

平成 30 年 7 月 17 日 ~ 令和 2 年 3 月 31 日

団体別採用力 スパイラルアップ事業

好事例集

東京都管工事工業協同組合コンソーシアム



ご挨拶

本「好事例集」刊行に当たり一言ご挨拶申し上げます。

人材確保・定着等に悩む多くの業界が働き方改革の取り組みを求められています。事業は人、企業は文化と言います。急速な少子高齢化社会の進行がこの当たり前の摂理に気付くことを促しているとも思えます。働き方改革は突き詰めれば、社員の幸福論と企業の持続・成長論をどうマッチングさせ、発展させる仕組みを創るかに集約されるのではないかと考えます。建設業界も新3K（給与・休暇・希望）をキーワードに各般の努力を重ねていますが、今般東京都がまとめた中小企業の賃金事情等でも時間外労働が多い、有給休暇取得が少ない等の実態があり、更なる努力が求められていると思います。ただ、建設業は受注産業で外部要因が労働条件に大きく影響します。幸い、去年は適正な工期設定、発注の平準化を柱とする新担い手3法が成立し、女性が活躍するためのモデル現場の試行も増えています。官民の工事発注への速やかな浸透が期待されます。

そして、より大切なのが経営者の意識改革等を踏まえた内部要因改善の取り組みです。働き方改革関連法の施行と併せ、(公財)東京しごと財団から委託を受けた団体別採用カスパイラルアップ事業が貴重な動機付けになりました。

特に、コンサルティングにより個社別の課題を深掘りし、労使が一体となって雇用環境改善や生産性向上に取り組んだ成果は必ずや他の企業にも役立つものと確信します。そして、この成果を更に進化させる試みも期待したいと思います。

(公財)東京しごと財団、マンパワーグループ、コンサルティングに当たって下さった専門家、本事業に参加していただいた業界の皆様へ深く感謝申し上げます。

令和2年3月
東京都管工事工業協同組合コンソーシアム 代表
東京都管工事工業協同組合 理事長

宮崎 文雄



事業の目的

「団体別採用カスパイラルアップ事業」は、東京都と(公財)東京しごと財団が連携し、人材確保等に課題を抱えている東京都内の業界に属する中小企業に対し、生産性の向上や多様な人材の確保に向けて、都の重要施策である「働き方改革」や「女性の活躍推進」の視点に立ち、生産性の向上や働きやすい職場環境等を整備することにより中小企業の採用力向上等を図る事を目的としている事業です。

東京都管工事工業協同組合とマンパワーグループ株式会社がコンソーシアムを構成し、(公財)東京しごと財団からの受託事業として実施しました。

事業スキーム図



支援内容

一次支援

「働き方改革・女性活躍推進に関する調査」を実施。業界の課題を抽出し、二次支援の内容を決定した。

業界の課題

- ① 10人以下の企業では、高齢化や事業承継を見据え、働き方改革に取組み人材確保したいが、手法が分からない
- ② 下請構造に伴う取引先都合や、従業員への教育不足により、業務負荷が偏り残業が発生する
- ③ 「人手不足」により、年次有給休暇の取得率が低く、年間休日数が少ない
- ④ 従業員の高齢化が深刻であり、また、女性従業員比率が低い

本事業での取り組み・目標

- ① 働き方改革を実施し、人材を採用できる体制・環境を構築（従業員数10人以下の企業）
- ② 取引先や社内との関係構築に向けたコミュニケーションスキルの習得、体系的な人材教育や指導できるリーダー育成が必要
- ③ 有給休暇取得に向けた、業務の棚卸しや分担見直し
- ④ 高齢者や女性を含め従業員が働きやすい職場環境に整備



二次支援

支援対象企業 25社に対し、以下のプログラムを実施した。

01 個社別コンサルティング(13社×8回)

- 小規模事業者における働き方改革
※対象：従業員数10名以下
- 所定外労働時間削減等に向けたコンサルティング
- 有給休暇取得促進等に向けたコンサルティング
- 働きやすい環境づくり

02 集合セミナー（全19回）

- 所定外労働時間削減に向けたセミナー（7回）
- 年次有給休暇取得促進等に向けたセミナー（7回）
- 働きやすい環境づくり等に向けたセミナー（5回）

03 従業員コンサルティング（50回）

04 働き方改革推進セミナー 〈事業オリエンテーション〉

05 中間報告会

06 好事例共有



長時間労働を削減して休日も取る！ 全社員の意識改革

アネス株式会社

URL <http://anes-corp.jp/>
 所在地 北区栄町1番3号
 設立 1955年（昭和30年）4月
 従業員数 114人



集合写真

根本的な課題解決へ 決意の参加

施工管理職の社員に長時間労働や休日出勤が発生、これまでも週1回のノー残業デーや長期休暇など残業時間削減の取り組みをしていたものの、根本的な解決には至らなかった。さらに2024年に建設業に適用される働き方改革関連法による労働時間の上限規定への対応が新たな課題となり、事業参加を決意。



コンサルティング風景

チームで課題共有して、解決のアイデア出し

社会保険労務士資格を持つコンサルタントが企業を訪問し、個社別コンサルティングを行った。プロジェクトチームを立上げ、チーム内で現状を把握し、労働時間を削減するための意見、改善案を出し合った。

皆で学び、働き方改革の必要性を認識 具体的な取り組み始動

取締役・所長クラスを対象に、人事・労務基礎研修を実施。会社全体として労務管理に関する知識が深まるとともに、さ

らなる長時間労働の是正に取り組む必要性が理解された。

その後、取締役6名も参加した働き方改革会議を6回開催し、労働時間削減や働き方改革関連法の対応に向けた具体的な目標設定や取り組み方法について、活況な話し合いを行い、「今後の方針」が確定できた。



働き方改革会議



人事労務基礎研修①



人事労務基礎研修②

「働き方改革宣言 2020」を実行する組織へ

本事業に参加したことにより、会社全体として「働き方改革」に対する意識が向上し、今後の方向性や目標、具体的にやるべきことに対して確信をもって進めていけるようになった。

確定した「今後の方針」では、2024年までの毎年の所定外労働時間の上限を設定、各現場が月単位で休日や残業時間の目標と実績を管理できるようにした。働き方改革に真剣に取り組んだ社員やグループ向けの表彰制度も実施する。また「働き方改革宣言 2020」を周知し、引き続き全社員での取り組みを続けていく。

経営層の声

田中 崇彦
代表取締役社長



自分たちだけでは踏み込み不足な部分を専門家の方にフォローしていただくことで、全社を挙げての具体的な取り組みができるようになりました。また社員の知識と意識、両方向上したと思います。今回の事業に参加させていただいて、大変感謝しています。

従業員の声

安部 淳平
第一事業部 技術部 主事



労務基礎研修で、最新の労務関連の情報を得ることができました。現場では、社員間でノー残業デーを曜日毎に決めたり、休日を取得できる環境作りを心掛け、働き方改革を進めています。また、一人一人の社員が効率良く仕事を進めるようになり、意識も変わりつつあるように思います。

職場環境を整備 いつまでも安心して活躍してもらうために

川崎設備工業株式会社

所在地 中野区東中野 4-3-2
 設立 1957年（昭和32年）4月
 従業員数 5人



コンサルティング風景

家族経営から脱却の第一歩 今後の事業継続を見据えて

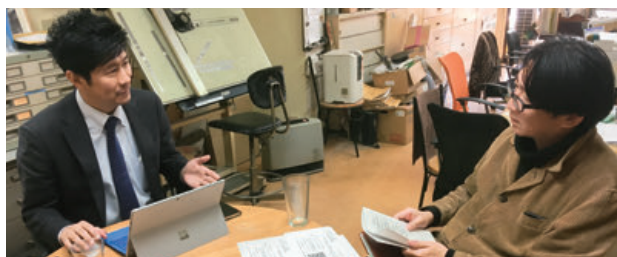
家族経営で事業を行っていたが、家族だけの業務が難しくなってきたと感じ、新たな人材を確保したいと思っていた時に、この事業の話聞いた。これを機に就業規則や有給休暇等、社内体制を整えて、従業員が安心して働ける職場であることをアピールし、採用に繋がりたいと考えた。また、社内体制を整備し、働き方改革を進めることは、今いる貴重な従業員たちが定着して長く働いてもらえることにも繋がると考えた。



東中野駅ホームから見える川崎設備工業株

社内の制度を整備 有給休暇の取得を実現

まず、1年間の変形労働時間制を導入、年間休日を設定し、賃金体系の見直しを行った。休日が明確になり、従業員の働きやすさに繋がった。次に就業規則の作成に取り掛かり、コンサル



コンサルティング風景

タントと相談しながら川崎設備工業オリジナルの内容のものになった。

価値あるベテランの職人を大切にしたい

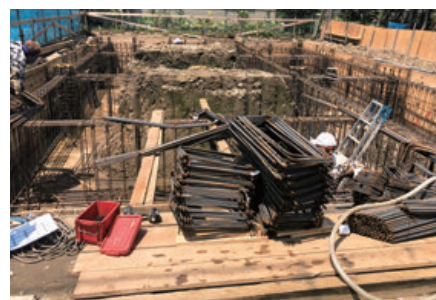
わが社は先代の頃からの職人が多く、高齢者の割合が高い。就業規則の中で特にこだわったのは、高齢の従業員が“安心して長く働けること”。コンサルタントから定年を設けないことのメリット・デメリットを十分にご説明いただいた上で、わが社では定年をなくすことにした。また、高齢従業員の給与水準を下げないよう、「高年齢雇用継続給付」の申請も行った。



寺嶋コンサルタントと相談して作成した就業規則

採用と定着に向けて新たな試みを検討

この事業に参加しコンサルティングを受けてきたことで、自社のアピールポイントが明確になり、また、アピールできることが増えた。今後はWEBサイトも作成し、わが社に合った人材の確保に繋げて行こうと考えている。また、今いる従業員たちも大切に、皆で協力しながら、お客様に最高のサービスを提供していきたい。



作業風景

経営層の声

川崎 昌弘
 代表取締役社長



この事業に参加することで、就業規則の作成や職場環境の整備を進めることができました。これからは従業員と一緒にサービス向上に努めて参ります。

従業員の声

丁 氏
 従業員



定年がなくなり年齢を気にせず安心して働けるようになりました。これまで培ってきた技術を今後もお客様の為に提供して行きたいと思っております。

集合セミナー開催実績一覧

開催日	集合セミナー名
2019/3/22	高付加価値を確保できる「しかけ」と「しくみ」【基礎編】 建設業界における働き方改革と生産性向上の両立に向けて
4/09	劇的にコミュニケーションが深まる 短時間 MTG のコツ! ミーティングが変われば、組織が変わる!
23	働き方改革施行で何が変わり、どう対応するか
5/08	目標設定と PDCA 実践で自身で成長できる社員へ 仕事ステップアップ研修
29	高付加価値を確保できる「しかけ」と「しくみ」【実践編】 建設業界における働き方改革と生産性向上の両立に向けて
6/14	人材を最大限に活用して企業の力をアップする 人が定着する会社づくりセミナー①
27	人材定着に向けた仕掛けと仕組みづくり しっかり育つ仕事の教え方セミナー
7/09	人材を最大限に活用して企業の力をアップする 人が定着する会社づくりセミナー②
22	会社から必要とされる「波及影響人材」養成講座～業務効率化など会社を牽引できる人材になろう～
8/27	自分の得意分野で働き方改革を実現しよう～下請専門工事社長の逆転術～
9/12	働き方改革推進に向けて～ブラック企業と言われなかったための人事・労務基礎研修
18	生産性の高いチームづくりは一人ひとりの強みを生かすことから 今いるメンバーで成果を出す チームビルディングセミナー
10/25	報・連・相がスムーズになり、業務の効率アップ! 元アナウンサーが教える 信頼を得るための「話し方・伝え方」実践トレーニング
11/12	“段取り力”強化セミナー 生産性向上につながる 仕事の受け方と進め方
22	ハローワーク採用の絶対法則セミナー 働き方改革の取り組みを「見える化」して人材確保へつなげる
29	働き方改革!! 就業規則作成&改定セミナー①
2020/1/21	働き方改革!! 就業規則作成&改定セミナー②
2/03	新たな時代に向けて企業が取り組むべき課題と働き方改革
21	職場の空気が変わる! 部下がやる気になる! 「褒める、感謝する」を習慣にして生産性をアップしよう



事業オリエンテーション



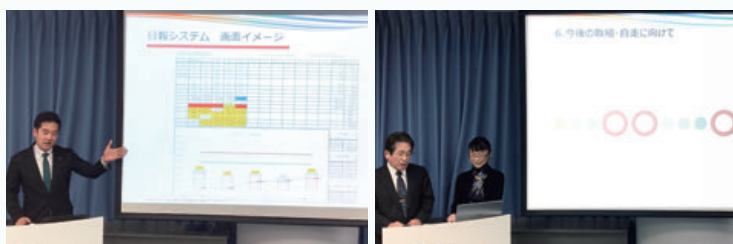
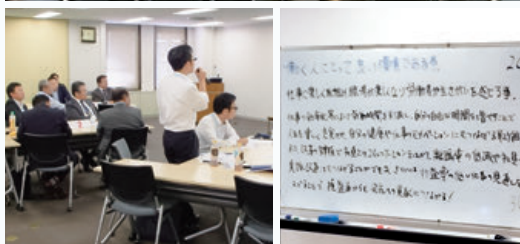
個社別コンサルティング



中間報告会



好事例共有



専務理事からのコメント

宮城 美貴男
(東京都管工事工業協同組合専務理事)

今後この事業に参加した企業には、まずは事業を通じて育まれた意識を落とすことなく、魅力に富んだ企業づくりを継続していくことを期待したいと思います。
また組合としても、本事業での成功事例を業界全体に共有し、事業に参加できなかった企業を刺激するような波及効果を展開していきたいと考えています。



コンサルタントからのコメント

寺嶋 卓
(特定社会保険労務士)

企業というのは、創業時は明日の飯を食べるために日々の売上確保に奔走します。そしてそこを乗り越えるとキャッシュや社員が増え安定期に入ります。その時期になりますと、次の課題として社内の制度整備や社員教育などが出てきます。今回、私が担当させて頂いた企業様方も皆様「次のステージ」にステップアップするための課題を抱えていらっしゃいました。そんな中、具体的に取り組みさせて頂いた事は2つです。就業規則の作成と経営理念、方針の制定です。本来なら人事考課制度の構築を行うのですが、考課を進めるにあたり「企業としての価値基準」が明確になっておりませんでしたので、経営理念と方針の制定に着手致しました。
経営者のここまでの並々ならぬ苦労や熱い思いをたくさん聞かせて頂き、それを一緒に人に伝える表現（言葉・文字）にしていきました。出来上がった理念はどれも素晴らしくオリジナル性の高い唯一無二の物となりました。今回のプロジェクトが企業様方の更なる発展へのきっかけになりますように祈念しております。





本事業は、東京都管工事工業協同組合コンソーシアムが
公益財団法人東京しごと財団から事業を受託し実施いたしました。

発行年度 令和2年3月発行

編集・発行 東京都管工事工業協同組合コンソーシアム
(代表者 東京都管工事工業協同組合、構成員 マンパワーグループ株式会社)

〒163-0437 東京都新宿区西新宿 2-1-1 新宿三井ビル 37F

 **03-3342-4760**