民の思考が全く違う事に気づきました。当時遅くまでやっていた株式会社いわいは、幸せにしたいと色々学びながら成長して来ましたが、根本的な所から変えていかないと幸せに出来ないと感じたからです！短い時間で日本よりGDPが高い国を見て、生産性を意識するようになったら、長くやる事が良い事では無く、生産性高い仕事をする事が大事なんだと感じ、まずは決められた時間内で出来るように枠を決めて行こうと思いました。

働き方改革の取組概要・効果

- ①会社として残業0にすると社長方針で全社員に発表し、やると決めた。
- ②仕事半分利益3倍をテーマに8時間週40時間の生産性に拘って高めて行こうと目標を決めた。
- ③いわいの5sから2s委員会を作り、ムリ、ムラ、ムダを見つけ改善して行く事を決めた。
- ④掃除、朝礼、勉強会も全て8時間の中で行き、給料の支払われる時間でやるようにした。
- ⑤営業会社として、パレード分析から生産性の悪い仕事を分析し、ムダな物は改善し、変わらない物はやめていった。
- ⑥会議、ミーティング、社内研修など、移動して行っていた社内行事をリモートツールを導入し、改善した。
- ⑦仕事も皆で協力体制が出来るように組織変更も行った。
- ⑧商社として総合でやるのでは無く絞込んだ仕事にもシフトしていった。

【効果】

週40時間で責任者、社員さん全員が帰れる形となり、売上は下がったが利益は2倍以上の結果が出た。

従業員のみなさんの反応は

初めは幹部達、社員みんなが、終わるわけないとか、家に仕事を持って帰ろうとしていましたが、朝からロケットスタートで8時間を全力でやろうと話し変えました。完璧に全社の意識が変わるまで半年掛かりましたが、今ではいわいの当たり前になっています。

時間を短くしてボーナスも2倍以上になっていますので、誰もがやって良かったと言ってくれています。

これから取り組もうとしている企業へアドバイス

基本的に社長がやると決めないと社内は変わりません。出来ない理由は弊社も沢山ありました。しかしやると決め、やって良かったのイメージを先に創る事で楽しく挑戦できます。

株式会社いわいは、毎日が8時間一本勝負プロの試合と思い、週5回40時間で生産性を高める事が楽しくなって来た社風です。

一歩踏み出してやってみたら変化は起きます。是非、挑戦していきましょう。

海老根建設株式会社

所在地	大子町
業種	建設業
従業員数	24人

働き方改革に取り組もうとしたきっかけは

- 1.社員個々の生活における満足感を得ることにより、働くことのやりがいの再認識につなげたい。
- 2.若年者の入職促進

働き方改革の取組概要・効果

テレワーク制度の採用、年次有給休暇以外の有給休暇の設定(子供休暇制度)、時間単位の有給休暇取得、有給休暇の積極的な取得、毎月第2水曜日のノー残業デー、会議開催における終了時間の設定、業務分担の見直し、社内文書の簡素化、外部講習会を利用した技術や知識向上のための取り組み、定年後の継続雇用制度、中途採用を含めた多様な人材の積極的な採用、外国人の雇用に向けた活動

【効果】

有給休暇や休日をちゃんと休める環境を作ることで、業務の効率化が図れている。工事の工程も必ず休日は休むという気持ちで進めると、同じ目標に向かって仕事をするという一体感につながりやすい。(目標が身近だと実感が得やすい)残業時間も少なくなっていると感じている。

従業員のみなさんの反応は

有給休暇の時間単位の取得は子供の送り迎えや通院、学校行事への参加がしやすくなった。老親の場合も同じ効果が得られ、家庭でのコミュニケーションがよく取れるようになっており好評である。

子供休暇(法定の有給日数にプラス5日)を設けたことで、父親が学校行事に参加する機会が増えた。

病気のため、今までと同じ働き方はできないがテレワークで働くことで、社会とつながっているという満足感を得ている。

これから取り組もうとしている企業へアドバイス

メリハリがつくことで働く意欲が変わってくるのではないかと思いますので、ぜひ社風に合ったオリジナルな改革を進めていただきたいと思います。

株式会社大貫工務店

所在地	水戸市
業種	建設業
従業員数	75人

働き方改革に取り組もうとしたきっかけは

2019年4月1日から働き方改革関連法が順次施行されるため。

働き方改革の取組概要・効果

- ・残業時間の削減
- ・有給休暇取得の推進
- ・土曜休工日の取組
- ・出退勤管理ソフト導入による勤怠管理

【効果】

徐々に働く・休むのメリハリ効果が出始めているように思われる。

従業員みなさんの反応は

勤怠管理については細かく管理されているとの思いから反発する社員がみられたが、説明を繰り返したことにより、現在は皆が取り組んでいる。(R1.12.1～運用開始)

これから取り組もうとしている企業へアドバイス

改革・変化を推進することは社員の意識改革につながり、企業の成長につながっていくと思われます。

小河原セメント工業株式会社

所在地	水戸市
業種	製造業
従業員数	49人

働き方改革に取り組もうとしたきっかけは

企業イメージの向上と社会的立場の向上を目的として取り組みを行うきっかけになった。

働き方改革の取組概要・効果

- ・日、祝日などの休日前日は、ノー残業デーを設け時間外労働を削減し、家族団らんの時間を作れるようにして行きます。
- ・家族の病気、通院などの急な休みにも対応できる業務体制作りを進める為、業務課の作業をローテーションで経験し業務体制を整え作業の平準化等を行っている。

【効果】

- ・突発的な事態が起きても社内での各部署への応援や、緊急時における体制も向上し社内効率を図る事が出来た。

従業員のみなさんの反応は

業務を改善し働きやすい環境にする事に対しては、理解出来るのですが・・・取組に対しては当初、無反応に近い状態でしたが、取組を実施する事によって少しずつ意識に改善が見られ、現況は率先して実行しております。

これから取り組もうとしている企業へアドバイス

働きやすい環境が整った職場にするには、経営者の理解と社員一人一人の意識改革と、それを継続的に指導教育する人材が必要であり、これらの要因をクリアすれば魅力的な企業になると考えます。

株式会社コウノ

所在地	水戸市
業種	建設業
従業員数	31人

働き方改革に取り組もうとしたきっかけは

働きやすい労働環境にするために行いました。

働き方改革の取組概要・効果

- ・ワークライフバランスの推薦
- ・働きやすい職場環境の整備
- ・男性の育児休業取得の促進
- ・休暇取得率をチェックし従業員への声かけを実施
- ・中途採用を含めた多様な人材の積極的な採用
- ・業務分担の見直しなど人材育成の実施

【効果】

以前より残業時間が少なくなったり、有給休暇が取得しやすくなったりし、ワークライフバランスがとれています。

従業員みなさんの反応は

ワーク・ライフ・バランスがとれていて、仕事がしやすくなったとよい反応をいただきました。

これから取り組もうとしている企業へアドバイス

働き方改革によって、残業時間や有給休暇などの見直しができ、働きやすい環境作りができます。

社会福祉法人祥風会

所在地	土浦市
業種	医療・福祉
従業員数	182人

働き方改革に取り組もうとしたきっかけは

地域に根差した法人を目指したい、職員の皆さんに少しでも長く祥風会で働いて欲しい、という思いから取り組みを始めました。また、ただ単に長く勤めるだけではなく、『楽しく・気持ちよく・安心安全』で働いてもらいたいと思いました。働き方改革に取り組むことがそれに繋がっていくのではないかと考え取り組みました。

働き方改革の取組概要・効果

- ①介護記録のためのiPadの導入
- ②1時間単位の有給休暇の取得(日数制限なし)
- ③70歳までの特別再雇用制度の導入(70歳以降でも職員と法人の合意があれば就労可能)
- ④時間外労働の削減(残業月平均1時間)
- ⑤有給休暇の積極的な取得(毎月の消化日数を管理し、取得日数が少ない職員へ声掛け)
- ⑥育児休業を取得した職員の復職へ向けたバックアップ(定期的に現状や働き方の希望を聞き取り、いつでも復職できる環境を整備している)
- ⑦有給休暇とは別に特別休暇を整備(年3日間好きな時期に取得できる休暇の他に、冠婚葬祭の際に取得できる休暇)
- ⑧家庭の事情等に配慮した勤務地の設定
- ⑨職種別、階層別の内部研修の実施(その他、外部講師を招いての研修会や他法人との合同研修会も開催)
- ⑩業務上必要もしくは技術や知識の向上に繋がる外部研修への積極的な参加促進(交通費・研修費用は規定内で支給)
- ⑪初任者研修と実務者研修を開講(法人内で開講しているため資格取得やスキルアップが目指せる。研修に配慮したシフトを作成するため、働きながら受講することができる。)

【効果】

- ①記録の電子化で、見やすく統一された書類になり、回覧や申し送りがしやすくなった。
- ②記録の電子化で、書き物が苦手な外国人の職員も記録をしやすくなった。
- ③定年以降も継続して勤務してくれる職員が増えた。(現在最高齢79歳)
- ④施設長から直接有給休暇を取得するよう声掛けをしたことで、以前より取得しやすい雰囲気になった。
- ⑤家庭の事情に配慮した配置にしたことで、退職を考えていた職員が継続して勤務してくれることになった。
- ⑥法人内で初任者研修、実務者研修を開講することで、無資格で入職し介護福祉士まで取得して継続勤務している職員もいる。

従業員のみなさんの反応は

記録の電子化や業務の見直しにより時間外業務を減らすことができ、有給休暇もとりやすい雰囲気のため、プライベートも充実している。生涯現役で働けることに生きがいを感じていつまでも元気でいられる。他業種から介護業界に飛び込んだが、内部研修が充実しており、資格取得もできた。何よりも利用者の方の笑顔や感謝の言葉を直接いただけることにやりがいを感じる。といった声が聞かれた。

これから取り組もうとしている企業へアドバイス

顧客から選んでいただく為には、まず従業員ファーストの取り組みをし、長く勤めたい、あそこの会社で働きたいと思ってもらうことから始めませんか？従業員満足度が上がることでサービスの質が上がり、自然と顧客満足度のUPIにもつながると思います。

株式会社創想

所在地	牛久市
業種	医療・福祉
従業員数	26人

働き方改革に取り組もうとしたきっかけは

社員が妊娠したことが分かった時、そのことを理由に離職することが起こらないよう、社内の制度を整える必要があると考えた。また、これをきっかけに社員が安心して働ける環境を作ること为目标として、日々の中で発見された課題やニーズに合わせて就業規則等の見直しを行っている。

働き方改革の取組概要・効果

- ・出産・介護等で利用できる制度および男性社員の育休取得推進(有給の配偶者出産休暇の整備)
- ・限定正社員制度と社員登用制度の整備
- ・有休休暇取得の推進
- ・年次有給休暇以外の有休休暇の設定(チャレンジ休暇、教育訓練休暇)
- ・業務効率化の取組み、社内研修の定期実施 など

【効果】

妊娠・出産した社員が業務に復帰し成果を上げていることは大変喜ばしい結果だと考えている。他の取組みについてはまだまだ過程であり、社業に関わる全ての人間にとってプラスの結果が出るよう、運用面での工夫や改善を進めていく必要がある。

従業員のみなさんの反応は

- ・有給休暇の取得者、取得数は増加している。
- ・ニーズを前提に整備した制度は、十分に利用されている。

これから取り組もうとしている企業へアドバイス

素晴らしい取り組みをされる企業様の事例を知れることは働き方改革優良(推進)企業認定制度の魅力だと思うので、皆様の取り組みを当社でもぜひ参考にさせていただきたいです。

株式会社東晃

所在地	結城市
業種	製造業
従業員数	103人

働き方改革に取り組もうとしたきっかけは

社員が働きやすい職場環境をつくるために、働き方改革に取り組んでいることを社内外に広くPRすることにより、企業のイメージをアップさせて人材の確保に繋げるためです。

働き方改革の取組概要・効果

- ・計画年休制度を導入し夏季と年末年始に長期の連続休暇を設け、休暇を取得しやすい環境づくりを推進
- ・残業の上限目標を36協定内で独自に30時間に設定、個別に労働時間を管理し時間外労働を削減
- ・毎月第一金曜日をノー残業デーの実施日と定め、定時退社を推進
- ・育児・介護に関する諸制度を整備し社員の産休や育児休業100%取得を促進
- ・女性、高齢者、障害者及び外国人など多様な人材の活躍を促進

【効果】

- ・年次有給休暇の取得日数は増加し、残業時間数は生産量減少の影響もあつたが大幅に減少した。
- ・ノー残業デー及び育児休業取得率は、目標どおり達成されている。
- ・多様な人材の活躍については、概ね達成されている。

従業員のみなさんの反応は

働き方改革の推進については、ISOの継続的改善項目に掲げ、毎月MS委員会において進行管理を行っており、次第に内容が社員に理解され、協力が得られるようになってきた。

これから取り組もうとしている企業へアドバイス

茨城県働き方改革優良企業の認定をめざして働き方改革に取り組むことは、職場環境の改善と同時に企業の魅力度アップにも繋がると思います。

国立研究開発法人日本原子力研究開発機構

所在地	東海村
業種	その他(学術・研究開発)
従業員数	4,535人

働き方改革に取り組もうとしたきっかけは

当機構はかねてより長時間労働を是正し、労働生産性等の向上により誰もが働きやすい職場環境を整備し、すべての職員等がその能力を十分に発揮することを目指すとともに、仕事と育児・介護等生活との両立などワークライフバランスの推進に積極的に取り組んできました。

働き方改革の取組概要・効果

- ・年次休暇について年10日以上 of 計画的取得を推進している。
- ・フレックスタイム制勤務、時差出勤、ゆう活等の勤務時間制度を整備し、多様な働き方を推進している。
- ・定時退勤日の設定、超勤実績の見える化による超過勤務削減を図っている。
- ・男性職員にも、育児関係の休業・休暇制度利用促進のための情報提供を随時行うなど、男性職員の育児参加の奨励をしている。
- ・育児等やむを得ない事由により退職した職員が復帰できるジョブリターン制度を整備している。
- ・職員向けに定期的にハラスメント防止研修、メンタルヘルスに係る研修、健康セミナー等々を開催する他、管理職によるラインケアに係る外部講習会の受講を推奨している。

【効果】

- ・年次休暇の平均取得実績は、例年、年10日を超えている。
- ・ゆう活を通年で利用できる事業所もあるほか、フレックスタイム制勤務については法人全体で利用者が250人を超えるなど、制度の活用がなされている。
- ・女性の育休取得率は例年ほぼ100%を達成しており、男性の育休取得率も上昇傾向にある。また、出産に伴う男性の休暇制度(配偶者分娩休暇、育児参加休暇:計8日有給)を1日以上利用した者は、9割を超えるなど活用されている。等々(令和元年度時点)

従業員のみなさんの反応は

かねてから各種休暇制度の整備や取得促進、超過勤務削減対策、ハラスメント防止対策等を積極的に進めているため、日々の業務において、働き方改革を推し進める職場風土が根付いてきたことを実感しており、実際に男性職員からの育児休暇に関する問い合わせも増えています。

これから取り組もうとしている企業へアドバイス

当機構職員の中にも、ひょっとしたら配偶者やご家族が皆様の企業で勤務している者もいるかもしれません。当機構職員のワークライフバランスが充実するだけでなく、配偶者やご家族のワーク・ライフ・バランスも充実するのであれば何よりと感じます。

株式会社ひたち農園

所在地	常陸大宮市
業種	製造業
従業員数	46人

働き方改革に取り組もうとしたきっかけは

百人百色の時代に入り、日本においては労働人口が減少していく中、地域の雇用創出企業として生きていくためには、時代に合わせた労働環境の整備が必要だと考えているため。

働き方改革の取組概要・効果

勤務時間の変更や営業時間の短縮を行い時間生産性の向上、評価制度の整備、就業規則の更新、テレワーク対応策をして基幹システムのクラウド化や情報管理のチャットワーク化、G-suiteを活用したスケジュールの共有、サイボウズを使って稟議申請の電子化、臨時保育(学童)補助制度、スキルアップセミナー受講支援

【効果】

現状は、移行段階であり効果は不明

従業員のみなさんの反応は

- ・感謝の声、喜びの声が上がっている。
- ・子どもを見送ってから出勤できる。
- ・時間に余裕ができた。

これから取り組もうとしている企業へアドバイス

労働者だけでなく企業にとってもメリットが発生しなければならないと考えています。生産性を向上し利益率が向上し昇給や賞与を上げることができ、より豊かでゆとりのある生活ができることが本当の意味の働き方改革につながると思います。

ペンギンシステム株式会社

所在地	つくば市
業種	情報通信業
従業員数	29人

働き方改革に取り組もうとしたきっかけは

2011年東日本大震災がきっかけでした。災害への対応、そしてものすごいスピードで世の中が動くことへの対応のためには、会社組織も新しい形に脱皮しないと生き残っていくことが難しいと感じ、事業継続のためにも働き方改革に取り組もうと考えました。

働き方改革の取組概要・効果

- ・2011年から残業時間削減の取組みに着手。変形労働時間制の導入や賃金体系の見直し、月2日のノー残業デーの導入などを行いました。
- ・男性を含む育児休業や仕事と介護の両立セミナーを開催し、制度に関する従業員の理解を深めました。
- ・2020年、新型コロナウイルス対策の一環として、在宅勤務を本格的に導入しました。またメンタルヘルスの維持を目的にメンター制度を開始しました。

【効果】

- ・2011年度時点で月平均23.7時間だった残業時間を2019年度現在月平均5.5時間まで削減することができました。
- ・女性の育児休業取得率は100%となっており、さらに男性の育児休業、介護休業の取得実績もできました。
- ・2020年8月現在、約7割の従業員が在宅勤務中であり、半数以上が在宅勤務でも事業継続が可能な体制を整えることができました。

従業員みなさんの反応は

育児休業、介護休業に関するセミナーを実施した際には、制度に関する理解が深まったので、実際に必要が生じた際にはぜひ制度を利用したいという声を多数いただきました。

これから取り組もうとしている企業へアドバイス

働き方改革に取り組むことは、最初は時間や手間がかかりますし、従業員の理解を得たり、効果が出るまでには時間がかかるかもしれません。

しかし、長期的に考えれば、従業員の職場環境を整えたり、多様な働き方を受容することで良い人材が定着し、新たな人材確保にもつながるので、まだ取り組まれている企業の皆様には、ぜひ取り組まれてはと思います。

株式会社ユードム

所在地	水戸市
業種	情報通信業
従業員数	270人

働き方改革に取り組もうとしたきっかけは

- ・育児による就業機会が制限される従業員が、在宅勤務できる様にする為の規定整備のため
- ・残業時間抑制のため
- ・法改正があったため
- ・会社の取り組みを内外に発信し、従業員帰属意識向上、採用応募者集めに生かすため

働き方改革の取組概要・効果

- ・テレワーク勤務規定の新設
- ・半日単位の有給休暇制度
- ・定時退勤日の設定
- ・法を上回る育児休業制度(育児のための所定外労働の制限:小学校就学の始期に達するまでの子を養育する社員を対象)

【効果】

- ・在宅勤務を可能とする規定整備により、当該従業員の活躍機会が拡大され期待通りであった
- ・新型コロナウイルス感染防止対策として、在宅勤務などスムーズに移行できた
- ・残業時間の抑制につながった

従業員のみなさんの反応は

- ・在宅勤務による設備投資費は増えたが、柔軟な働き方ができるようになり、また、コロナ対策にもなり安心して働けるという意識高揚につながった。
- ・残業時間の減少により、帰宅後の時間を有効に使えている(資格取得の勉強時間に充てられる等)

これから取り組もうとしている企業へアドバイス

これまでの働き方に対する固定観念を払拭することで、柔軟な働き方が可能となり、従業員満足度も向上すると思います。規定の整備や設備投資など大変な一面もありますが、出来ることから始めないといつまでも変わりませんので、是非働き方改革にチャレンジしてみてください。