

働き方改革

有限会社 愛機工業

取組に携わった者

代表取締役 別役節男

相談役 金子憲一

総務部長 別役憲一

総務課長 岡直美

担当 武市由紀

伴走者 石原亜希子(社会保険労務士)

目次

・会社紹介

代表取締役の挨拶

経営理念

会社概要

独自開発製品の紹介

1 取組効果

①現状把握(取組の背景・意図)

②目標設定(取組内容や過程)

③成果指標(取組内容や過程)

④推進体制の構築(取組内容や過程)

⑤継続性(取組内容や過程、今後の取組予定)

2 先進性

①独自性(取組成果)

②多様な働き方の推進(取組成果)

③働きがい向上に関する取組(取組成果)

3 波及性

①波及可能性(取組成果)

②業界特性(取組成果)

4 今後の取組予定

・取組に対する従業員や経営者の感想・評価

会社紹介

挨拶 代表取締役 別役節男

昭和60年10月、高知市一宮に会社を設立以来、公共事業の担い手として、主に水門設備やポンプ設備の整備とこれらの機能維持に尽力してまいりましたので、現場で培われる技術や知識の蓄積を図ることができてきました。

その一つの成果として、東日本大震災での教訓から、現場の安全確保のため、陸閘において「横引きゲート電動化装置」の開発にこぎつけ、特許の取得とネチスへの登録ができましたことは、確実な歩みを続けることができている証とひそかに自負しています。

近年では、地球温暖化の影響等による豪雨、暴風等の激甚化や、南海トラフ地震から県民・市民の生命・財産を守る防災・減災の役割が一層大きく重要になってきています。

これらを念頭に、今後とも、地元業者ならではの迅速で丁寧な対応と、現場に精通した確かで豊富な技術力と経験を駆使し、地域の安全・安心の確保に貢献できますよう社員一同頑張りますので、引き続き、皆様のご指導、ご鞭撻を賜りますようお願い申し上げます。

• 経営理念

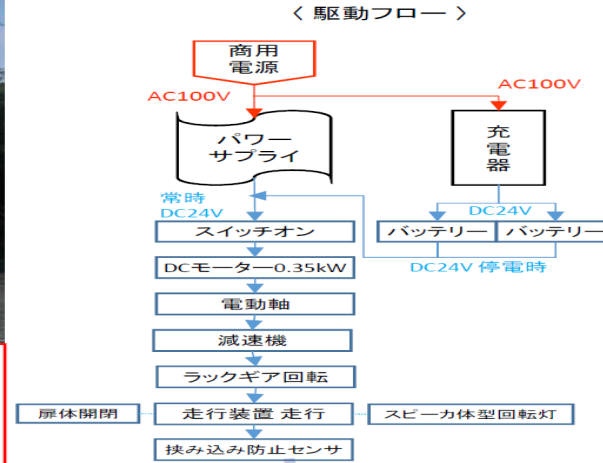
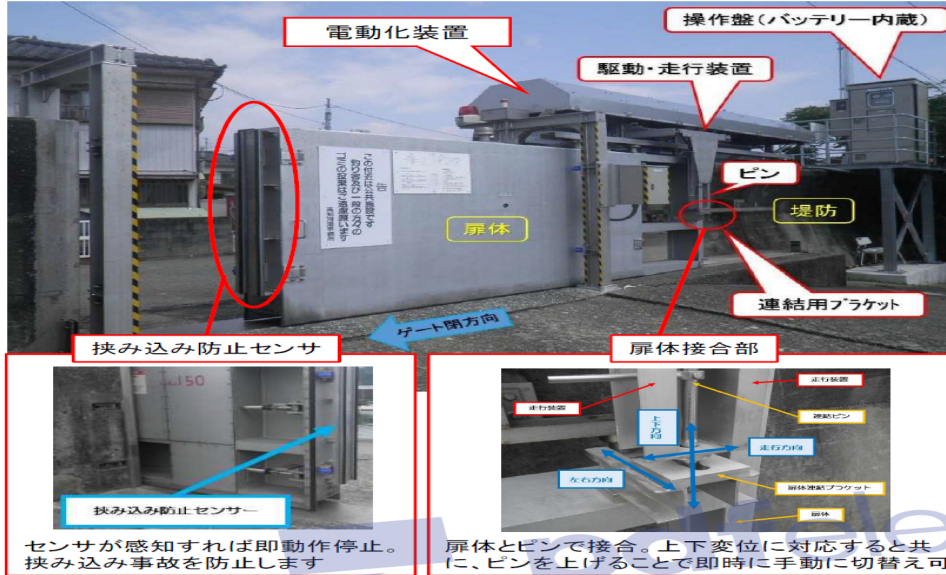
私たちは、公共事業の担い手との自覚のもと、法令や社会常識を守って企業活動を行い、その結果「世間よし」、「顧客よし」、「社員よし」の「三方よし」の状態を築き、継続してゆくことです。

• 会社概要

社名	有限会社 愛機工業
本社	高知県高知市一宮東町1丁目25番5号
資本金	2,000万円
従業員	28名(2024年1月現在)
事業内容	鋼構造物工事(水門設備工事等)、機械器具設置工事(ポンプ設備工事)等
Tel/Fax	本社 (088-845-8361/088-845-8366) 工場1 (088-846-7053/088-855-7119)
メール	本社 aiki-adm@smile.ocn.ne.jp



【製品説明】



緊急地震速報受信機と連携させ、同報知と同時に自動で閉鎖を開始させることも可能です。これにより、閉鎖担当者の避難を優先でき、且つ揺れる前の閉鎖動作により津波のリスクを軽減させます。
 ※緊急地震速報の報知タイミングにより、揺れ到達までの時間が短い場合があります。詳しくは、気象庁「緊急地震速報とは」をご参照ください。
<https://www.data.jma.go.jp/svd/eew/da/ta/nc/shikumi/whats-eew.html>

【製品の適用範囲と維持管理】

手動の横引きゲートは、「引き戸方式」と「ハンドル操作による方式」とに大別され、前者は直接ゲートを引き方式で、この方式への適用は可能です。後者は、一般的に大型で減速機とチェーンを有する構造になっており、この方式では、電動から手動操作への切り替えが「手動」の場合と「自動」の場合で異なります。「手動」の場合は、既設の減速装置と車輪と切り離す装置を設ければ適用できると考えています。「自動」の場合は、電磁クラッチ等が必要となり、大掛かりな扉体の改造を伴うので、「扉体の改造や取り外しを必要としない」本技術の趣旨からは外れることになります。
 本製品で使用しているDCモーター、減速機、ラック等の機器は全て汎用品で、装置はこれらの組み合わせでできており、構造は非常に単純なため、維持管理は至って容易で、あわせて品質の確保とトータルコストの縮減が図れています。

【設置例】



高知県高知市種崎 (1号機)



高知県高知市種崎 (2号機)



高知県高知市中の島 (3号機)

1. 取組効果

①現状把握(取組の背景・意図)

・女性が活躍できている企業がリスクに強くかつ働きやすい職場だといわれている。女性の能力を發揮できる場をつくることが肝要であり、加えて働き方改革には、女性の視点が大事だとも考えている。このため、今回のこの研修では、働き方改革など働くうえで深くかかわってくるルールを取得し、この面でも助言や指導のできる女性社員の育成ができればとの強い思いがあった。

- ・ 従業員サーベイを全従業員に実施した結果、現状について、以下の今後の取組の方向性が見えた。
 - イ. 属人化や能力開発が個人任せになっている傾向が強いためか、あるいは職場改善の活動が弱いためか、仕事や職場に辛さを感じている社員が多い傾向にある。
 - ロ. 会社のビジョンが示されていないと社員が感じているためか、組織への貢献行動に繋がっていない。
 - ハ. 職場改善の場づくり(小集団活動等)属人化解消や職場環境の改善について話し合う場を設ける。

1. 取組効果

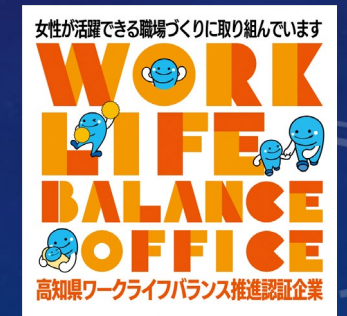
②目標設定(取組内容や過程)

- 女性管理職の登用や女性職員の採用を積極的に行い、女性がより働きやすい職場環境づくりのためにもより子育てしやすい職場の雰囲気作りに努めることを目標に挙げた。
- 会社として、属人化解消のための標準化すべき業務の優先順位をつけるため、各部での属人化の因果関係についてみると、
 - イ. 技術・技能部門では、業務遂行について、特別な知識やスキル及び国家資格等が求められる分野のため、個人の才能、努力などに依存する割合が大きい。このことは、属人性を認めながら、部の組織としての在り方から考える必要もあり、腰を据えて取り組むべき長期の課題と位置づけを行った。
 - ロ. 総務部の持つバックオフィス業務は、会社経営の根幹を支える業務として、業務の品質の確保や安定した遂行が求められることから、標準化が最も求められる分野であり、加えて、当社の全ての女性社員がこの業務を担っており、女性の活躍できる環境の醸成に繋がることから最優先で取り組むことにした。
 - ハ. 職場改善として、属人化解消や職場環境改善について話し合う場を設けることとした。

1. 取組効果

③成果指標(取組内容や過程)

- 女性が働きやすい職場環境づくりのために行ってきたこと等
 - イ. こうちSDGs推進企業登録 重点的な取組の一つに女性社員の活躍推進(管理職への登用)をあげた。
 - ロ. 育児介護休業法改正に伴う就業規則への反映及び社員への周知
 - ハ・育児休業の申し出2回可能、産後パパ育休制度
 - ニ・介護休暇及び子の看護休暇は、自由に時間単位で取得できる。(育児介護休業法を上回る基準とした)
 - ホ. 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画策定届を労働局に提出。女性の管理職への登用と女性の2名以上の採用を目標とした。
 - ヘ. 次世代法に基づく一般事業主行動計画策定届を労働局へ提出。両立支援の広場へ掲載し、社員はじめ一般への広報を行った。(令和5年11月)
 - ト. 高知県ワークライフバランス推進企業認証・女性の活躍推進部門の認証を受ける。(令和6年1月)
(高知県ワークライフバランス推進企業認証・健康経営部門の認証は既に受けている)
- これらの結果
- 男性社員が、会社創業以来初となる2か月の育児休業の取得を行った。
 - 女性社員を管理職(課長職)への登用を行った。
 - 女性社員1名の採用を行った。
- チ. 総務事務において、業務の標準化作業を前提とした「多能工化(マルチスキル)シート」を作成、業務標準化に向け一歩踏み出した。



1. 取組効果

・職場改善対策として

- イ. 会社の理念やビジョンは、会社紹介の代表取締役の挨拶と経営理念で示したとおりの内容である。今回、これに加えて「過去・現在・将来の働き方」とする経営ビジョンを作成した(次頁の働き方ビジョンシート参照)。今後、これもたたき台として、会社の理念やビジョンを社員と共有できるよう一層取組を強化する(令和5年11～12月取組)
- ロ. 経営ビジョンは、過去から未来に向けて、現時点において考えられる、会社の方向性についての指針を示すものであり、今後も取り組んでいく課題の一つである。

④推進体制の構築(取組内容や過程)

「働き方」の話し合いの場においては、男性従業員のみならず、積極的に女性従業員が参加し、彼女達からの意見などを聴取できる体制ができてきた。

⑤継続性(取組内容や過程・今後の取組予定)

- ・次世代法や女性活躍推進法に関する一般事業主行動計画の取組目標は、いずれも達成までに5年の期間を設定しているものであり、一時的な目標ではなく長期間に渡っての取組が求められている。
- ・高知県のワークライフバランス推進企業認証を受けている健康経営部門、女性の活躍推進部門、及びこうちSDGS推進企業登録制度においても同様に長期間の取組が求められている。
- ・総務事務の業務標準化作業は、緒についたばかりで、今後マニュアル化や業務フローの作成に着手していくことになる。
- ・業務や職場環境改善を長期の課題として位置づけを行った技術・技能部門においては、従業員アンケート結果も踏まえ、1年の内でも比較的自由時間のできる令和6年4月以降に、課題の掘り起こしから始めたいと考えている

働き方ビジョンシート

「会社理念」

- 弊社の経営理念は、公共事業の担い手としての自覚のもと、法令や社会常識を守って企業活動を行い、その結果『世間よし』、「顧客よし」、「社員よし」の「三方よし」の状態を築き、継続していくことです。

「会社ビジョン」

近年では、地球温暖化の影響等による豪雨、防風の激甚化や、南海トラフ地震から県民・市民の生命・財産を守る防災・減殺の役割が一層大きく重要になってきています。これらを念頭に、地元業者ならではの迅速で丁寧な現場に精通した確かで豊富な技術力と経験を駆使し、地域の安全・安心の確保に社員一同全力で貢献する。

「過去・現在・将来」の働き方

働き方	過去(創業期)	現在	将来像(5~10年後)
求められる働き方	年功賃金、終身雇用	終身雇用(安心して働ける)	
求められる能力	いつでも、どこでも、どんな仕事でもできる総合力	技術力やチーム内を統合するマネジメント力	
時間	無限定労働	時間外労働少ない	週休2日制の導入
場所	工事現場・工場・事務室	工事現場・工場、事務室	工事現場・工場・事務室
人(メンバー)関係性	全員正社員	全員正社員	全員正社員
制度や社風、企業風土	個人個人のスキル、責任の範疇、比較的自由奔放	個人個人のスキル、責任の範疇、比較的自由奔放	
ツール	アナログ	アナログ	デジタル

2. 先進性

①独自性【取組成果】

- ・働き方改革の1丁目1番地を女性が活躍できる職場環境づくりに置いていること。

②多様な働き方の推進(取組成果)

- ・男性主体の職場であったが、女性の活躍が組織全体に好影響を与えられるよう、女性の採用を始め、管理職への登用、男性の育児休業取得の促進等に取り組んでいる。
- ・女性技術職の採用や職種の変更等にも取組を進めていきたい。

③働きがい向上に関する取組(取組成果)

- ・リスキリングとして、先ずは事務担当の女性を中心に月に数回、人事労務に関する勉強会を開催している。今後も、他の労働者も含め、継続的に勉強会を開催していく。
- ・技術・技能部門における職場環境などの改善の進捗に合わせ、会社全体における職場環境等の改善に取り組んでいく

3. 波及性

①波及可能性(取組成果)

- ・現在行っている、あるいは今後行う取組は、相乗効果として社員間の一体感の醸成やモチベーションの向上に繋がることが期待できる。

②業界特性(取組成果)

- ・建設業界は、わが社と同じく、男性従業員が多く、女性従業員が少ない傾向にある。しかしながら、近年では、土木一式工事現場等では、「土木女」と称される女性技術者の活躍が報じられるようになってきている。

現場でも、女性の力を必要とする時代の到来を受け、わが社では、女性従業員に現場の雰囲気も知ってもらうため、現場代理人の役割を担ってもらっている。今後は、技術・技能職への女性の採用、登用も視野に入れ、働きやすい、働きがいのある職場の構築を目指していく。

4. 今後の取組予定

- ・総務事務の業務標準化作業として業務のマニュアル化や業務フローの作成に着手していく。
- ・技術・技能部門の業務や職場環境改善の話し合いの場を設ける課題については、業務が閑散期になる令和6年4月以降、課題の掘り起こしから始めたいと考えている。業務の見直しから女性の技術職を採用できる体制を整えていく。
- ・会社の理念やビジョンについて作成した経営ビジョンシートをもとに社員に共有し目標に向かって会社全体で取り組んでいく。
- ・リスクリングとして、総務事務担当のみならず技術・技能部門においても継続的に勉強会を開催していく。

取組に対する従業員や経営者の感想・評価

- この度の取組が始まる前は、当社における「女性の活躍」というものが全くピンと来ていなかったが、研修会や石原社労士様とのミーティングに参加することで、より良い労働環境を目指すために自分にもできることがあるのだということに気づかされました。
- ただ漫然と仕事をこなしていただけでは分からない当社の良い点、改善点を客観的に見て頂き、大変勉強になったので、今後はこの経験・知識を生かせるように頑張っていきたいと思います。
- アンケートをすることによって、他の人の考えを知ることができ、また、その結果を第三者の目線で見るとの会社の問題点、今後の課題が分かったことは、大きな一歩だと思いました。
- 世代的にも、会社のために、自分の時間を削ってでも働く人は偉いという考えが頭の片隅にあったようです。高齢化、核家族、女性の社会進出など昔とは環境、生活スタイルも違うので、もっと柔軟な色々な働き方があってもいいのではないかと自分の働き方を見つめ直す良い機会となりました。
- 社員だけではなかなか困難な発想と分析でした。何よりも伴走者の指導、助言が大きかったです。
- 期間中に、本題とは直接には関係しない問題の発生にも伴走者には適切な助言をいただきありがたかったです。
- 世の中は、移り変わっているから、それに沿った働き方の変化も必要。
- 今は変わった。猛烈社員と呼ばれたころの働き方も懐かしい。
- 折角ここまでやってきたのだから、今後に繋げるよう頑張っていきたいです。