

企業と従業員に適した働き方の整備



有限会社 増田木工所

住所	〒455-0831 名古屋市港区十一屋2丁目223番地		
従業員数	15名	資本金	300万円
業種	製造業	創業	1968年
HP	https://msdww.jp/		

企業ご紹介

「すべての人に喜ばれる素晴らしい家具づくり」を実現するため、オーダーメイド家具の製造、店舗等への取り付け施工、木工製品の加工を一貫体制で行っています。

抱えていた課題について

若手従業員の定着に課題を感じていることから、勤務制度や教育体制も変えていきたいが、どのように進めればよいのかわからない。また技術の向上により昇級する「マイスター制度」を導入しているが、従業員の入れ替わりなどもあり浸透していない。

課題のピックアップ

01

変形労働時間制が活用できていない

変形労働時間制を導入しているが、近年繁忙期と閑散期の業務量の差があまりなく、年中忙しい状態となっており制度を十分に活用できていないため、現状に即した新たな勤務制度の導入を検討したい。

02

人材育成システムが構築されていない

職人の世界のため、「見て覚える」が根付いている。オーダーメイド家具の製造が中心のため、従業員が一人で仕上げるものが多く、作業の進め方や考え方、若手従業員の教育方法も担当者により異なる。

03

「マイスター制度」を導入したが浸透していない

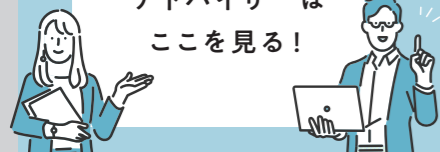
若手従業員の技術とモチベーションアップのために、試験により昇級、手当が増えるマイスター制度を導入したが、昇級試験の受験資格を得るために4年が必要などの条件や、従業員の入れ替わりもあり、現状では制度が活用できていない。



課題の解決に向けて

若手従業員の定着については、多くの企業で課題となっています。この課題を解決するには、従業員が働きやすい職場環境の整備と、働くことで希望が持てる将来像が描けるかがカギとなります。まずはこのことを実現するための取り組みを行っていきましょう。

アドバイザーは
ここを見る！



取り組み

01

変形労働時間制からフレックスタイム制へ

2024年4月スタートを目標に、まずはフレックスタイム制のトライアル期間を設定し効果があるかを検証する。導入により、効率を重視した仕事の仕方へシフトし残業時間の削減、メリハリのある働き方を目指す。

02

業務体制、教育体制をチーム制に変更

納期に合わせて原則一人で業務を行っていた業務体制を、教育担当のリーダー1名と若手・中堅1~2名で構成するチーム制に変更。毎週、リーダー会議も実施、若手従業員の教育などについても意見交換するとともに、チームで連携して業務の効率化を目指していく。

03

「マイスター制度」の改革

マイスター制度は、受験資格を得るために必要としていた期間をなくし、意欲がある人は上の資格にすぐチャレンジできる内容とした。いつでも受験できるように試験問題を整備したうえで、試験の可否だけでなくリーダー会議で実務ができていることを確認できれば合格とするなど、優秀な若手従業員のモチベーションをより高められるように制度の見直しを図った。



アドバイザー
から

勤務制度や業務体制の変更には、従業員の同意が不可欠です。会社側は従業員に、どのようなメリットがあるかや、懸念される点なども丁寧に説明することが必要となります。また、技術の向上により昇級できるシステムは、従業員のモチベーションアップとともに、生産性のアップも見込めるため、会社側、従業員側双方にメリットがあります。

達成した結果

若手従業員定着のための人材育成と働きがいのある環境

チーム制やマイスター制度を整備することで、若手従業員が働きがいのある職場環境を実現することができた。納期が最優先となる職場環境の中で、今後は従業員が効率よく働くことができるフレックスタイム制をトライアルで導入する方針も決定しており、人材育成のためのシステムを備え、柔軟に働くことができる職場へと転換した。

企業の声



代表取締役 増田 俊幸 様

フレックスタイム制などの新しい働き方は非常に魅力的ですが、自分たちの置かれている環境に合っている制度なのかが重要です。今回導入を検討するにあたり、さまざまな現場の声を取り入れトライアルを行ったことで今後の取り組みにつながる良い経験ができたと思っています。