

## 雇用管理改善の取り組み事例集

	企業名	主な取り組み
P08	株式会社岡崎組	長時間残業のリスク対策 人材育成のための教育プログラム 人材確保の対策
P10	M 株式会社	人材確保のための従業員満足度調査 就業形態と環境整備 先を見据えた評価制度の作成
P12	有限会社佐野電気	顧客満足度のための従業員教育 従業員満足度を上げる取り組み 助成金制度の活用
P14	株式会社 K	人材確保の対策 職人確保のための副業の検討
P16	株式会社 W	人材確保のための教育制度の導入 勤怠管理の改善
P18	株式会社 A	人材確保の対策
P20	有限会社王生工業	就業規則・賃金制度の見直し 退職金制度の内容適性化 職場定着のための労働条件の改善
P23	有限会社百市鉄建工業	雇用管理改善 就業規則・退職金制度の見直し

# 01

## 株式会社岡崎組

■建設業 ■主な取り組み：長時間残業のリスク対策、  
人材育成のための教育プログラム、人材確保の対策

### 1 企業概要

所在地	宮崎市			採用状況	採用者数		在職者	定着率
設立年	昭和28年				平成26年度	9人	9人	100%
資本金	4.0 (千万円)				平成27年度	2人	2人	100%
従業員数	総数 ※雇用関係にある人数	うち常用労働者数	うち正社員数		平成28年度	4人	4人	100%
	70人	58人	58人	平均勤続年数	8.9年	平均年齢	37.7歳	

Before

### 2 現在の状況・課題

#### 既に取り組んでいる雇用管理制度

評価・処遇制度	人事評価制度、賃金制度
休暇・労働時間	36協定にて1日の残業時間上限10時間。時間外労働が100時間以上の場合、医師の面談制度
業務管理・組織管理・人間関係	Salesforceをはじめクラウドシステムを活用した業務管理、人事管理、勤怠管理
福利厚生	男性育児休業取得実績あり 子供の看護休暇を有給扱いとしている
職場定着のための人材育成・研修プログラム	管理部門のOff-JTプログラム
人材確保のための企業PR	労働局や県が主催する企業説明会・面接会に参加

#### 魅力ある職場づくりに対する意識について

##### ■事業主の意識

人間尊重の理念のもと、当社の業務に従事する人々が、安全・安心な職場において、心身共に充実した状態で働くことが出来るように、安全文化の創造、職場環境の整備、心身両面の健康管理を行うことを品質・環境・労働安全衛生基本方針としている。

それに伴い、長時間残業のリスク対応と、現場及び建設業経理の教育プログラムを構築したい。

#### 現在の課題

- ①公共事業において、年に数回、現場監督の長時間残業が発生してしまうため、そのリスクへの対策
- ②技術者の人材育成のための教育プログラム
- ③従業員採用に関して応募者が少ない

### 3 支援内容・取り組み状況

#### 雇用管理アドバイザーが提案した取り組み

##### ■改善の概要

- ①長時間残業：公共事業の工期の関係により 10 時間以上勤務せざるを得ない日が発生する可能性があり、36 協定の上限時間の見直しを行う必要性に言及した。なお、今後行われる労基法改正により、月間 100 時間未満の残業時間上限、平均残業時間の規制、年間残業時間上限などについて説明し、今のうちから残業削減に向けた行動を取るよう提案した。
- ②教育プログラム：自社専用に作成できるオリジナルマニュアル（教科書）をご紹介した。
- ③求人媒体活用：Indeed の有料広告活用、採用ホームページ作成、逆求人イベントなどをご紹介した。

##### ■導入支援のポイント（提案理由、工夫など）

業務が一定の従業員に偏らないように、採用と育成を強化し、労働時間の削減を行う。  
クラウドシステムの活用領域を広げることで、作業時間を減少させ、労働時間の削減を行う。

##### ■特記事項（支援の際に障害となった事情・課題。それをどのように解決したかなど）

公共工事のスケジュールが週休 2 日制に合わないため、無理が生じ、長時間労働の原因となっている。  
今後、改善を促してもらえるように、行政に現状を訴えていく。

#### 導入支援の経過、結果

長時間残業については、36 協定の改訂を行う。  
教育プログラム作成に当たり、キャリアアップ助成金を活用。  
逆求人イベントに参加して、質の良い新卒大学生との出会いを増やす。  
くるみんマーク取得を目指す。

#### 事業主からの感想（事業主や従業員の意識の変化など）

雇用管理改善について、長時間残業に対し、事前のリスク管理を知ることができ、対策ができた。教育システムについては、管理部門以外でも助成金を活用し具体的に取り組むことができることがわかった。

#### 雇用管理アドバイザーの感想

社内制度が充実しており、しっかりした企業であるという印象を持った。また、管理職研修などを計画的に行い、従業員への投資を惜しまない姿勢に好感が持てる。

現在のところ長時間労働による健康障害などの問題は発生していないが、健康障害発生の未然防止のために会社が積極的に従業員に働きかける仕組みを取り入れるなど、従業員を大切にしていることがよく分かる。

実績の有る IT 企業に業務管理などのクラウド化を依頼し、活用しており、働き方改革を実施している先進的な企業であり、世の中の手本となる企業といえる。

無料で求人募集を行っている企業が多い宮崎県内において、あらゆる可能性を検討して、募集を行っていく姿勢は、今後の採用市場における勝ち組企業であるといっても過言ではない。

## 02

## M 株式会社

■建設業 ■主な取り組み：人材確保のための従業員満足度調査、  
就業形態と環境整備、先を見据えた評価制度の作成

## 1 企業概要

所在地	都城市			採用状況	採用者数		在職者	定着率
設立年	昭和60年				平成26年度	10人	5人	50%
資本金	1.0 (千万円)				平成27年度	8人	4人	50%
従業員数	総数 ※雇用関係にある人数	うち常用労働者数	うち正社員数		平成28年度	8人	4人	50%
	75人	75人	55人	平均勤続年数	4年	平均年齢	34歳	

Before

## 2 現在の状況・課題

## 既に取り組んでいる雇用管理制度

評価・処遇制度	人事評価制度を作っている最中
---------	----------------

## 現在の課題

- 人材確保及び職場定着を促進したい。
- 雇用管理改善に繋がる評価制度を検討中。
- 会社を良くしようと自発的な話し合いが持たれ始めた。

### 3 支援内容・取り組み状況

#### 雇用管理アドバイザーが提案した取り組み

##### ■改善の概要

- ①人材の確保、従業員満足度調査、新たな就業形態と環境整備
- ②人事評価制度の作成

##### ■導入支援のポイント（提案理由、工夫など）

###### ①人材確保対策

職場定着の促進案として「従業員満足度調査」の実施を提案。

人材確保にあたっては、多様な人材、働き方に制限がある人材等を受け入れることができる環境整備（就業規則の見直しや就業形態の見直し（短時間正社員、地域限定正社員など））の検討を提案。

さらに採用については、選考時の適正の見極めや、入社後の教育システムの必要性をアドバイスした。

###### ②先を見据えた評価制度の作成

来年3月までに評価制度を作り、4月から運用するためには、逆算によるスケジューリングが必要であり、紙ベースで行うのは大変な労力がかかるため、クラウド活用を提案。

さらに、年1回の評価では従業員が納得しづらく、モチベーションアップにはつながらないため、半期ごとに評価をして給与や賞与に反映させるよう提案した。

#### 導入支援の経過、結果

##### ■提案した取り組みの導入状況

就業形態の明確化を行う予定である。

#### 今後の取組計画、課題

自社内の社会保険労務士と協議して、就業規則の改正と評価制度の作成を行う。

#### 雇用管理アドバイザーの感想

積極的に社外の専門家等の支援や、他社の取組み例を参考にして欲しいと感じた。

■建設業 ■主な取り組み：顧客満足度のための従業員教育、  
従業員満足度を上げる取り組み、助成金制度の活用

## 1 企業概要

所在地	宮崎市			採用状況	採用者数		在職者	定着率
設立年	昭和63年				平成26年度	—	—	—
資本金	1.0 (千万円)				平成27年度	—	—	—
従業員数	総数 ※雇用関係にある人数	うち常用労働者数	うち正社員数		平成28年度	—	—	—
	5人	5人	4人	平均勤続年数	—	平均年齢	—	

Before

## 2 現在の状況・課題

### 既に取り組んでいる雇用管理制度

職場定着のための人材育成・研修プログラム	Jobカードの活用、キャリアコンサルティングの活用
----------------------	---------------------------

### 魅力ある職場づくりに対する意識について

#### ■事業主の意識

- 顧客満足度を上げるための従業員教育をしたい
- 従業員満足度を上げるための取り組みをしていきたい
- 上記の実践に伴う助成金制度の活用をしたい

### 現在の課題

- ①顧客満足度を上げるための従業員教育
- ②従業員満足度を上げるための取り組み
- ③上記の実践に伴う助成金制度の活用

### 3 支援内容・取り組み状況

#### 雇用管理アドバイザーが提案した取り組み

##### ■改善の概要

- ① Off-JT の推奨及びカリキュラム作成
- ② 従業員の歯周病予防検診
- ③ 職場定着支援助成金の活用

##### ■導入支援のポイント（提案理由、工夫など）

- ① 業種柄、OJT のみで従業員教育をしてきたが、座学である Off-JT を実施することで、最初に知識を得た後に、OJT で実践アウトプットすることが、最も効率がよいことを助言・説明した。
- ② 「健康優良経営」という言葉がにわかに認知されてきているため、従業員の健康に配慮した施策を一緒に検討し、歯周病予防検診の実施を決定した。
- ③ 上記2点は、職場定着支援助成金の項目であることから、助成金活用を勧める。助成金計画申請、計画認定、実施、支給申請までの一連の流れ及びそれぞれの要件を説明する。

#### 導入支援の経過、結果

##### ■提案した取り組みの導入状況

- ① 助成金活用できる従業員教育として、顧客満足度を上げるための10時間の研修カリキュラムを作成し実践した。
- ② 従業員の健康に配慮した施策として、歯周病予防検診を実施した。
- ③ 職場定着支援助成金を申請

#### 今後の取組計画、課題

キャリアアップ助成金を活用した非正規雇用者の正社員化を行う。

#### 雇用管理アドバイザーの感想

事業主は、政府の考え方が助成金制度に表れているとして、助成金の活用に積極的である。そのために、情報収集及び労働環境整備に力を入れており、今後はこのような企業が成長するのだろうという期待を感じた。



# 04

## 株式会社 K

■建設業 ■主な取り組み：人材確保の対策、職人確保のための副業の検討

### 1 企業概要

所在地	宮崎市			採用状況	採用者数		在職者	定着率
設立年	昭和22年				平成26年度	—	—	—
資本金	3.0 (千万円)				平成27年度	1人	1人	100%
従業員数	総数 ※雇用関係にある人数	うち常用労働者数	うち正社員数		平成28年度	—	—	—
	19人	19人	19人	平均勤続年数	17年	平均年齢	43歳	

Before

### 2 現在の状況・課題

#### 既に取り組んでいる雇用管理制度

福利厚生	企業型 401k、健康宣言
人材確保のための企業 PR	ハローワークに求人を出している。

#### 魅力ある職場づくりに対する意識について

##### ■事業主の意識

お客様満足のために、人材育成（技能士・基幹技能士）による高品質な仕事、現場改善による低コストを達成します。地域貢献と社員福祉のためにワークライフバランスを推進します。少子・高齢化社会に対応するために、ベテラン社員による若手の指導を強化します。

#### 現在の課題

ハローワークに求人を出しているが、紹介はない。建設業には人が来ない。  
下請け発注しようにも、下請け企業にも人がおらず工事ができない状況である。  
塗装工事では、雨の場合には振替休日になっているが、長雨だとそうもいかない。  
よって、効率的な人繰りが難しい。



### 3 支援内容・取り組み状況

#### 雇用管理アドバイザーが提案した取り組み

##### ■改善の概要

人材確保、副業による職人の確保

##### ■導入支援のポイント（提案理由、工夫など）

人材確保については、衛生要因をよくすること、ハローワーク以外にも採用の募集窓口を作ること、会社ホームページに採用ページを作ること等を提案。すでに、企業型 401k や健康宣言をしており、胸を張って世の中にアピールできる材料はある。

職人の確保については、現在の法律では都合がよいものはなく、休業手当などを支払って、職人を囲い込むしかない。法規制によりエアガンによる塗装が禁止され、刷毛かローラーでしか対応できない現状もある。養生費用と時間も従来以上に必要となっており、塗装に関しては、職人の能力アップ・異動時間の削減などで対応すべきであるとアドバイス。

##### ■特記事項（支援の際に障害となった事情・課題。それをどのように解決したかなど）

現在政府が奨励している副業について、自社で1週40時間勤務した上で、自社の外注（下請け）業者として、または、下請け業者のアルバイト社員として就業（副業）させたいとの相談だが、次のようなリスクがあることを申し伝える。

- ①週40時間超には時間外割増賃金などが発生すること
- ②長時間労働リスクが付きまとうこと
- ③アルバイト時の労災事故発生の場合、責任の所在が曖昧になること
- ④労働基準監督署や裁判所は同一事業体と判断する可能性が高いこと

など、会社がリスクを背負う可能性が大きく、合法的に副業させて、工事を完成できるような工夫は難しいと判断しました。

建設業法との関連もあり、人夫出しは違法であるが、建設業界での設計単価や工期を正常化するとともに、副業が認められるシステムができることを希望する。

#### 導入支援の経過、結果

##### ■提案した取り組みの導入状況

時間外労働割増賃金が発生しない副業の活用方法を希望されていたが、現在の労働法の解釈では対応できないため特に新たに導入したものはない。

#### 今後の取組計画、課題

人材確保対策として、衛生要因をよくする、ハローワーク以外にも採用の募集窓口を作る、会社ホームページに採用ページを作る。

#### 雇用管理アドバイザーの感想

現在国が提案している働き方改革の中の副業にいち早く取り組み、業界特有のリスク解決をしようと試みている経営者の苦悩が苦しいほど理解できた。同様の悩みは、公共工事を受注する建設業者に存在すると考えている。しかし、現状の法律解釈では有効活用しにくい環境であり、政府の今後の対応が望まれる。